

# Strategieplan

2021 - 2023

Umsetzungsbericht







## Einführung

Unser Verband hat sich im Juni 2021 das Ziel gesetzt, den Industriebeschäftigten eine starke Stimme zu geben, um die durch die COVID-19-Pandemie verursachten schweren sozialen und wirtschaftlichen Verwerfungen und die tiefe weltweite Rezession zu überwinden.

Aufgrund der Pandemie mussten wir unseren ordentlichen Kongress, der für Mai 2020 geplant war, verschieben und ein Jahr später einen Online-Kongress abhalten.

In Anbetracht der großen Unsicherheiten, mit denen die Arbeitswelt und die Beschäftigten in den von uns vertretenen Branchen zu diesem Zeitpunkt konfrontiert waren, wurde anstelle eines Arbeitsprogramms für die vier Jahre bis zum nächsten Kongress ein Strategieplan mit den politischen Prioritäten für zwei Jahre vereinbart. In diesem Papier wird über die **Umsetzung der vom Kongress im Jahr 2021 beschlossenen strategischen Prioritäten** Bericht erstattet. Die in diesem Zusammenhang geplanten Maßnahmen und Tätigkeiten waren der industriellen und sozialen Erholung von der Krise gewidmet.

### Hintergrund

Das Ausmaß der Herausforderungen, mit denen wir uns seit unserem letzten Kongress konfrontiert sahen und noch immer sehen, ist enorm. Das verarbeitende Gewerbe, die Energiewirtschaft und der Bergbau mussten sich nicht nur von den Folgen der weltweiten Pandemie erholen, sondern sie müssen auch ihre Treibhausgasemissionen bis 2050 auf Netto-Null reduzieren und gleichzeitig einen tiefgreifenden digitalen Wandel bewältigen.

Ein brutaler Krieg in der Ukraine, die Energiepreiskrise und die gestiegenen Lebenshaltungskosten haben das Tempo des Wandels beschleunigt und die sozioökonomischen Ungleichheiten verschärft. Diese Faktoren haben den ersehnten wirtschaftlichen Aufschwung und die Erholung nach der Pandemie gebremst. Versorgungsengpässe haben den Druck weiter erhöht, was sowohl die Industrie als auch die Dekarbonisierungsinitiativen gefährden kann und Fragen hinsichtlich der Energie- und Rohstoffversorgungssicherheit und der Unabhängigkeit von Importen aufwirft.

In Anbetracht der großen Unsicherheiten, mit denen die Arbeitswelt und die Beschäftigten in den von uns vertretenen Branchen zu diesem Zeitpunkt konfrontiert waren, wurde ein Strategieplan mit den politischen Prioritäten für zwei Jahre vereinbart.

Wir haben erlebt, wie die Lebenshaltungskosten in ganz Europa in die Höhe geschossen sind und eine wirtschaftliche und soziale Krise ausgelöst haben, wie sie viele Europäer\*innen noch nicht erlebt haben. Angeheizt durch die enormen Preissteigerungen bei Kraftstoffen, Lebensmitteln und grundlegenden Gütern ist die Inflation in ganz Europa stark angestiegen. Dies hatte eine massive Schwächung der Kaufkraft der Beschäftigten zur Folge.

Eine weitere zentrale Herausforderung ist der Fachkräftemangel. Die Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften in den sich wandelnden Wirtschaftszweigen erwies sich als eine große Herausforderung für den Aufschwung und für die Bewältigung des grünen und digitalen Strukturwandels.

## Eine neue Arbeitsweise

Die wichtigsten Ziele für die ersten beiden Jahre der laufenden Kongressperiode waren das Aufbrechen von Schubladendenken in unserem Verband sowie mehr Flexibilität, Reaktionsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit in Krisenzeiten, die Stärkung der Solidarität und die Wahrung der Geschlossenheit in turbulenten Zeiten.



Ein neues Führungsteam.

Die neu gewählte Führung musste sich als Team zusammenfinden. Die Trennung zwischen den Arbeitsbereichen musste überwunden werden. Wir haben unsere Arbeit auf fünf strategische Prioritäten ausgerichtet und unsere Tätigkeiten und Arbeit in Ausschüssen, Netzwerken und Projekten darauf abgestimmt. Es ist uns gelungen, neue Verbindungen und Synergien zwischen unseren Arbeitsbereichen zu schaffen und einen schlagkräftigen europäischen Gewerkschaftsverband aufzubauen, der eine starke Stimme für die Industriebeschäftigten in Europa sein kann.

All dies wurde unter schwierigen Umständen erreicht, die persönliche Treffen weitgehend unmöglich machten. Die internationale Gewerkschaftsarbeit beruht jedoch auf menschlichen Beziehungen, Dialog und Debatten sowie der Herstellung von Verbindungen, Einigkeit und Solidarität.

Im Zuge der Anpassung an neue Lebens- und Arbeitsformen ist es uns gelungen, neue Kommunikationskanäle und eine solide Plattform zu schaffen, damit die Stimmen der Beschäftigten in ganz Europa gehört werden. Mit Blick auf die Zukunft wird sich unser Verband nun auf den Aufbau und die Stärkung seiner Mitgliederbasis konzentrieren. Wir müssen unsere Mitglieder zum Handeln mobilisieren und neue Mitglieder gewinnen.

Wir zählen auf euer Engagement und euren Einsatz bei unseren gemeinsamen Aktionen und unserer gemeinsamen Arbeit! Wir müssen allen zeigen, dass in einer Gewerkschaft Macht steckt. Last but not least: ein großes Dankeschön an alle Mitarbeiter\*innen von industriAll Europe, die hart gearbeitet haben, um all dies zu ermöglichen. Gemeinsam mit euch, unseren Mitgliedsorganisationen, machen wir industriAll Europe zu einem starken und mächtigen europäischen Verband.



**Luc Triangle**

Generalsekretär



**Isabelle Barthès**

Stellvertretende Generalsekretärin

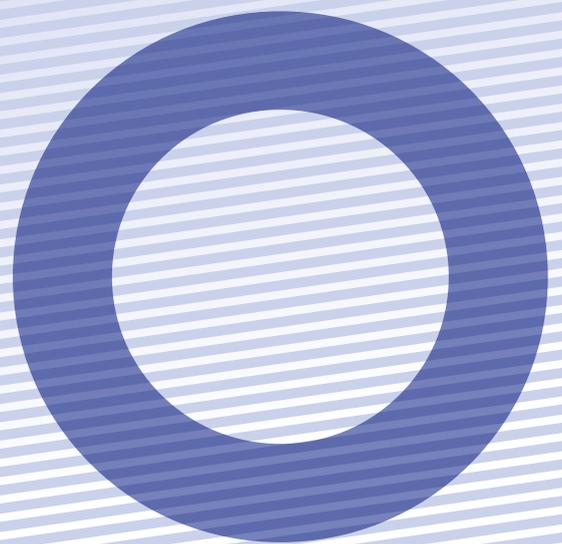


**Judith Kirton-Darling**

Stellvertretende Generalsekretärin

A large, bold, dark blue number '5' is positioned on the left side of the page. It is partially enclosed by a large, light blue circular graphic that has a white outline and a gradient fill. The background of the page features a light blue gradient with a pattern of fine, horizontal white lines.

**Prioritäten**

A large, bold, dark blue number '0' is positioned in the lower right quadrant of the page. It is a simple, thick-lined digit.



# 1

## Eine starke Stimme für die Arbeitnehmer\*innen braucht starke Gewerkschaften am Arbeitsplatz

Gewerkschaftsstärke ist eine Grundvoraussetzung für erfolgreiche Tarifverhandlungen und die Teilnahme am sozialen Dialog. Starke Gewerkschaften sind die Grundlage, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und ihnen eine Stimme in Politik und Gesellschaft zu geben.

Unser Verband hat daher viel Energie in den **Aufbau von Gewerkschaftsmacht** investiert. Wir haben eine neue Kampagne zur Stärkung unserer Mitgliederbasis und der Instrumente der Arbeitsbeziehungen auf Unternehmens- und Branchenebene gestartet.



Wir organisierten eine Reihe von Schulungen zum Thema Organising, die auf den Grundsätzen des [Organising-Programms von industriAll Europe](#) beruhen. Wir haben Lead-Organiser und Gewerkschaftsfunktionär\*innen in unseren Mitgliedsorganisationen sowie junge Gewerkschafter\*innen geschult. Der Erfolg der Maßnahmen ist messbar. Eine Schulung in Serbien (Vrnjačka Banja) beispielsweise führte in den drei folgenden Monaten zu 335 Neueintritten, und nach Beratungen mit der bosnischen Gewerkschaft für Textil, Leder, Schuhe und Kautschuk STKOG gründeten 45 Mitglieder eine neue Gewerkschaft auf Unternehmensebene.



Die industriAll Europe-Organiser. Im Uhrzeigersinn beginnend ab 1 Uhr: Justyna Kopa (OPZZ Metalowców - Polen), Marek Jedrzejuk (OPZZ Metalowców - Polen), Jaromír VALEŠ (OS KOVO - Tschechische Republik), Gabriel Tóth (OZ KOVO - Slowakei), Dalibor Antanasijevic (Serbien), Ildikó Krén (industriAll Europe), Eszter Turai (BDSZ - Ungarn)

Wir haben „Building Trade Union Power“ als Service für unsere Mitglieder etabliert und bieten praktische Anleitungen wie z. B. das Dokument [„Organising-Grundlagen für Europäische Betriebsräte“](#), die Vorstellung unseres Organising-Programms bei Veranstaltungen auf europäischer Ebene und bei Mitgliedsgewerkschaften sowie Beratung auf Anfrage.

Wir haben die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Mitgliedsorganisationen im Bereich Organising aktiv unterstützt (z. B. das gemeinsame Organising-Projekt von UNIONEN (SE) und STKOG (BiH) im Unternehmen KAVAT oder die von der IG Metall unterstützte Organising-Initiative im rumänischen Unternehmen Star Transmission, die in Zusammenarbeit mit unserer Schwesterorganisation IndustriALL Global Union durchgeführt wurde). Unser neu ins Leben gerufenes Projekt „Building Trade Union Capacity For Recovery“ (Aufbau von Gewerkschaftskapazitäten für den Aufschwung) wird Mitgliedsgewerkschaften in Mittel-, Ost- und Südosteuropa (Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn und Serbien) dabei unterstützen, ihre Kapazitäten zur Stärkung und Bindung von Mitgliedern in Zeiten des industriellen Wandels auszubauen. Im Rahmen des Projekts wurden fünf nationale und zwei lokale Organisierer in diesen Regionen finanziert und eingestellt.

**Sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung spielten eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der pandemiebedingten Krise, der Förderung des Aufschwungs und der Unterstützung eines gerechten Strukturwandels.**

Wir konzentrierten uns auch auf die Branchenebene. In einem [Projekt](#), das gemeinsam von dem Netzwerk Textil, Bekleidung, Leder und Schuhe (TBL + Schuhe) und unserer BTUP-Taskforce durchgeführt wurde, haben wir Aktionspläne zur Verbesserung des sozialen Dialogs, zur Stärkung der Tarifverhandlungen und zum Aufbau von Gewerkschaftsmacht im Bereich TBL + Schuhe in den folgenden fünf südosteuropäischen Ländern ausgearbeitet: Bulgarien, Kroatien, Nordmazedonien, Rumänien und Serbien.

Besonderes Augenmerk galt der Stärkung gewerkschaftlicher Macht und der Förderung guter Arbeitsplätze und Arbeitnehmerrechten in Sektoren mit geringer Tarifbindung und aufstrebenden Branchen infolge der Digitalisierung und Ökologisierung der Industrie. Unsere Tätigkeiten konzentrierten sich zum Beispiel auf den Sektor der erneuerbaren Energien (Gespräche mit polnischen Gewerkschaften über die Offshore-Windstrategie des Landes sind im Gange). Die Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Anwerbung von Angestellten, das Zusammentragen bewährter Verfahren und die Entwicklung von Strategien für die Gewinnung von Beschäftigten in Fern- und Telearbeit waren wiederkehrende Themen in unserer Arbeitsgruppe Angestellte.

**Sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung** spielten eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung der pandemiebedingten Krise, der Förderung des Aufschwungs und der Unterstützung eines gerechten Strukturwandels. Sie gewannen an Bedeutung, und ihr Beitrag wurde auch von Politiker\*innen und Arbeitgebern stärker anerkannt.

In der ersten Sitzung des Exekutivausschusses nach dem Kongress, auf dem viele Delegierte die Notwendigkeit einer Mobilisierung zu diesem Thema betonten, wurde eine [politische Plattform](#) für eine Kampagne zum gerechten Strukturwandel beschlossen. Zielgruppe der Kampagne waren Arbeitnehmer\*innen, die von der europäischen Klimapolitik - insbesondere dem europäischen Grünen Deal - betroffen sind. Unsere Kampagne konzentrierte sich insbesondere auf den Zusammenhang zwischen gut funktionierenden Arbeitsbeziehungssystemen und einem gerechten Strukturwandel. Im Rahmen eines gemeinsamen Projekts zu Tarifverhandlungen und Dekarbonisierung wurden daher [sieben regionale Workshops](#) durchgeführt, in denen die Bedingungen für einen gerechten grünen und digitalen Strukturwandel ausgelotet wurden.

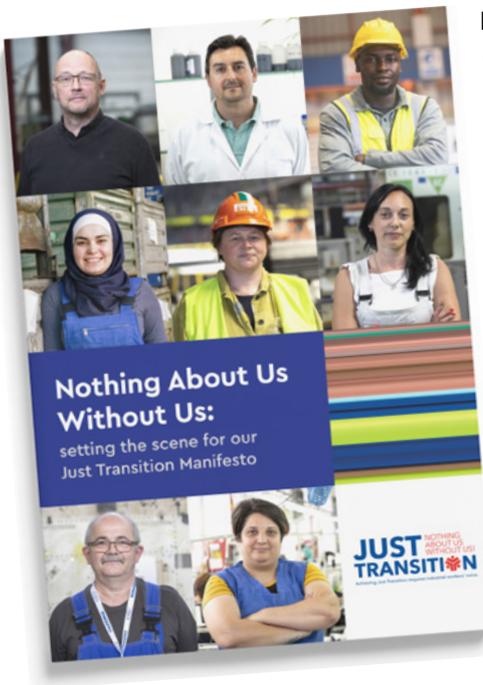


Runder Tisch „Gerechter Strukturwandel“, Bukarest, März 2022

Der sektorale und branchenübergreifende soziale Dialog, Tarifverhandlungen auf der Grundlage starker Gewerkschaften und solide Arbeitsbeziehungen wurden als wesentliche Voraussetzungen bestätigt. Die in den regionalen Workshops zusammengetragenen Erkenntnisse darüber, wie sich die Gewerkschaften bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels einbringen, um gerechte Übergänge zu gestalten, sind in unser [Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#) eingeflossen.



Die erfolgreiche Bewältigung des grünen und digitalen Wandels durch sozialen Dialog stand im Mittelpunkt der Diskussionen mit Arbeitgebern und Industrieverbänden in den **Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog** (ASSD). Gemeinsame Erklärungen in diesem Sinne wurden im [ASSD Schiffbau](#), im [ASSD TBL + Schuhe](#) und im [ASSD für die Elektrizitätswirtschaft](#) verabschiedet. Die Verhandlungen über einen gerechten Strukturwandel für den Gassektor, einschließlich einer verbindlichen Sozialpartnervereinbarung mit Eurogas, sind im Gange. Mit [CEEMET](#), dem Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie, wurde außerdem ein Workshop über die soziale Dimension des Grünen Deals organisiert.



IndustriAll Europe und seine Mitgliedsorganisationen haben einen Großteil ihrer Bemühungen auf die **Stärkung und Wiederherstellung der Tarifverhandlungssysteme und die Verteidigung der Autonomie der Sozialpartner auf allen Ebenen** gerichtet. Auf europäischer Ebene beteiligte sich industriAll Europe an der Überprüfung des sektoralen sozialen Dialogs. In enger Abstimmung mit den anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV) haben wir darauf gedrängt, dass die Europäische Kommission weiterhin finanzielle und logistische Unterstützung für den sektoralen sozialen Dialog leistet. Mit unserer Kampagne „[Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne](#)“ haben wir gemeinsam gefordert, dass die Entgelte im Einklang mit der Inflation und den Produktionsgewinnen angehoben werden. Wir haben außerdem Maßnahmen zur Krisenbekämpfung gefordert, da neben der Lohnpolitik dringend öffentliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich sind, um die Ursachen der gestiegenen Lebenshaltungskosten zu bekämpfen. Die Kampagne bildete einen Höhepunkt im Rahmen der Unterstützung der Mobilisierungen und Verhandlungen der Mitgliedsorganisationen für höhere Entgelte und eine stabile

Kaufkraft, um den explodierenden Lebenshaltungskosten zu begegnen. Eine zentrale Forderung der Kampagne war die Förderung von Branchentarifverhandlungen, um Entgelterhöhungen erfolgreich durchzusetzen. Auf unserer [Tarifpolitischen Konferenz](#) am 2. und 3. Februar 2023 in Mailand haben sich die Mitgliedsorganisationen verpflichtet, die Koordinierung von Tarifverhandlungen auf europäischer Ebene zu verstärken und ihre Kapazitäten zur Mobilisierung auszubauen.

Während der gesamten Zeit und insbesondere in unseren Kampagnen für Tarifverhandlungen und einen gerechten Strukturwandel hat industriAll Europe für eine verstärkte politische Unterstützung von Tarifverhandlungen auf europäischer und nationaler Ebene gekämpft, einschließlich des Rechts auf Branchentarifverhandlungen in Ländern mit diesbezüglichen Einschränkungen. Die Stimmen der Beschäftigten wurden gehört, und wir haben einen grundlegenden Umschwung in der Meinungsbildung und in der Politik in Bezug auf die Wiederbelebung von Tarifverhandlungen und die Bekämpfung des Lohnverfalls erlebt. Das wichtigste praktische Ergebnis dieses Paradigmenwechsels ist die Annahme der europäischen Mindestlohnrichtlinie, die Länder mit einer Tarifbindungsquote von weniger als 80 % dazu verpflichtet, Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen.



Dies ist eine einmalige Gelegenheit, um Tarifverhandlungen und die Gewerkschaftsmacht in ganz Europa zu stärken. Darüber hinaus hat die Europäische Kommission eine Empfehlung des Rates vorgeschlagen, in der dargelegt wird, wie die EU-Länder den sozialen Dialog und die Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene weiter stärken können. Die Kommission legte außerdem eine Mitteilung zur Stärkung und Förderung des sozialen Dialogs auf EU-Ebene vor. Wir sind entschlossen, das aktuelle Momentum zu nutzen, um für stärkere Branchentarifverhandlungssysteme zu kämpfen, Union Busting entgegenzutreten und Gewerkschaftsrechte zu stärken.

Im Berichtszeitraum hat industriAll Europe seine Rolle als zentraler **Kontakt zur Unterstützung und Koordinierung der Europäischen Betriebsräte (EBR) und SE-Betriebsräte** weiter ausgebaut. Wir haben die Gründung neuer EBR und die Arbeitnehmerbeteiligung in SE durch Unterstützung bei Verhandlungen und laufende Beratung von Gewerkschaftsfunktionär\*innen, die als Sachverständige in besonderen Verhandlungsgremien tätig sind, kontinuierlich gefördert. Wir haben die EBR-/SE-BR-Verhandlungen in rund 85 multinationalen Unternehmen aufmerksam verfolgt und unterstützt. In Zusammenarbeit mit dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) organisierten wir zwei Schulungsveranstaltungen und nahmen an von Mitgliedsorganisationen organisierten Schulungen teil. So helfen wir unseren Mitgliedern dabei, gute Vereinbarungen abzuschließen.

Unsere unternehmenspolitische Datenbank wurde aktualisiert und verbessert. Es ist ein einzigartiges Instrument, das aktuelle Informationen über Entwicklungen und Aktivitäten im Zusammenhang mit der Ausübung von Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechten in multinationalen Unternehmen in den von industriAll Europe abgedeckten Sektoren liefert. Die Datenbank enthält Informationen über laufende Verhandlungen oder Vorbereitungen für die Einrichtung von EBR oder SE-Betriebsräten und Kontaktdaten von Aktivist\*innen in unserer EBR-/SE-Gemeinschaft (gewerkschaftliche Sachverständige, Koordinator\*innen) und ist damit für die grenzüberschreitende Gewerkschaftsarbeit und den Aufbau von Gewerkschaftsmacht in multinationalen Unternehmen von unschätzbarem Wert.

Wir haben außerdem in neue Instrumente investiert, um Gewerkschaftsvertreter\*innen in multinationalen Unternehmen, EBR- und SE-BR-Mitglieder bei der Behandlung von Fragen im Zusammenhang mit ihrer praktischen Arbeit besser zu unterstützen. Wir haben **neue, praxisorientierte Empfehlungen** erarbeitet, u. a. zu folgenden Themen: [Anpassung des EBR infolge von Veränderungen in der Unternehmensstruktur](#), [Umgang mit unternehmensbezogenen Fragen im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine](#) (gemeinsame Empfehlung der europäischen Gewerkschaftsverbände), [Anwerbung von Gewerkschaftsmitgliedern](#), [neue EBR-Sitzungsformate nach COVID-19](#), [Förderung eines gerechten Übergangs für Beschäftigte in multinationalen Unternehmen](#), [Unterstützung von Chancengleichheit, Vielfalt und Nichtdiskriminierung](#) sowie [Einführung von KI-Systemen am Arbeitsplatz](#). Derzeit entwickeln wir in Zusammenarbeit mit den EGV ein neues interaktives Online-Tool für europäische Arbeitnehmervertreter\*innen mit Informationen und Anleitungen zum Umgang mit Umstrukturierungen. Wir stehen dem vom Exekutivausschuss von industriAll Europe zur Unterstützung von EBR und SE-Betriebsräten bestellten Koordinator\*innen weiterhin mit Rat und Tat zur Seite.



Um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu fördern, wurde ein spezielles Logo für die Koordinator\*innen von industriAll Europe geschaffen.

Wann immer möglich und auf Anfrage unserer Mitgliedsorganisationen setzen wir gewerkschaftliche Koordinierungsgruppen ein, um bei transnationalen Umstrukturierungen, die ggf. mit einem massiven Stellenabbau verbunden sind, eine gemeinsame Stellungnahme der Gewerkschaften auszuarbeiten. Im Berichtszeitraum haben wir Koordinierungsgruppen für IBM, Bosch, Bouygues/Equans, Novartis, DXC (gemeinsam mit UNI Europa), Saica + DS Smith + Smurfit Kappa (mit UNI Europa), Stellantis und Wärtsilä eingerichtet. Wir halfen zudem bei der Koordinierung gemeinsamer Gewerkschaftsaktionen in einer Reihe weiterer Unternehmen (GKN, AGC Glass, GFG Alliance, General Electric, Vallourec, ArcelorMittal, Whirlpool, Alstom, VPK usw.).

Der Aufbau starker Gewerkschaften und die Stärkung der **Demokratie am Arbeitsplatz** in Unternehmen, die im gemeinsamen Interesse der Beschäftigten und der Gesellschaft handeln, sind untrennbar verbunden. Sie stehen für ein europäisches Modell der Unternehmensführung, auf das wir hinarbeiten.

Wir haben uns daher in enger Zusammenarbeit mit den EGV und dem EGB beim Europäischen Parlament und der Europäischen Kommission intensiv für eine Stärkung der EBR-Richtlinie eingesetzt und dabei insbesondere eine bessere Einhaltung und Durchsetzung der bestehenden EBR-Rechte gefordert. Wir haben die nationalen Mitgliedsorganisationen (namentlich SIPTU in Irland und die finnischen Gewerkschaften), die eine förmliche Beschwerde bei der Europäischen Kommission wegen der nicht ordnungsgemäßen Umsetzung der EBR-Richtlinie in ihrem Land eingereicht haben, unterstützt. Die Arbeit des EGB zu Möglichkeiten von BVG und EBR, bei Verletzungen ihrer Rechte in verschiedenen Ländern den Rechtsweg zu beschreiten, ist in diesem Zusammenhang hilfreich.

Darüber hinaus haben wir uns in enger Zusammenarbeit mit dem EGB und dem ETUI für strengere EU-Vorschriften zur Förderung nachhaltiger Corporate Governance, einschließlich klarer Normen für die nichtfinanzielle Berichterstattung, und eine EU-Richtlinie zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte eingesetzt. Wir haben uns im Rahmen der Kampagne „[Justice is Everybody's Business](#)“ einer Koalition aus zivilgesellschaftlichen und gewerkschaftlichen Organisationen angeschlossen, um die Schlupflöcher in den vorgeschlagenen EU-Rechtsvorschriften zu schließen. Unser gemeinsames Ziel ist es, Unternehmen entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette für die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Menschen und den Planeten zur Rechenschaft zu ziehen, Tarifverhandlungen zu fördern und Arbeitnehmervertreter\*innen ein Mitspracherecht beim Geschäftsgebaren einzuräumen.



## 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 in Europa ist für die Förderung des Wirtschaftswachstums, die Schaffung von Mehrwert für die Gesellschaft, die Unterstützung des Produktivitätswachstums und hochwertiger Industriearbeitsplätze von entscheidender Bedeutung. Die Mitsprache der Beschäftigten bei der Gestaltung der Industriepolitik ist wesentlich, um sicherzustellen, dass gute Industriearbeitsplätze geschaffen, umgewandelt und erhalten werden. Wir haben dafür gesorgt, dass die Stimme der Beschäftigten gehört wurde.

Der Berichtszeitraum war für die europäische Industrie von außergewöhnlichen Herausforderungen geprägt. Nachdem wir uns im Jahr 2021 nach dem wirtschaftlichen Schock der weltweiten Pandemie, die die Volkswirtschaften lahmgelegt und die Schwachstellen langer globaler Wertschöpfungsketten aufgedeckt hatte, einem „Aufschwung für alle“ verschrieben hatten, sahen wir uns schon bald mit einem brutalen Krieg in Europa konfrontiert. Der anhaltende Krieg in der Ukraine und die damit verbundenen Wirtschaftssanktionen haben die Versorgung unserer Industrien mit Komponenten und Rohstoffen noch zusätzlich beeinträchtigt. Dies ließ die Energiepreise in die Höhe schnellen, gefährdete die Energieversorgungssicherheit und trieb die Inflation auf ein Rekordniveau. Gleichzeitig standen wir vor der kolossalen Herausforderung des digitalen und grünen Wandels unserer Industrien.

Die Mitsprache der Beschäftigten bei der Gestaltung der Industriepolitik ist wesentlich, um sicherzustellen, dass gute Industriearbeitsplätze geschaffen, umgewandelt und erhalten werden. Wir haben dafür gesorgt, dass die Stimme der Beschäftigten gehört wurde.

Zu den **Schlüsselzielen**, an denen wir uns bei unseren Bemühungen um eine starke und nachhaltige Industriestrategie für Europa orientiert haben, zählten daher die Stärkung der strategischen Autonomie der europäischen Industrie, die Mobilisierung öffentlicher Unterstützung für eine inklusive wirtschaftliche Erholung von der Pandemie und die Gewährleistung eines gerechten Strukturwandels für die von der grünen und digitalen Transformation der Industrie betroffenen Beschäftigten.

IndustriAll Europe ist zu einer führenden Stimme bei der **Förderung einer grünen Industriepolitik** und dem Einsatz für die **soziale Dimension der Nachhaltigkeit** geworden. Wir haben die gewerkschaftliche Forderung nach einem für alle Beschäftigten gerechten Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft, einem Übergang, der keine Arbeitsplätze vernichtet, sondern hochwertige Jobs erhält und schafft, einem Übergang, der mit den Beschäftigten in Bezug auf alle sie betreffenden Aspekte antizipiert, gesteuert und verhandelt wird, unermüdlich vorgetragen.



Just Transition Platform, Oktober 2022, mit Rainer Robra (Europaminister in Sachsen-Anhalt, Deutschland), den EU-Kommissaren Elisa Ferreira und Kadri Simson, Luc Triangle.

Es ist größtenteils unserer Kampagnenarbeit zu verdanken, dass das Konzept des gerechten Strukturwandels von der Politik anerkannt und übernommen wurde und zu einem [politischen Ziel der Europäischen Union](#) geworden ist, für dessen Verwirklichung Finanzmittel bereitgestellt (über einen Fonds für einen gerechten Übergang und eine Darlehensfazilität sollen im Zeitraum 2021–2027 rund 55 Mrd. EUR für die am stärksten betroffenen Regionen mobilisiert werden) sowie technische Unterstützung und Beratung für EU-Länder und -Regionen in Form der Plattform für einen gerechten Übergang geleistet wird.

**IndustriAll Europe ist zu einer führenden Stimme bei der Förderung einer grünen Industriepolitik und dem Einsatz für die soziale Dimension der Nachhaltigkeit geworden.**

IndustriAll Europe hat das Ziel des [europäischen Grünen Deals](#), bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen, konsequent unterstützt. Eines haben wir jedoch unmissverständlich klargestellt: Es muss ein sozialer Deal sein, und die Akzeptanz der Industriebeschäftigten für eine ehrgeizige Klimapolitik hängt von der Gewährleistung eines gerechten Übergangs für alle Arbeitnehmer\*innen ab. Wir haben uns daher für eine EU-Klimapolitik eingesetzt, die einen glaubwürdigen Weg zu den Emissionsminderungszielen aufzeigt und es den Sozialpartnern ermöglicht, mögliche disruptive Veränderungen in den industriellen Wertschöpfungsketten und bei den damit verbundenen Arbeitsplätzen in Europa zu antizipieren. Das kurz nach unserem 3. Kongress im Juli 2021 vorgelegte „Fit für 55“-Paket enthält Vorschläge zur Überarbeitung und Aktualisierung der EU-Rechtsvorschriften, um die EU-Politik mit den EU-Klimazielen in Einklang zu bringen. Mit dem Paket dürfte die Dekarbonisierung beschleunigt werden, die alle Industriezweige betrifft. In unserer [Reaktion auf das europäische „Fit for 55“-Paket](#) wurde hervorgehoben, dass den Auswirkungen auf die Beschäftigten im gesamten Legislativpaket Rechnung getragen werden muss. Wir



Bildnachweis: Europäische Kommission

haben auch argumentiert, dass die Umsetzung des Pakets Investitionen ankurbeln, hochwertige Arbeitsplätze schaffen und den Menschen in der EU gesundheitliche und ökologische Vorteile bringen muss, während wir gleichzeitig darauf hinarbeiten, starke industrielle Wertschöpfungsketten in Europa zu halten und aufzubauen, indem wir Innovationen fördern. Wir als Gewerkschaften müssen alles in unserer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass die Industriepolitik und der unumgängliche industrielle Wandel nachhaltige Industriearbeitsplätze schaffen und nicht die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten verschlechtern.

**Wir als Gewerkschaften müssen alles in unserer Macht Stehende tun, um sicherzustellen, dass die Industriepolitik und der unumgängliche industrielle Wandel nachhaltige Industriearbeitsplätze schaffen und nicht die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten verschlechtern.**

Im Berichtszeitraum beteiligte sich industriAll Europe daher aktiv an mehreren Initiativen im Zusammenhang mit der **neuen europäischen Industriestrategie**, die den doppelten Übergang zu einer grünen und digitalen Wirtschaft unterstützen soll. Wir haben am EU-Industrieforum teilgenommen, einer Stakeholder-Plattform, die mit der Europäischen Kommission zusammenarbeitet, um Wege für die grüne und digitale Transformation in verschiedenen industriellen Ökosystemen aufzuzeigen. Von den insgesamt 14 von der Kommission bestimmten industriellen Ökosystemen arbeitet industriAll

Europe derzeit in den Ökosystemen Luft- und Raumfahrt, Wehrtechnik, Textilindustrie, Mobilität, energieintensive Industrien (und speziell Chemikalien) und erneuerbare Energien an der Entwicklung von Streckenpfaden für den Strukturwandel. Ein Hauptziel ist die Berücksichtigung der sozialen Dimension in den Streckenpfaden und die Aufnahme sozialer Leistungsindikatoren in den EU-Binnenmarktanzeiger.

Die **Branchennetzwerke** von industriAll Europe haben sich gezielt mit den sektorspezifischen Auswirkungen von Dekarbonisierung und Digitalisierung befasst. Es wurden sektorspezifische Stellungnahmen zur Schaffung nachhaltiger Wirtschaftszweige mit zukunftsfähigen Arbeitsplätzen erarbeitet, darunter **Gewerkschaftspositionen** zur [EU-Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit](#), zur [EU-Textilstrategie](#), unser [Aktionsplan für den europäischen IKT-Sektor](#), zu einer Industriestrategie für die europäische [Halbleiterindustrie](#), zur Sicherung einer [nachhaltigen Rohstoffversorgung](#) in Europa (Unterstützung der inländischen Rohstoffsektoren), zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der [Dekarbonisierung der Schwerindustrie in Mittel- und Osteuropa](#), zu [intelligenter und nachhaltiger Mobilität](#), zu einer [dekarbonisierten und kreislaufförmigen Kunststoffindustrie](#), zu einer stärker [kreislauforientierten Wirtschaft](#) in Europa, zu einer Industriestrategie für die [Automobilindustrie](#) und zur [Glasindustrie](#).

Wir haben **Bündnisse** mit Arbeitgeberorganisationen, Industrieverbänden, Nichtregierungsorganisationen und anderen Gewerkschaftsverbänden geschlossen, um eine grüne Industriepolitik zu unterstützen, die nachhaltige, hochwertige Arbeitsplätze in Europa schafft. Dazu gehören die [Automotive Coalition](#) (in der industriAll Europe, das Just Transition Centre des IGB sowie Arbeitgeber- und Umweltorganisationen zusammenarbeiten), unsere gemeinsame Arbeit im Bereich des [nachhaltigen Luftverkehrs](#) und unser Beitrag zu den Strategien der Internationalen Zivilluftfahrt-Organisation (ICAO) mit IndustriALL Global Union, der Europäischen und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation sowie unser kürzlich gestartetes gemeinsames Projekt mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation „[Building a Just Transition towards smart and sustainable mobility](#)“, das sich mit den sozialen Folgen der Dekarbonisierung im gesamten Ökosystem der Mobilität – Straße, Schiene, See und Luft – befasst.



Start des gemeinsamen Projekts für intelligente Mobilität mit ETF, Dezember 2022.



Konferenz der Sozialpartner der Chemieindustrie, Rom, März 2023.



Kommissionsvizepräsident Timmermans im Dialog mit polnischen Gewerkschaften über einen gerechten Strukturwandel, Dezember 2022.

Die Stimme der Beschäftigten war auch in den **sektoralen sozialen Dialogen** zu hören, in denen wir ihre Anliegen den Industrie- und Arbeitgeberverbänden zu Gehör brachten und gemeinsame Stellungnahmen gegenüber den EU-Institutionen erarbeiteten. Dazu gehörten eine [gemeinsame Erklärung mit SEA Europe](#) für eine grüne und digitale Zukunft des europäischen Sektors für maritime Technologie, ein gemeinsames Projekt mit ECEG über die Rolle der Sozialpartner bei der Dekarbonisierung der Chemie-, Pharma-, Gummi- und Kunststoffindustrie „[Auf dem Weg zur Klimaneutralität 2050](#)“, eine gemeinsame Erklärung mit den europäischen Verbänden der Schuh-, Leder- und Textilindustrie mit dem Titel „[A successful green and digital transition of the EU textiles ecosystem](#)“ (Ein erfolgreicher grüner und digitaler Wandel im EU-Ökosystem), gemeinsame Lobbyarbeit mit den Arbeitgebern der Stahlindustrie zu Abfallverbringungen und anderen Dossiers sowie eine [gemeinsame Erklärung mit EGÖD und Eurelectric zum gerechten Strukturwandel in der Elektrizitätswirtschaft](#). Schließlich vereinbarten die europäischen Sozialpartner in der Gaswirtschaft, EGÖD, industriAll Europe und Eurogas, ein gemeinsames Projekt mit Plänen für eine verbindliche, auf europäischer Ebene ausgehandelte Vereinbarung über gemeinsame Grundsätze für einen gerechten Übergang für die Beschäftigten der Gaswirtschaft. Es wäre die erste derartige Vereinbarung zwischen sektoralen Sozialpartnern in Europa!

In den vergangenen zwei Jahren hat industriAll Europe, trotz der Schwierigkeiten infolge der Pandemie, in ganz Europa Diskussionen geführt, um herauszufinden, wie sich der grüne und digitale Wandel auf unsere Mitglieder auswirkt und ihre Arbeitsplätze und Industriezweige verändert. Wir haben in Zusammenarbeit mit dem Just Transition Centre des IGB und auch allein über 20 regionale und sektorale Workshops in ganz



Europa<sup>1</sup> organisiert, sowohl online als auch im Präsenzformat, um mit unseren Mitgliedsorganisationen die Herausforderungen zu erörtern, die sich bei der Gewährleistung eines gerechten Übergangs für die Beschäftigten im Wettlauf um die Erreichung der Klimaneutralitätsziele der EU stellen. Darüber hinaus haben wir auf Anfrage individuelle Unterstützung für Mitgliedsorganisationen geleistet. Wir haben an zahlreichen politischen Prozessen und Debatten der EU teilgenommen.

Vom 25. Oktober bis 11. November 2021 haben wir die „[Just Transition Action Weeks](#)“ organisiert – eine koordinierte, europaweite Mobilisierung, die den Startschuss für eine breiter angelegte europäische Kampagne für einen gerechten Strukturwandel für die Industriebeschäftigten gab, die vom Exekutivausschuss von industriAll Europe auf der Grundlage einer gemeinsamen [politischen Plattform](#) beschlossen wurde. Unsere Mitgliedsorganisationen haben mit einer Vielzahl von Veranstaltungen, Kampagnen und Kundgebungen eine eindrucksvolle Mobilisierung auf die Beine gestellt. Unter dem Motto „**Nichts über uns ohne uns!**“ legten wir unsere Forderungen nach einem gerechten Strukturwandel politischen Entscheidungsträger\*innen auf nationaler, europäischer und sogar globaler Ebene vor, als wir 2021 mit unserer Kampagne auf der [COP 26](#), der Klimakonferenz der Vereinten Nationen in Glasgow, vertreten waren.

Das „[Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#)“, das wir im Mai 2022 vorgelegt haben, fasst die Eindrücke und Informationen zusammen, die wir bei den in Zusammenarbeit mit dem Just Transition Centre<sup>2</sup> des IGB organisierten regionalen Rundtischgesprächen und sektoralen Workshops gesammelt haben. Wir haben eine Bestandsaufnahme der mit dem Strukturwandel verbundenen Herausforderungen



Workshop für die Wehrtechnikbranche, Sevilla, April 2022.

und Chancen für die Gewerkschaften vorgenommen. Wir untersuchten die Einbeziehung der Gewerkschaften in ganz Europa in die Antizipation und Bewältigung des Strukturwandels und analysierten gestützt auf Fallstudien externer Forscher\*innen die Hindernisse für die Beteiligung der Gewerkschaften. Basierend auf diesen Erkenntnissen enthält unser Manifest zentrale gewerkschaftliche Forderungen für einen sozial gerechten Strukturwandel sowie Empfehlungen für Aktionen und strategische Maßnahmen im Zusammenhang den politischen Prioritäten von industriAll Europe.

## **Intelligente, saubere, kreislaufforientierte und innovative europäische Industrien für nachhaltige Arbeitsplätze und strategische Autonomie**

IndustriAll Europe hat während des gesamten Berichtszeitraums die Vorschläge der EU zur Erlangung einer industriellen Führungsrolle Europas bei elektronischen Komponenten und Systemen sowie zur Entwicklung neuer IKT-Sektoren, einschließlich Big Data, Cloud Computing, [künstlicher Intelligenz](#) und fortgeschrittener Fertigung, genau verfolgt. Wir haben Stellungnahmen zu künstlicher Intelligenz angenommen, in denen wir Empfehlungen abgeben, um sicherzustellen, dass KI zu hochwertigen Arbeitsplätzen beiträgt und nicht zu einer dystopischen Technologie wird. Wir haben eine integrierte [Strategie für die europäische Halbleiterindustrie](#) gefordert, die den europäischen Bedarf an Chips deckt, Arbeitsplätze schafft und zur strategischen Autonomie der EU beiträgt.

<sup>1</sup> Regionale Workshops wurden im Präsenzformat in Dublin, Prag und Bukarest sowie online in Madrid, Frankfurt und Helsinki abgehalten.

<sup>2</sup> Im Rahmen eines gemeinsamen Dekarbonisierungsprojekts mit dem JTC organisierten wir Branchenworkshops für die Automobilindustrie, die Energiebranche, energieintensive und mineralgewinnende Industrien.

## Energiepolitik ist zu einem Schwerpunkt unserer Arbeit geworden.

Ein auf zwei Jahre angelegtes Projekt, das den industriellen Wandel in der [europäischen Wehrtechnikindustrie](#) und seine Auswirkungen auf die Beschäftigung untersuchte, machte deutlich, dass die industrielle Basis der europäischen Wehrtechnikindustrie widerstandsfähiger werden

muss, insbesondere angesichts des Krieges in der Ukraine und der geopolitischen Spannungen. Wir haben eine stärker [kreislauforientierte europäische Wirtschaft](#) gefordert, um die Umwelt zu schonen und um angesichts der gegenwärtigen globalen Versorgungsengpässe die Abhängigkeit der europäischen Industrie von Rohstoffimporten zu verringern und die Schaffung neuer Arbeitsplätze in Europa zu fördern. In Zusammenarbeit mit flämischen Gewerkschaften haben wir einen europäischen Leitfaden für Beschäftigte und weitere Unterlagen über deren Rolle beim Aufbau einer Kreislaufwirtschaft erarbeitet, wobei der Schwerpunkt auf der Metall- und der Chemieindustrie lag.

## Mitsprache der Arbeitnehmer\*innen bei der Gestaltung der europäischen Industriepolitik

IndustriAll Europe hat Sachkenntnis aus den Branchennetzwerken und politischen Ausschüssen eingebracht und aktiv an einer Reihe von hochrangigen Expertengruppen, Industriallianzen und Rundtischgesprächen teilgenommen. Diese Gremien dienen der Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen, der Industrie und der Zivilgesellschaft in einem bestimmten Sektor. Sie stellen strategische Überlegungen an und erarbeiten Leitlinien für die Umsetzung der politischen Ziele der EU.

Wir waren aktives Mitglied der hochrangigen Expertengruppe für energieintensive Industrien, der Allianz für sauberen Wasserstoff, der Batterie-Allianz, der Allianz für die Wertschöpfungskette bei erneuerbaren und CO<sub>2</sub>-armen Kraftstoffen, des europäischen Runden Tisches für den Luftverkehr und haben die Mitgliedschaft in der EU-Allianz für Solarindustrie und der Halbleiterallianz beantragt.

Angesichts der anhaltenden Energiekrise, aber auch wegen des Umstiegs auf erneuerbare Energiequellen, ist die **Energiepolitik zu einem Schwerpunkt unserer Arbeit geworden**. Wir haben uns in unserer Arbeit mit den EU-Institutionen und im Rahmen unserer Mitwirkung in hochrangigen Expertengruppen und Industriallianzen für eine EU-Energiewirtschaft und einen europäischen Energiemarkt eingesetzt, die ausreichende und erschwingliche CO<sub>2</sub>-arme Energie für Haushalte und Industrie liefern können und die Energiesouveränität sicherstellen. Im Zuge der Energiekrise haben wir die Staats- und Regierungschef\*innen der EU aufgefordert, die Industrie und ihre Arbeitsplätze vor den Folgen der Energiekrise zu schützen. Wir forderten rasche Eingriffe in den Energiemarkt (Preisdeckel, Gewinndeckelung und Entkopplung der Gas- und Strompreise) und eine [Überarbeitung der marktorientierten energiepolitischen Instrumente](#), um eine neue europäische Energiepolitik zu schaffen, die für saubere und bezahlbare Energie für alle sorgt.

Besonderes Augenmerk haben wir auf **energieintensive Industrien** wie Chemie, Stahl, Nichteisenmetalle und Papierherstellung gelegt. Die Dekarbonisierung dieser Wirtschaftszweige und ihre Ausrichtung auf eine nachhaltige Zukunft erfordert massive öffentliche und private Investitionen in bahnbrechende Technologien und einen unterstützenden Rechtsrahmen, um sie vor unlauterem globalen Wettbewerb zu schützen. Wir haben Stellungnahmen zur Überarbeitung des [EU-Emissionshandelssystems](#) (EHS) und des [CO<sub>2</sub>-Grenzausgleichssystems \(Carbon Border Adjustment Mechanism – CBAM\)](#) – Instrumente, die darauf abzielen, Emissionen zu reduzieren und gleichzeitig zu verhindern, dass Unternehmen ihre Produktion und Arbeitsplätze in Regionen mit weniger strengen Emissionsvorschriften verlagern (Carbon Leakage) – vorgelegt. Wir haben uns mit dem Arbeitgeberverband der Stahlindustrie Eurofer, dem Industrieverband AEGIS Europe, dem europäischen Zementverband CEMBUREAU und CEPI, dem Vertreter der europäischen Papierindustrie, zusammengetan, um Einfluss auf den Inhalt dieser Politik zu nehmen.

## Weltweit faire Wettbewerbsbedingungen und universelle Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Die europäischen Gewerkschaften fordern seit langem eine Reform der Handels- und Investitionspolitik der EU, die die universelle Achtung der Grund- und Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte, die Einhaltung von Umweltnormen und faire Wettbewerbsbedingungen für unsere Industrien weltweit in den Mittelpunkt stellt.

Die europäischen Gewerkschaften fordern seit langem eine Reform der Handels- und Investitionspolitik der EU, die die universelle Achtung der Grund- und Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte, die Einhaltung von Umweltnormen und faire Wettbewerbsbedingungen für unsere Industrien weltweit in den Mittelpunkt stellt.

Wir haben an der Konsultation der Europäischen Kommission zur Überprüfung der Kapitel zu Handel und nachhaltiger Entwicklung in EU-Freihandelsabkommen teilgenommen und uns in der Multistakeholder-Gruppe TSD Platform für strengere Arbeits- und Umweltbestimmungen in diesen Abkommen eingesetzt. Gemeinsam mit IndustriALL Global Union sind wir für härtere Maßnahmen der Europäischen Union gegen die Militärjunta in Myanmar eingetreten, einschließlich der Rücknahme der Handelsregelung „Alles außer Waffen“, die Myanmar Präferenzzölle gewährt.

Wir haben aktiv in den Internen Beratungsgruppen (DAG) zum Kapitel „Handel und nachhaltige Entwicklung“ der Freihandelsabkommen mit Vietnam und Südkorea mitgewirkt. IndustriAll Europe führte von der Einrichtung bis Mai 2023 den Vorsitz der DAG EU-Vietnam.

Wir haben unlautere Einkaufspraktiken im Sektor TBL + Schuhe angeprangert und dabei eng mit dem Fair Trade Advocacy Office und Transform Trade sowie mit den Arbeitgeberverbänden der Leder- und Textilindustrie (Euratex, Cotance und CEC) zusammengearbeitet. Darüber hinaus war die Gewährleistung einer echten Sorgfaltspflicht im Textilsektor, einer Branche, die weltweit für niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen bekannt ist, eine zentrale Forderung von industriAll Europe für die neue EU-Textilstrategie. Wir haben kritisiert, dass die im März 2022 vorgelegte Strategie in puncto Rechenschaftspflicht von Unternehmen für Menschen- und Arbeitnehmerrechtsverletzungen in ihren globalen Lieferketten bedauerlicherweise zu wünschen übrig lässt.

Schließlich setzten sich industriAll Europe und IndustriALL Global Union, die regelmäßig im OECD-Stahlausschuss und in der OECD-Arbeitsgruppe Schiffbau mitarbeiten, gemeinsam für einen fairen Wettbewerb auf internationaler Ebene und für ein Ende der weltweiten Überkapazitäten in diesen Sektoren ein. Überkapazitäten führen zu aggressiven Kosteneinsparungen zu Lasten der Arbeitnehmerrechte und Arbeitsbedingungen.



Bildnachweis: Industrial Workers' Federation of Myanmar



Bildnachweis: Shutterstock, Kruit.



# 3

## Eine starke Stimme für Arbeitnehmer\*innen für ein inklusives, gesundes und sicheres Arbeitsumwelt

Der Kampf für gute Beschäftigung für alle, die Bekämpfung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse in den europäischen Industriesektoren und die Gewährleistung gesunder und sicherer Arbeitsplätze sind die bestimmenden Faktoren für unsere Arbeit.

Unser EU-finanziertes Projekt zur Förderung starker Tarifverhandlungen und guter Arbeitsbedingungen in Zeiten des raschen Wandels konzentrierte sich auf die **Qualität der Arbeit vor dem Hintergrund des digitalen und grünen Strukturwandels**. In der zweijährigen Laufzeit haben wir die Auswirkungen des grünen und digitalen Wandels in unseren Sektoren und die Reaktionen der Gewerkschaften in Form von Unterrichts- und Anhörungsverfahren, Betriebsvereinbarungen und Branchentarifverträgen untersucht. Wir haben [sechs regionale Workshops](#) zum Thema gerechter Strukturwandel und hochwertige Arbeitsplätze organisiert. Im Mittelpunkt der Analyse und der Gespräche stand die Frage, wie Behörden und Arbeitgeber die mit dem digitalen und grünen Übergang einhergehenden Veränderungen antizipieren und bewältigen. Es wurde deutlich, dass der Wandel in Ländern mit einer ausgeprägten Kultur der Arbeitsbeziehungen und entsprechenden Institutionen als weniger bedrohlich empfunden wird als in Ländern ohne sozialen Dialog oder Tarifverhandlungen mit entsprechender Durchsetzungskraft. Solche Unterschiede wurden beispielsweise in dem regionalen Workshop von industriAll Europe für den nordisch-baltischen Raum hervorgehoben, bei dem die unterschiedlichen Erfahrungen mit der Bewältigung des Wandels in Skandinavien und im Baltikum untersucht wurden.

Unsere Arbeit mit jungen Gewerkschaftsmitgliedern in den letzten zwei Jahren konzentrierte sich auf die Überwindung der Diskriminierung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt.

### Förderung von Vielfalt und Gleichstellung für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Die Bekämpfung von Diskriminierung am Arbeitsplatz und der Kampf für inklusive und offene Arbeitsmärkte ist für industriAll European Trade Union und unsere Mitgliedsorganisationen ein vorrangiges Anliegen.

Im Berichtszeitraum haben wir unser Engagement zur Bekämpfung der Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen sowie queeren (LGBTIQ) Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz intensiviert. In der im April 2021 angenommenen [Position](#) haben sich die Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe zur **Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen** bekannt. Sie verpflichteten sich, die Strategien, Unterlagen und Prozesse von industriAll Europe zu überprüfen, um die Gleichstellung von LGBTIQ-Menschen zu fördern, und mit den Arbeitgebern im Hinblick auf nichtdiskriminierende Tarifverträge zusammenzuarbeiten.

Die Mitglieder von industriAll Europe [verpflichteten](#) sich außerdem, die Bemühungen der Gewerkschaften für **behindertengerechte Arbeitsplätze** zu verstärken. Sie verpflichteten sich zur Förderung einer Antidiskriminierungsagenda bei Tarifverhandlungen und am Arbeitsplatz. Dazu gehören u. a. der Kampf für gleiche Stellung, gleiche Leistungen und gleiches Entgelt für Beschäftigte mit Behinderungen, die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, um bedarfsgerechte Arbeitsplätze sowie den Zugang zu Weiterbildung und beruflichem Aufstieg zu gewährleisten, und die Überprüfung von Tarifverträgen.

Um unser Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt zu unterstreichen, hat industriAll Europe im Jahr 2022 den ersten „**Diversity at the Workplace Award**“ (Preis für Vielfalt am Arbeitsplatz) ausgeschrieben. Der Preis wird alle zwei Jahre verliehen, um herausragende lokale Initiativen im Bereich der Chancengleichheit zu würdigen. Eingereicht werden können Initiativen zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung der Chancengleichheit und der Inklusion am Arbeitsplatz, z. B. Schulungen, Betriebsvereinbarungen, Änderungen der Arbeitsorganisation usw. Die ersten Gewinner werden eingeladen, ihr Projekt auf der Konferenz zur Mitte des Mandatszeitraumes in Thessaloniki am 31. Mai und 1. Juni 2023 vorzustellen.

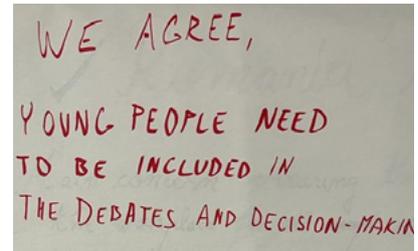
Wir setzten uns aktiv für die **Ratifizierung des IAO-Übereinkommens Nr. 190** zur Beseitigung jeder Form von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und der dazugehörigen Empfehlung 206 ein. In dem Übereinkommen werden nicht nur die möglichen Auswirkungen von häuslicher Gewalt auf Beschäftigung, Produktivität sowie Gesundheit und Sicherheit anerkannt, sondern es wird auch dargelegt, wie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen dabei helfen können, Abhilfe zu schaffen und Unterstützung zu leisten. Wir sind der gewerkschaftlichen Pflicht nachgekommen, unseren Teil beizutragen, und dazu gehört auch, die Arbeitgeber an ihre Pflichten zu erinnern. Wir haben den EGB außerdem bei der Lobbyarbeit für eine starke EU-Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt unterstützt, in der häusliche Gewalt als ein Arbeitsplatzthema und die Rolle der Gewerkschaften bei der Unterstützung von Opfern und Überlebenden durch Tarifverträge und Arbeitsplatzpolitik anerkannt wird. Leider geht der aktuelle Entwurf der EU-Richtlinie nicht auf Gewalt am Arbeitsplatz ein.

## Überwindung der Diskriminierung von jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt

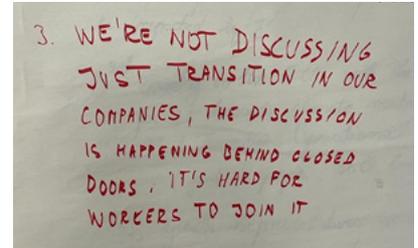
Die Krisen der letzten 15 Jahre haben tiefe Spuren hinterlassen, insbesondere bei der jungen Generation. Junge Menschen sind am stärksten von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht und arbeiten oft in unsicheren und schlecht bezahlten Jobs. Trotz des massiven Fachkräftemangels haben junge Menschen nach wie vor Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren Kompetenzen entspricht. Unsere Arbeit mit jungen Gewerkschaftsmitgliedern in den letzten zwei Jahren konzentrierte sich auf die Überwindung dieser ungerechten Behandlung und der Diskriminierung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt, wo atypische Beschäftigungsverhältnisse für sie zur Regel zu werden drohen. Wir haben uns außerdem darauf konzentriert, die Mitsprache junger Gewerkschaftsmitglieder in den Debatten und Entscheidungsprozessen zu verbessern.

Unsere in Zusammenarbeit mit dem Schulungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation organisierte „[Digital Youth Academy](#)“ startete im September 2021 und lief über zwei Monate. Dieses Programm, das jetzt in Form von [Modulen zum Selbststudium](#) verfügbar ist, soll junge Mitglieder dabei unterstützen, in der Gewerkschaftsbewegung aktiv zu werden und sich für die Rechte der jungen Beschäftigten einzusetzen.

Die jungen Gewerkschaftsmitglieder konnten so eine Tarifverhandlungsagenda für junge Menschen erarbeiten, die Themen wie „Reverse Mentoring“ (Alt lernt von Jung) oder Vorruhestandsregelungen in Kombination mit der Einstellung von jungen Menschen und Auszubildenden behandelt. Die Ergebnisse der Gespräche führten zum [Aktionsplan Jugend](#) von industriAll Europe, der im Mai 2022 angenommen wurde. Der Plan umfasst die Empfehlungen von industriAll Europe zur Gewinnung neuer, junger Mitglieder und zur besseren Einbindung junger Menschen in Gewerkschaften sowie einen Fahrplan für die Umsetzung der Maßnahmen. Nach nur einem Jahr wurden bereits 20 nationale Aktionspläne ausgearbeitet und teilweise umgesetzt. Unsere jungen Mitglieder sind hoch motiviert, zum Erfolg der Gewerkschaftsbewegung beizutragen. Wir müssen sie unterstützen, um die dringend benötigte gewerkschaftliche Erneuerung zu schaffen.



WE AGREE,  
YOUNG PEOPLE NEED  
TO BE INCLUDED IN  
THE DEBATES AND DECISION-MAKING



3. WE'RE NOT DISCUSSING  
JUST TRANSITION IN OUR  
COMPANIES, THE DISCUSSION  
IS HAPPENING BEHIND CLOSED  
DOORS, IT'S HARD FOR  
WORKERS TO JOIN IT

In einer weiteren [Stellungnahme](#) zu Lösungen für die Überwindung der Dauerkrise für die Jugend umreißt die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe konkrete Forderungen an Politik und Arbeitgeber zur Gewährleistung des Zugangs zu hochwertigen Arbeitsplätzen und der Gleichbehandlung junger Menschen (z. B. Verbot unbezahlter Praktika, hochwertige Lehrlingsausbildung mit Arbeitsplatzgarantie, Weiterbildung usw.) und fordert die Gewerkschaften auf, junge Aktivist\*innen besser in die Gewerkschaftsarbeit und -strukturen zu integrieren.

Unsere jungen Mitglieder sind hoch motiviert, zum Erfolg der Gewerkschaftsbewegung beizutragen.

Unsere jungen Gewerkschaftsmitglieder nutzten das [Europäische Jahr der Jugend 2022](#), um auf die Situation der jungen Beschäftigten aufmerksam zu machen. Ihre Bemühungen gipfelten in einer gemeinsam mit CEEMET organisierten [Veranstaltung](#) im Europäischen Parlament für hochwertige Arbeitsplätze und die richtigen Kompetenzen für junge Menschen. Leider hat sich das Europäische Jahr der Jugend als bloße Marketingmaßnahme erwiesen und wenig zur Verbesserung der Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt beigetragen. Wir erwarten und vertrauen darauf, dass unsere jungen Aktivist\*innen den Druck aufrechterhalten, und wir werden sie dabei unterstützen.

## **Förderung von Kompetenzen für einen inklusiven Aufschwung und gerechten Strukturwandel sowie zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten**

Eine faire und inklusive Erholung von der COVID-19-Krise und ein gerechter Übergang zu einer digitalen und umweltfreundlichen Industrie sind nur möglich, wenn keine Arbeitnehmerin und kein Arbeitnehmer zurückgelassen wird und ihr Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung sowie auf berufliche Entwicklung gewährleistet sind.

Berufsbilder, Arbeitsplätze und die gesamte Arbeitswelt sind einem raschen Wandel unterworfen, und die Pandemie hat den Strukturwandel in vielen Industriezweigen noch beschleunigt. Infolge dieser rasanten Veränderungen bedarf es dringend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für die Umschulung und Höherqualifizierung der Arbeitnehmer\*innen, um sie fit für die Arbeitsplätze in einer Industrie im Umbruch zu machen.

Die Bereiche allgemeine und berufliche Bildung sowie lebenslanges Lernen sind seit langem zentrale Anliegen von industriAll Europe. Mit der neuen Europäischen Kompetenzagenda gewinnt dieses Thema auch auf EU-Ebene zunehmend an Bedeutung.

Die EU hat erstmals ehrgeizige quantitative Ziele festgelegt, die im Rahmen des Europäischen Semesters überwacht werden sollen: jährliche Teilnahme an Bildungsmaßnahmen von 50 % der Erwachsenen.

Im Berichtszeitraum hat industriAll Europe aktiv zum **Pakt für Kompetenzen** beigetragen, einer 2020 gestarteten EU-Initiative, die ein breites Spektrum öffentlicher und privater Organisationen (Unternehmen, nationale, regionale und lokale Behörden, Sozialpartner, branchenübergreifende und sektorale Organisationen, Anbieter allgemeiner und beruflicher Bildung, Arbeitsvermittlungsstellen) zusammenbringt. Im Rahmen des Pakts werden Netzwerke aufgebaut, Wissen ausgetauscht und die Interessenträger zum Handeln angeregt. IndustriAll Europe ist Mitglied des Pakts für die Automobilindustrie, die Luft- und Raumfahrt und Wehrtechnikindustrie, die energieintensiven Industrien, die erneuerbare Offshore-Energie, die Textilindustrie und Schiffsausrüstung/Schiffbau. Wir haben den Pakt für Kompetenzen als Katalysator für die Zusammenarbeit der Interessenträger und die Intensivierung der Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen in ganz Europa begrüßt. Im Rahmen dieser Plattform haben wir mehr Investitionen in Kompetenzen, ein individuelles Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung und eine verstärkte Koordinierung der Kompetenzpolitik [gefordert](#).

Zur Untermauerung unserer Arbeit haben wir unsere gewerkschaftlichen Forderungen in einem [Positionspapier](#) festgeschrieben. In dem Papier wird unsere Forderung nach einem Recht auf hochwertige Weiterbildung und lebenslanges Lernen in Verbindung mit zukunftssicheren Berufswegen zur Unterstützung von Beschäftigungsübergängen aufgegriffen. Darin wird auch die gemeinsame Verantwortung von Regierungen, Arbeitgebern, Beschäftigten und ihren Gewerkschaften für die Kompetenzentwicklung bekräftigt.

Das Thema Kompetenzen wurde auch im Rahmen des sektoralen sozialen Dialogs behandelt. Ein Jahr nach dem Ausbruch der Pandemie erneuerten die Sozialpartner der **Metall- und Elektroindustrie** ihre [Zusage](#), qualitativ hochwertige Lehrstellen in ganz Europa zu fördern, und forderten die Mitgliedstaaten auf, die Lehrlingsausbildung in die Agenda für den Aufbau aufzunehmen. Sie trafen sich mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments, um zu erörtern, wie die Kompetenzentwicklung in ganz Europa gefördert werden kann, insbesondere durch den EU-Pakt für Kompetenzen.



Gemeinsame Veranstaltung mit CEEMET zum Thema Jugend und Kompetenzen, Europäisches Parlament, November 2022.

In einer gemeinsamen [Stellungnahme](#) haben die Sozialpartner der Metall- und Elektroindustrie die Voraussetzungen für den Erfolg der EU-Initiativen im Bereich der Kompetenzen dargelegt: ein Rahmen, der eine angemessene Finanzierung und den Zugang zur Weiterbildung für alle Beschäftigten sicherstellt, Maßnahmen, die auf die sektoralen Bedürfnisse eingehen, und eine attraktive, qualitativ hochwertige Weiterbildung während des gesamten Berufslebens. In einem gemeinsamen Workshop [erörterten](#) sie die Herausforderungen des grünen Wandels in Bezug auf Kompetenzen. Außerdem organisierten sie eine [gemeinsame Veranstaltung](#) im Europäischen Parlament, bei der es darum ging, jungen Menschen die richtigen Kompetenzen für hochwertige Arbeitsplätze zu vermitteln.

Im **Zellstoff- und Papiersektor** schlossen industriAll Europe und die Confederation of European Paper Industries (CEPI) ihr gemeinsames Projekt „[Turn the Page](#)“ ab und erarbeiteten Einstellungsstrategien, um junge Talente für die Papierindustrie zu gewinnen. Im Rahmen des Sozialpartnerprojekts wurden Empfehlungen für bewährte Verfahren und ein interaktives Tool für Sozialpartner und Weiterbildungsanbieter entwickelt, um junge Menschen für den Sektor zu gewinnen, sie zu schulen und in der Branche zu halten.

Die Sozialpartner in der **Elektrizitätswirtschaft**, der Europäische Gewerkschaftsverband für den öffentlichen Dienst (EGÖD), industriAll Europe und Eurelectric, der Branchenverband der europäischen Elektrizitätswirtschaft, haben ihr auf vier Jahre angelegtes gemeinsames Projekt „[Skills2Power](#)“ abgeschlossen. Die Ergebnisse des Projekts waren Strategien zur Antizipation und Überwachung des Weiterbildungs- und Umschulungsbedarfs von Beschäftigten des Elektrizitätssektors in Frankreich, Italien, Spanien, Ungarn und Schweden. Ein breites Spektrum von Interessenträgern (europäische Sozialpartner, Industrie, nationale Sozialpartner, Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und zuständige Behörden) diskutierte miteinander und schlug Fahrpläne für Maßnahmen auf nationaler Ebene vor.

## Digitalisierungsunterschiede abbauen

Als Industriegewerkschaften haben wir uns der [Herausforderung der Digitalisierung](#) gestellt. Unsere Arbeit konzentrierte sich darauf, dafür zu sorgen, dass dieser Wandel zu mehr sozialem Fortschritt führt und niemand zurückgelassen wird. Im Rahmen unseres Projekts „[Faire Digitalisierung](#)“ wurden von Gewerkschaften entwickelte Instrumente und Maßnahmen zur Bewältigung der sozialen Folgen der Einführung digitaler Technologien ermittelt.

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten [Untersuchungen](#) zeigten beunruhigende regionale Unterschiede bei der Digitalisierung der Industrie. Während die digitale Transformation im Norden und Südwesten voranschreitet, hinkt Mittel- und Osteuropa hinterher. Die COVID-19-Pandemie hat den Wandel im Norden und Südwesten beschleunigt und damit die Kluft vergrößert.

IndustriAll Europe schlug Alarm, dass nicht alle Länder die Möglichkeiten für Investitionen in die Digitalisierung im Rahmen des EU-Aufbauplans NextGenerationEU nutzen. Unternehmen und Länder, die bei der ersten Runde der Digitalisierung den Anschluss verpasst haben, geraten immer weiter ins Hintertreffen, auf Kosten der Zukunftschancen für Industrie und Beschäftigte. Wir forderten die nationalen Regierungen daher auf, die Sozialpartner in die Umsetzung der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne einzubeziehen, sich auf die digitale Transformation der Industrie zu konzentrieren und Digitalisierungsunterschiede abzubauen. Während das Gesetz über künstliche Intelligenz (KI) in der EU diskutiert wurde (und immer noch wird), preschte industriAll Europe voraus, um die mit der Einführung von KI-Systemen am Arbeitsplatz verbundenen Herausforderungen und Chancen zu ermitteln, und nahm die Stellungnahme „[Künstliche Intelligenz im Fokus](#)“ an.

Wir haben auch kritisiert, dass sich die Diskussionen über digitale Kompetenzen auf EU-Ebene hauptsächlich um hochqualifizierte Beschäftigte drehen. Wir haben darauf hingewiesen, dass alle Beschäftigten zumindest eine Schulung in grundlegenden digitalen Kompetenzen erhalten müssen. Unsere oft wiederholte Forderung nach digitalen Kompetenzen für alle Beschäftigten wurde in der [Stellungnahme](#) des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum europäischen Halbleitersystem aufgegriffen. Wir haben mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie ausführliche gemeinsame Schlussfolgerungen über die Einführung von KI-Systemen in den Metall- und Elektroindustrien mit Schwerpunkt auf Personalmanagement, Arbeitsschutz, Datenschutz und Kompetenzen erarbeitet.

Wir haben uns auch sehr aktiv darum bemüht, unseren Mitgliedern die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) verständlich zu machen. Wir haben drei Schulungen zur DSGVO und Tarifverhandlungen organisiert und eine [Toolbox für Gewerkschaftsmitglieder](#) über Möglichkeiten erstellt, wie die Gewerkschaften die DSGVO zum Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten sowie ihrer Privatsphäre und Würde nutzen können.

## Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld

Der Einsatz von **KI** stellt die Beschäftigten vor **neue Herausforderungen und** birgt neue **Risiken**. Während sie ein enormes Potenzial hat, die Produktion und die Art und Weise, wie wir die Produktion organisieren, zu verändern, ist es wahrscheinlich, dass bestimmte Tätigkeiten von KI übernommen werden und dass Arbeitnehmer\*innen durch datengesteuerte Entscheidungen diskriminiert werden. Daher haben wir uns intensiv mit diesem Thema beschäftigt. Wir arbeiten mit dem EGB daran, bei der Überarbeitung der Maschinenrichtlinie die menschliche Kontrolle über datengesteuerte oder auf Algorithmen basierende Managemententscheidungen sicherzustellen.

Wir haben an der öffentlichen Konsultation zum Entwurf für ein Gesetz über KI teilgenommen und darauf hingewiesen, dass die Rechte der Beschäftigten nicht ausreichend berücksichtigt werden. Angesichts der tiefgreifenden Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt und die Beschäftigten forderten und fordern wir weiterhin eine eigenständige Richtlinie über KI am Arbeitsplatz, die unter Einbeziehung der branchenübergreifenden und sektoralen Sozialpartner ausgearbeitet werden soll. Unsere im Mai 2022 angenommene [Stellungnahme](#) zu KI enthält ausführliche Ansichten und Forderungen dazu, wie KI am Arbeitsplatz behandelt werden sollte. Die Gewerkschaften betonen insbesondere den Ansatz der menschlichen Kontrolle und die Rolle von Tarifverhandlungen bei der Bewältigung des technologischen Wandels, der Gewährleistung eines sicheren und vertrauenswürdigem Arbeitsumfelds und hochwertiger Beschäftigung.

Als Partner der [„EndStress.EU“-Kampagne](#) hat industriAll Europe aktiv den Kampf für EU-Rechtsvorschriften zu psychosozialen Risiken unterstützt. Psychosoziale Risiken und Stress am Arbeitsplatz betreffen eine wachsende Zahl von Beschäftigten, doch gibt es nur wenige Rechtsvorschriften in den EU-Mitgliedstaaten und keine speziellen Vorschriften auf EU-Ebene. In unserer Arbeitsgruppe Angestellte gab es entsprechende Gespräche, aber Industriebeschäftigte sind auch von den Auswirkungen schlechter Arbeitsgestaltung und -planung und dem damit verbundenen Stigma betroffen. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in der EU geben an, dass Stress am Arbeitsplatz für sie zum Alltag gehört.

Der Internationalen Arbeitsorganisation zufolge ist das **Abwracken von Schiffen** eine der gefährlichsten Tätigkeiten der Welt. Nach dem tragischen Tod von zwei Beschäftigten in der Abwrackwerft Şimşekler in der Türkei, infolgedessen die Anlage von der EU-Liste der Abwrackeinrichtungen gestrichen wurde, haben industriAll Europe und IndustriALL Global Union Gespräche mit der Europäischen Kommission darüber geführt, wie die Standards für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Abwrackwerften weltweit verbessert werden können. Beide Organisationen beteiligten sich an der Konsultation zur Überarbeitung der europäischen Verordnung über das Recycling von Schiffen und der EU-Liste der Abwrackeinrichtungen und betonten, dass starke Gewerkschaften für die Gewährleistung von Arbeits- und Gesundheitsschutz unerlässlich sind.



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

Wir haben uns in der ersten Hälfte der laufenden Kongressperiode entschieden für eine starke, inklusive und **lohngetriebene Erholung** von der schweren pandemiebedingten Wirtschaftskrise eingesetzt.

Die Kaufkraft war schon vor der Pandemie geschwächt. Und zwar so sehr, dass mehrere internationale Organisationen und Institutionen, darunter die Europäische Zentralbank, Lohnerhöhungen forderten, um dem Rückgang der Reallöhne entgegenzuwirken, da die daraus resultierende geringe Nachfrage das Wachstum bremst und von privaten Investitionen abhält.

Als die Wirtschaft jedoch wieder anzog und die Rentabilität der Unternehmen wieder stieg (und schnell das Vorkrisenniveau erreichte), sangen die Arbeitgeber wieder das alte Lied von der „Lohnzurückhaltung“, und sie tun das auch weiterhin. Anstatt die Beschäftigten für ihre Rolle bei der Aufrechterhaltung der Wirtschaft während der COVID-19-Krise zu entschädigen, wurden ihre berechtigten Lohnforderungen als Ursache für eine schädliche Lohn-Preis-Spirale und als Bedrohung für den Aufschwung dargestellt. Behauptungen, die längst entkräftet wurden.

**IndustriAll Europe und seine Mitglieder machten nachdrücklich geltend, dass die Inflation nicht auf die Löhne zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf steigende Energiepreise. Wir bestanden darauf, dass es an der Zeit ist, die Beschäftigten zu entschädigen.**

IndustriAll Europe und seine Mitglieder machten nachdrücklich geltend, dass die Inflation nicht auf die Löhne zurückzuführen ist, sondern vielmehr auf steigende Energiepreise (die auch mit Spekulationen im Zusammenhang mit den CO<sub>2</sub>-Preisen zusammenhängen) und eine erhöhte Nachfrage nach der Wiedereröffnung der Wirtschaft zurückzuführen ist. Wir bestanden darauf, dass es an der Zeit ist, die Beschäftigten zu entschädigen, die an vorderster Front dafür gesorgt hatten, dass die Wirtschaft nicht zusammengebrochen ist.

Wir haben eine Stellungnahme verabschiedet und umfangreiche Lobbyarbeit für eine neue wirtschaftspolitische Steuerung in Europa geleistet, die einen lohngestützten Aufschwung unterstützen kann.

Unsere Stellungnahme ist ein klares Plädoyer für staatliche Eingriffe und öffentliche Maßnahmen als Katalysator für die Erholung und den Wandel und gegen eine Rückkehr zu ökonomischer und geldpolitischer Disziplin. Wir haben vor einer Austeritätspolitik durch die Hintertür – und zwar über die geforderten Reformen der nationalen Aufbau- und Resilienzpläne - gewarnt. Wir forderten die politischen Entscheidungsträger\*innen auf, die Binnennachfrage anzukurbeln, indem sie Einkommensunterschiede und Armut (trotz Erwerbsfähigkeit) verringern, die Deregulierung des Arbeitsmarktes rückgängig zu machen und den Sozialschutz zu stärken.

### Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne.

Statt des ersehnten Aufschwungs stürzte Europa (und die Welt) in eine schwere Energiepreiskrise, die durch den Einmarsch Russlands in die Ukraine und dessen Auswirkungen noch verschärft wurde. Mit unserer gemeinsamen Kampagne „[Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne](#)“ haben wir gefordert, dass die Entgelte im Einklang mit der Inflation und den Produktionsgewinnen angehoben werden. Wir haben auch Maßnahmen zur Krisenbekämpfung gefordert, da neben der Lohnpolitik dringend öffentliche Unterstützungsmaßnahmen erforderlich sind, um die Ursachen der gestiegenen Lebenshaltungskosten zu bekämpfen.



Mit unserer gemeinsamen Kampagne „Gemeinsam. Handeln. Für höhere Löhne“ haben wir gefordert, dass die Entgelte im Einklang mit der Inflation und den Produktionsgewinnen angehoben werden.



Unsere Kampagne unterstützte die Mobilisierungen und Verhandlungen der Mitgliedsorganisationen für höhere Entgelte und stabile Kaufkraft, um den Steigerungen der Energiepreise und der Lebenshaltungskosten in ganz Europa entgegenzuwirken.

Unsere Mitglieder und Gewerkschaften in ganz Europa haben in Verhandlungen und auf Kundgebungen Lohnsteigerungen gefordert, um die Inflation auszugleichen und die für viele Europäer\*innen in nie gekanntem Ausmaß gestiegenen Lebenshaltungskosten abzufedern. IndustriAll Europe ist stolz darauf, den Kampf seiner Mitglieder mit einer Reihe von [gemeinsamen Forderungen](#) in einer europaweiten Kampagne unterstützt zu haben. Wir standen unseren Mitgliedsorganisationen bei den harten Tarifverhandlungsrunden hilfreich zur Seite.

Unsere Mitgliedsorganisationen haben wichtige Erfolge erzielt und Tarifverträge mit erheblichen Lohnerhöhungen abgeschlossen. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts ist die Mobilisierung in vielen Ländern noch im Gange, und wir erwarten weitere Proteste unserer Mitgliedsorganisationen, die sich der wichtigen Aufgabe verschrieben haben, die Kaufkraft und die Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder zu verteidigen.

## **Gleiches Entgelt**

Der Kampf und die Verhandlungen für gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit ist ein zentrales Anliegen unserer Mitgliedsorganisationen.

IndustriAll Europe hat auf europäischer Ebene aktiv an der EGB-Kampagne zur Lohntransparenz und zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles mitgewirkt. Wir haben die EGB-Kampagne mit [Entgeltvergleichen](#) aus den Bereichen Automotive und Weißwaren in Deutschland und Rumänien unterstützt.

Wir haben außerdem den Kampf für einen europäischen Rechtsrahmen für Transparenz bei Entgelt und Entgeltgleichheit unterstützt. Im Dezember 2022 hat Europa mit der Einigung zwischen dem Europäischen Parlament und den EU-Mitgliedstaaten auf eine Richtlinie zur Erhöhung der Lohntransparenz einen wichtigen Schritt zur Verringerung und Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in der EU gemacht.

## **Informationen als entscheidender Faktor**

Von der Praxis, den Entwicklungen und Errungenschaften in anderen Ländern zu lernen und Zugang zu einschlägigen Informationen und Kenntnissen zu erhalten, ist unerlässlich, um unsere interne Debatte und die Koordinierung von Tarifverhandlungen zu stärken.

IndustriAll Europe hat daher eine [neue Tarifverhandlungsdatenbank](#) eingerichtet, um seine Mitgliedsorganisationen bei der Suche nach entsprechenden Informationen über Tarifverträge sowie sozialpolitische und wirtschaftliche Entwicklungen in ganz Europa zu unterstützen. Sie ist für gewerkschaftliche Verhandlungsführer\*innen und Referent\*innen für Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene bestimmt und soll ihnen als Inspirationsquelle für ihre Arbeit dienen.

Unsere Datenbank ist das Ergebnis der gemeinsamen Arbeit unseres europaweiten Netzwerks von rund 150 gewerkschaftlichen Sachverständigen in mehr als 35 Ländern. Außerdem sind Studien und Berichte aus anderen relevanten Quellen wie dem Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), dem EGB, Zeitungen und Gewerkschaftspublikationen abrufbar.



# 5

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

Die Pandemie hat die bestehenden **Ungleichheiten in Europa** noch vergrößert. Sie hat die wirtschaftliche Ungleichheit, die Ungleichheit beim Zugang zu Bildung, beim Grad der Digitalisierung und der Dekarbonisierung der Industrie in verschiedenen europäischen Ländern verschärft.

Gleiches gilt für die Energiekrise, die durch den Krieg in der Ukraine, der auf die Pandemie folgte, noch verschlimmert wurde. Die Reallöhne sind weiter gesunken, und die Armut hat stark zugenommen. Die Unternehmen, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, geraten durch die Energiepreise unter Druck. 8 Millionen Arbeitsplätze, die von den energieintensiven Industrien in Europa abhängen, sind existenziell bedroht. Es besteht die Gefahr, dass die Anstrengungen zur Bewältigung der Klimakrise untergraben werden.

IndustriAll Europe hat daher eindringlich vor einem sozialen und industriellen Notfall und einem Klimanotstand **gewarnt**, dem die Beschäftigten entgegensehen. Wir haben einen Notfallplan gefordert, um die steigenden Lebenshaltungskosten in den Griff zu bekommen, die Kaufkraft zu stabilisieren, Arbeitsplätze zu schützen und die von der Energiekrise gebeutelten Industrien zu unterstützen – und zwar bei gleichzeitiger Fortsetzung der Bemühungen um einen gerechten Übergang zur Klimaneutralität. Insbesondere haben wir die EU und ihre Mitgliedstaaten dazu aufgerufen, gemeinsam nach **echten europäischen Lösungen** zu suchen **und Solidarität** zu zeigen.

Wir haben den Mangel an europäischer Solidarität, der die Fragmentierung zu verstärken droht und nationalistischen Lösungen Vorschub leistet, kritisiert. Deshalb haben wir einen **europäischen Rahmen für Solidarität in der Industrie** gefordert, einschließlich eines europäischen Unterstützungsmechanismus für Industriearbeitsplätze, eines europäischen Investitionsplans für die Industrie und koordinierter, reformierter Mechanismen zur Energiepreisgestaltung.

Wir haben den Mangel an europäischer Solidarität, der die Fragmentierung zu verstärken droht und nationalistischen Lösungen Vorschub leistet, kritisiert.

Denn nur eine koordinierte europäische Agenda kann die Deindustrialisierung und die Gefahr zunehmender regionaler Unterschiede und des Wettbewerbs innerhalb Europas verhindern. Kein Land kann diese Situation allein lösen.

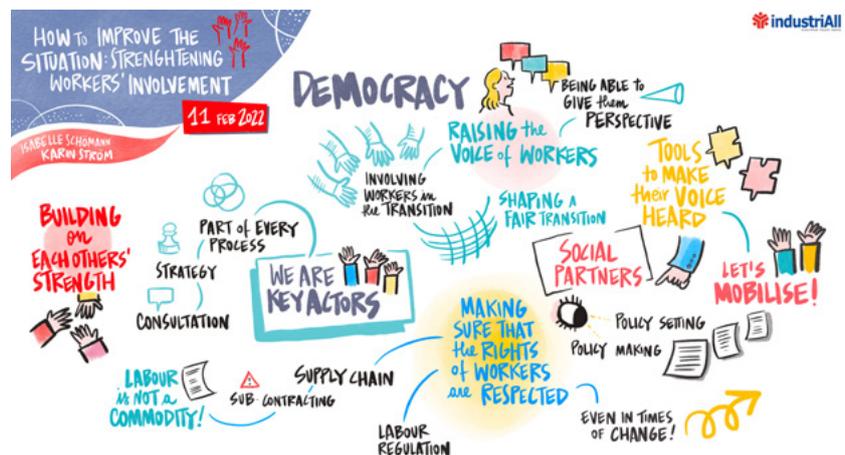
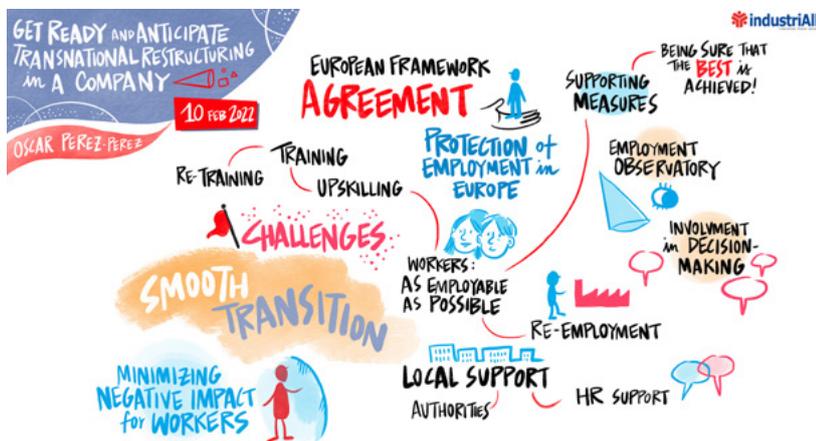
## Demokratie am Arbeitsplatz

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz ist ein wesentliches demokratisches Instrument, um den Interessen der Beschäftigten Gehör zu verschaffen und sie an den Entscheidungsprozessen in den Unternehmen zu beteiligen. Sie ist von grundlegender Bedeutung für die Mitgestaltung von Entscheidungsprozessen in den Betrieben durch Gewerkschaften, Vertrauensleute, Arbeitnehmervertretungsgremien, Europäische Betriebsräte (EBR) und die Arbeitnehmervertretung in den Leitungsgremien.

Die Demokratie am Arbeitsplatz steht jedoch unter Beschuss, da die Unternehmen häufig ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Unterrichtung und Anhörung sowie zur Beteiligung an Entscheidungsprozessen, auch auf Ebene der Leitungsgremien, nicht nachkommen.

IndustriAll Europe hat sich daher aktiv an der vom EGB geführten Kampagne „Mehr Demokratie am Arbeitsplatz“ beteiligt. Wir haben an zahlreichen Veranstaltungen und Lobbying-Aktivitäten teilgenommen, um verbindliche EU-Initiativen zur Durchsetzung und Stärkung der Rechte der Beschäftigten auf Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung auf nationaler und europäischer Ebene zu fordern und Schlupflöcher im EU-Recht zu schließen, die von multinationalen Unternehmen zur Umgehung der Arbeitnehmerrechte genutzt werden.

Die Demokratie am Arbeitsplatz steht unter Beschuss, da die Unternehmen häufig ihren gesetzlichen Verpflichtungen zur Unterrichtung und Anhörung sowie zur Beteiligung an Entscheidungsprozessen, auch auf Ebene der Leitungsgremien, nicht nachkommen.



Die jüngste Annahme eines [Berichts des Europäischen Parlaments](#), in dem eine Stärkung der Rechte der Europäischen Betriebsräte gefordert wird, ist ein wichtiger Meilenstein und Durchbruch.

Wir haben Gewerkschafter\*innen aus ganz Europa [zusammengebracht](#), um zu untersuchen, wie Arbeitnehmervertreter\*innen eine aktive Rolle bei den infolge der Umgestaltung der Industrie zu erwartenden Unternehmensumstrukturierungen spielen können. Wir haben darauf bestanden, dass ein gerechter und inklusiver Wandel ohne mehr Demokratie am Arbeitsplatz, ohne umfassende Beteiligung der Beschäftigten von der Werkshalle bis zur Chefetage nicht möglich ist.

## Gelebte Solidarität

Wir haben uns stets mit unseren Mitgliedsorganisationen solidarisiert, wenn Unternehmen die Rechte von Beschäftigten und Gewerkschaften missachten oder ihren gesetzlichen Unterrichts- und Anhörungspflichten nicht nachkommen, ebenso wie in den immer häufigeren Fällen von „Union Busting“. Durch Protestschreiben an die Unternehmensleitung, Pressemitteilungen und Postings auf der Website oder die Teilnahme an nationalen Aktionen haben wir die Aufmerksamkeit auf solche Misstände gelenkt und internationale gewerkschaftliche Solidarität organisiert. Beispiele in diesem Berichtszeitraum sind die Unternehmen Magna (Serbien), Caterpillar (Nordirland), Liebherr (Bulgarien), Achema (Litauen), Kentpar Otomotiv (Türkei), OTIS und Greve (Portugal) sowie GKN (Deutschland).

Wir haben uns außerdem mit Arbeitnehmer\*innen in Großbritannien solidarisiert und die Vertretung britischer Arbeitnehmer\*innen in multinationalen Unternehmen nach dem Brexit verteidigt.

Wir haben uns stets mit unseren Mitgliedsorganisationen solidarisiert.



Solidarität mit den Erdbebenopfern, Türkei, März 2023.

Wir behalten die Auswirkungen des Brexit auf die EBR ständig im Auge und beraten diese Gremien, wie sie mit den Folgen umgehen können, auch wenn britischen Vertreter\*innen der Ausschluss aus ihren EBR droht, wie es bei den Unternehmen Amcor und Linde der Fall war. Um sicherzustellen, dass die Industriebeschäftigten im Vereinigten Königreich nicht unter dem Brexit leiden, beteiligen wir uns auch an der EGB-Taskforce zum Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich sowie an der Internen Beratungsgruppe der EU zu diesem Abkommen.

Sowohl industriAll Europe als auch IndustriALL Global Union zeigten sich mit den von den jüngsten Katastrophen betroffenen Beschäftigten und Gewerkschaften in der Türkei solidarisch. Im Rahmen einer [gemeinsamen Mission](#) im türkischen Bezirk Amasra, wo am 14. Oktober 2022 42 Bergleute bei einer Explosion ums Leben kamen, forderten beide Organisationen Gerechtigkeit für die getöteten Bergleute und sagten zu, die Gewerkschaften mit gemeinsamen Aktivitäten im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu unterstützen. IndustriAll Europe und IndustriALL Global Union führten zudem eine [gemeinsame Mission](#) in der im Februar 2023 von einem Erdbeben heimgesuchten Region durch, um Solidarität zu zeigen und auf diese unvorstellbare humanitäre Katastrophe aufmerksam zu machen. Es wurde ein Solidaritätsfonds eingerichtet.

## Gewerkschaften für Frieden und Solidarität

Der Krieg in der Ukraine hat der Einheit und Solidarität in Europa eine neue Bedeutung und Dringlichkeit verliehen.

IndustriAll Europe und seine Mitglieder verurteilten den Einmarsch der Russischen Föderation in die Ukraine im Februar 2022 aufs Schärfste und erklärten sich uneingeschränkt solidarisch mit dem ukrainischen Volk, unseren Brüdern und Schwestern in der Gewerkschaftsbewegung und allen von den Kriegswirren betroffenen Beschäftigten. Unsere Mitgliedsorganisationen haben schnell finanzielle und materielle Unterstützung mobilisiert und sich aktiv an den humanitären Hilfsmaßnahmen in ganz Europa beteiligt. Wir haben zu Dialog und Gesprächen für den Frieden aufgerufen und ein sofortiges Ende dieses brutalen Krieges gefordert.

Im Juni 2022 gewährte die Europäische Union der Ukraine den Kandidatenstatus und ebnete damit den Weg für die ukrainischen Gewerkschaften, im November 2022 Mitglied von industriAll Europe zu werden.



Bildnachweis: Shutterstock, Denis Kuvaev.

Die Aussicht auf eine EU-Mitgliedschaft und die Aufnahme in die europäische Gewerkschaftsfamilie wird unseren neuen ukrainischen Mitgliedsorganisationen eine starke Stimme in ihrem Kampf für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte in der Ukraine verleihen.

Wir stehen ihnen zur Seite und werden mit ihnen zusammenarbeiten, und wir sind unerschütterlich in unserer Solidarität mit dem ukrainischen Volk.



# Anhang

## VERÖFFENTLICHTE DOKUMENTE

[Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#)

[Gemeinsame Erklärung von IndustriALL Global Union und industriAll Europe zu COP26](#)

[Erklärung zur Ukraine](#)

[Erklärung: Gewerkschaften für den Frieden](#)

### Industriepolitik

Positionspapier: [Allgemeines Präferenzschema \(APS\)](#)

Joint NGO Statement: [in response to the GSP draft regulation](#)

Joint Statement: [review of Trade and Sustainable Development \(TSD\) chapters](#) (Gemeinsame Erklärung: Überprüfung der Kapitel Handel und nachhaltige Entwicklung)

Positionspapier: [Das europäische „Fit for 55“-Paket](#)

Positionspapier: [Sicherung der nachhaltigen Rohstoffversorgung in Europa](#)

Positionspapier: [Keine Region, keine Arbeitnehmerin und keinen Arbeitnehmer zurücklassen: Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung und Modernisierung der Schwerindustrie in Mittel- und Osteuropa](#)

Positionspapier: [Eine stärker kreislaforientierte und dabei gerechte Wirtschaft: auf dem Weg zu strategischer Autonomie für industrielle Arbeitsplätze und eine sauberere Umwelt](#)

### Tarif- und Sozialpolitik

Positionspapier: [„Eine wirtschaftspolitische Steuerung zur Unterstützung einer ‚besseren grünen und digitalen Normalität‘ für alle“](#)

Positionspapier: [Faire Löhne für einen fairen Aufschwung](#)

Positionspapier: [Lebenslange Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung für zukunftssichere Berufswege](#)

### Unternehmenspolitik

Gemeinsame Empfehlungen der EGV für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Krieg in der Ukraine – Aufruf zur Solidarität und Antizipation der Auswirkungen auf die Beschäftigten](#)

Gemeinsame Empfehlungen der EGV für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Präsenz- Hybrid- oder Online-Format? Sitzungen von BVG, EBR und SE-BR nach COVID-19](#)

Empfehlungen für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und -Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Gerechter Strukturwandel und Dekarbonisierung in multinationalen Unternehmen](#)

Empfehlungen für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Künstliche Intelligenz am Arbeitsplatz](#)

Empfehlungen für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und -Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Anpassung des EBR bei Veränderungen in der Unternehmensstruktur](#)

Empfehlungen für EBR-/SE-BR-Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in multinationalen Unternehmen: [Chancengleichheit, Vielfalt und Nichtdiskriminierung](#)

Empfehlungen für EBR-/SE-Koordinator\*innen und Arbeitnehmervertreter\*innen in EBR und SE: [Organising-Grundlagen für Europäische Betriebsräte](#)

## **Aufbau von Gewerkschaftsmacht**

[Das Organisingprogramm von industriAll Europe](#)

## **Luft- und Raumfahrt**

Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften: [Support Decarbonisation of Aviation and call for Social Sustainability to underpin a just transition towards Carbon-Neutrality](#) (Unterstützung der Dekarbonisierung des Luftverkehrs und Forderung nach sozialer Nachhaltigkeit als Grundlage für einen gerechten Übergang zur Klimaneutralität)

## **Automobilindustrie**

Positionspapier: [Europa muss mehr für die Beschäftigten in der Automobilindustrie tun](#)

## **Grundstoffe**

Positionspapier: [Auf dem Weg zu einer dekarbonisierten zirkulären Kunststoffindustrie](#)

Positionspapier: [Was ist erforderlich, um eine Glasindustrie der Zukunft in Europa zu schaffen?](#)

Gemeinsame Erklärung: [Impact of the energy crisis on the EU pulp and paper sector](#) (Auswirkungen der Energiekrise auf den Zellstoff- und Papiersektor der EU)

Gemeinsame Erklärung: [Gesetz zu kritischen Rohstoffen](#)

Stellungnahme von industriAll Europe und EFFAT: [Die neue EU-Forststrategie für 2030](#)

## **Metallerzeugung und -bearbeitung**

Erklärung der Gewerkschaften, IndustriALL Global Union – industriAll Europe – TUAC: [OECD Steel Committee, 13-14 March 2023](#) (OECD-Stahlausschuss, 13. und 14. März 2023)

Gemeinsame Erklärung des ASSD Stahl: [Urgent action needed to safeguard the European steel sector and jobs!](#) (Dringender Handlungsbedarf zur Sicherung des europäischen Stahlsektors und der Arbeitsplätze!)

Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften: [OECD Steel Committee March 2022 \(OECD-Stahlausschuss, März 2022\)](#)

Gemeinsame Erklärung der Gewerkschaften: [OECD Steel Committee September 2021](#) (OECD-Stahlausschuss, September 2021)

Gemeinsame Erklärung von European Aluminium und industriAll Europe: [EU trade measures](#) (EU-Handelsmaßnahmen)

## **Chemikalien und Pharmazeutika**

Positionspapier: [Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit](#)

Gemeinsame Erklärung mit ECEG: [Europa muss seine MINT-Strategie jetzt in die Tat umsetzen](#)

Gemeinsame Erklärung mit ECEG: [Joint Statement on the impact of the energy crisis on the EU chemical industry](#) (Auswirkungen der Energiekrise auf die chemische Industrie)

Policy Brief: [Die pharmazeutische Industrie in Europa](#)

## **Wehrtechnik**

Policy Brief: [Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen in Europa sind starke Säulen einer nachhaltigen Entwicklung](#)

## Energie

Positionspapier: [Die Energiepreiskrise und ihre Folgen für Haushalte, Industrie und Arbeitsplätze](#)

Erklärung: [Europa muss jetzt handeln – Wir brauchen einen europäischen Rahmen für Solidarität in der Industrie zur Bewältigung der Energiekrise](#)

Policy Brief: [Die Energiepreiskrise und die Antworten der EU](#)

[Gemeinsame Erklärung des ASSD in der Elektrizitätswirtschaft zum gerechten Strukturwandel](#)

## Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT)

Positionspapier: [Die europäische Halbleiterindustrie braucht eine gut durchdachte Strategie!](#)

Positionspapier: [Künstliche Intelligenz im Fokus. KI als Herausforderung für Arbeitnehmer\\*innen und ihre Vertreter\\*innen](#)

## Schiffbau

Gemeinsame Erklärung im ASSD Schiffbau: [A Future European maritime technology industrial policy](#) (Eine zukünftige europäische Industriepolitik für maritime Technologien)

Gemeinsame Erklärung im ASSD Schiffbau: [a green and digital future for the European maritime technology sector](#) (Eine grüne und digitale Zukunft für den europäischen Sektor für maritime Technologien)

## TBL + Schuhe

Positionspapier: [Eine künftige EU-Strategie für Textilien zum Schutz der Arbeitnehmer\\*innen und des Planeten](#)

Gemeinsames Schreiben: [EU Textile Strategy: civil society's demands to MEPs](#) (EU-Textilstrategie: Forderungen der Zivilgesellschaft an die MdEP)

Gemeinsame Erklärung im ASSD Textil und Bekleidung: [An ambitious European industrial policy for a competitive and sustainable textiles and clothing sector](#) (Eine ehrgeizige europäische Industriepolitik für einen wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Textil- und Bekleidungssektor)

Gemeinsame Erklärung im ASSD TBL + Schuhe: [A successful green and digital transition of the EU Textiles Ecosystem](#) (TCLF sectors) (Ein erfolgreicher grüner und digitaler Wandel des EU-Ökosystems Textilindustrie (Sektoren TBL + Schuhe))

Gemeinsames Schreiben: [Unfair purchasing practices and achieve goals of the upcoming Sustainable Corporate Governance directive](#) (Unlautere Einkaufspraktiken und Erreichung der Ziele der angekündigten Richtlinie zur nachhaltigen Unternehmensführung)

Gemeinsames Papier: Leveraging the Unfair Trading Practices Directive to benefit [the Garment Sector](#) (Anwendung der Richtlinie über unlautere Handelspraktiken auf den Bekleidungssektor)

Gemeinsame Erklärung im ASSD Textil/Bekleidung: [The future industrial strategy of the EU Textiles Ecosystem \(TCLF sectors\)](#) (Die künftige Industriestrategie des EU-Ökosystems Textilindustrie)

## Gleichstellungspolitik

Positionspapier: [„Rainbow Workplaces“: Unser Einsatz für die Gleichstellung von LGBTIQ-Beschäftigten](#)

Positionspapier: [Mehr gewerkschaftlicher Einsatz für und mit Menschen mit Behinderungen](#)

## Jugend

Positionspapier: [Die Dauerkrise für Jugendliche überwinden: Es gibt Lösungen!](#)

Positionspapier: [Aktionsplan Jugend – Die Zukunft der Gewerkschaften gefährdet? Durch die Einbindung der Jugend eine Zukunft für die Gewerkschaften sichern](#)

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Positionspapier: [Grenzwerte für die berufsbedingte Exposition gegenüber Stickstoffmonoxid und Stickstoffdioxid: Ende der Übergangsfrist für den Berg- und Tunnelbau unter Tage](#)

## **Allgemeine und berufliche Bildung**

[Gemeinsame Zusage des ASSD Metallindustrie für Lehrlingsausbildungen](#)

Gemeinsame Stellungnahme im ASSD Metallindustrie: [Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie](#)

[IndustriAll Europe and Safran European agreement on 'Developing skills and career paths'](#) (Europäische Vereinbarung zwischen industriAll Europe und Safran zum Thema „Entwicklung von Kompetenzen und Karrierewegen“)

[Gemeinsame Erklärung im ASSD Chemische Industrie zur MINT-Strategie](#)



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

[info@industrial-all-europe.eu](mailto:info@industrial-all-europe.eu)

Tel: +32 2 226.00.50

 [industriAll Europe](#)

 [industriAll\\_EU](#)

 [industriAll\\_Europe](#)

