

# Tätigkeitsbericht

2023-2025

2025  
CONGRESS  
uniting workers  
for an industriAll  
future



 **industriAll**  
EUROPEAN TRADE UNION



# Inhaltsverzeichnis

- 5 Vorbemerkung
- 9 Drei Prioritäten
- 11 Aufbau von Gewerkschaftsmacht für  
sichere und nachhaltige Industriearbeitsplätze in Europa
- 27 Aufbau von Gewerkschaftsmacht für  
faire Entgelte und Arbeitsbedingungen
- 41 Aufbau von Gewerkschaftsmacht für  
europäische Solidarität und Frieden
- 49 Anhang



## Vorbemerkung

Diese Kongressperiode war von einer Reihe von Krisen geprägt, angefangen von der COVID-19-Pandemie, dem Krieg in Europa und an seinen Grenzen über die Energiepreiskrise bis hin zu dem sich beschleunigenden technologischen Wandel und den Auswirkungen des Klimawandels. Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer\*innen in ganz Europa haben sich erheblich verschlechtert. IndustriAll European Trade Union hat Mittel und Wege gefunden, um schnell und proaktiv auf diese vielschichtige Polykrise zu reagieren, während gleichzeitig ein interner Führungswechsel stattfand.

Auf der Halbzeitkonferenz im Juni 2023 in Thessaloniki hat industriAll European Trade Union einen Strategieplan für die nächsten zwei Jahre verabschiedet. Die Entscheidung, die Vierjahresperiode in zwei Abschnitte zu unterteilen, wurde auf dem Kongress 2021 getroffen, da die Industriebeschäftigten und die Welt insgesamt mit großen Unsicherheiten konfrontiert waren. Ein erster Umsetzungsbericht deckte den Zeitraum 2021–2023 und die fünf im Strategieplan festgelegten Prioritäten ab.

Im vorliegenden Bericht erläutern wir die Umsetzung des Strategieplans für die Jahre 2023–2025.

Alle drei Prioritäten des Strategieplans basieren auf dem Konzept der Gewerkschaftsmacht, wobei die Mitgliederbasis die Grundlage für unseren Einfluss gegenüber unseren Pendanten auf Arbeitgeberseite und den politischen Entscheidungsträger\*innen auf nationaler und europäischer Ebene bildet. Die Gewerkschaftsbewegung ist das Fundament des europäischen Sozialmodells. Unser Verband kämpft für nachhaltige Industriearbeitsplätze in Europa, faire Entgelte, Solidarität und Frieden.

## Immer schwierigere Rahmenbedingungen

Die größten Herausforderungen der ersten beiden Jahre dieser Kongressperiode sind nach wie vor aktuell. Die hohen Lebenshaltungskosten belasten Beschäftigte und Rentner\*innen weiterhin stark und erschweren zunehmend die Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse. Der Einmarsch Russlands in die Ukraine im Februar 2022 hat zu einem Anstieg der öffentlichen Verteidigungsausgaben geführt. In anderen Sektoren wird jedoch viel zu wenig investiert, um Arbeitsplätze zu sichern, Weiterbildung zu fördern und einen gerechten Übergang zu ermöglichen.

Die Europawahl im Juni 2024 sorgte für einen Rechtsruck im Europäischen Parlament und in der EU-Kommission. Die Arbeitgeber haben gleich nach den Wahlen Stellung bezogen und dabei die altbekannten Argumente von „aufwendigen Vorschriften“ und „unflexiblen Arbeitsmärkten“ wiederholt. Zudem ist die Austeritätspolitik wieder zu einem festen Bestandteil der europäischen Agenda geworden, und die Gewerkschaften versuchen, sich diesem Trend entgegenzustellen. Noch besorgniserregender ist die Zunahme von MdEP, die gewerkschaftsfeindlichen, rechtsextremen Ideen und Ideologien anhängen. Dies spiegelt die nationale Entwicklung wider, da in vielen europäischen Ländern inzwischen rechtsextreme Parteien der Regierung angehören oder diese stützen.

Auf globaler Ebene droht die Wiederwahl von Donald Trump einen Handelskrieg zu entfachen, der unweigerlich Auswirkungen auf unsere Branchen haben wird. Gleichzeitig intensiviert China seine Exportbemühungen nach Europa, was die Probleme wichtiger Sektoren wie der Automobil- und Stahlindustrie weiter verschärft.

**Unsere drei Prioritäten für die Jahre 2023-2025 hängen alle mit Gewerkschaftsmacht als Voraussetzung für gute Industriearbeitsplätze zusammen.**

# Führungswechsel und enge Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsorganisationen

Zur Mitte des Mandatszeitraumes trat unser Generalsekretär Luc Triangle (zunächst vorübergehend) von seinem Amt bei industriAll Europe zurück, um die Führung des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) zu übernehmen. Nach einem Jahrzehnt an der Spitze von industriAll Europe hat er trotz stürmischer Zeiten ein solides Fundament hinterlassen. Im Februar 2024 wurde Judith Kirton-Darling zur Generalsekretärin und Isabelle Barthès zur stellvertretenden Generalsekretärin gewählt. Als gut eingespieltes Team steuerten wir unsere Organisation durch die externen Krisen.

Dies war nur möglich dank des großen Engagements und des Einsatzes unserer Mitgliedsorganisationen für eine starke und geeinte Stimme auf europäischer Ebene. Angesichts der Risiken, die mit massiven Werksschließungen, geringen Investitionen und einem fast überall unter Druck stehenden sozialen Dialog verbunden sind, hat industriAll Europe gemeinsam mit seinen Mitgliedsorganisationen proaktive Strategien entwickelt und auf allen Ebenen umgesetzt. Gemeinsam setzen wir uns für gute Industriearbeitsplätze für unsere Mitglieder ein. Wir zählen auf euer unermüdliches Engagement und kämpfen weiter für eine bessere Zukunft!

## Judith Kirton-Darling

Generalsekretärin



Judith Kirton-Darling

## Isabelle Barthès

Stellvertretende Generalsekretärin



Isabelle Barthès





# Prioritäten



# Aufbau von Gewerkschaftsmacht für sichere und nachhaltige Industriearbeitsplätze in Europa

Robuste und nachhaltige Industrien in Europa brauchen starke Industriegewerkschaften. Dazu ist eine kollektive Organisation der Beschäftigten in der gesamten Lieferkette erforderlich, um die Achtung der grundlegenden Gewerkschafts- und Menschenrechte sicherzustellen. Ohne Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit kann es keine Stabilität geben.

Seit 2008 sind in Europa 2,5 Mio. Industriearbeitsplätze verloren gegangen. Unsere Organisation hat eine Vielzahl von Initiativen ergriffen, um inklusive, nachhaltige und resiliente Industrien zu fördern. Wir haben im Mai 2023 eine [Stellungnahme zum Industrieplan für den Grünen Deal](#) der EU-Kommission verabschiedet, in der wir mehrere Schwachstellen im Ansatz der Kommission aufzeigen, insbesondere das Fehlen einer sozialen Dimension. Darüber hinaus hätte der Plan politische Maßnahmen für exportorientierte Sektoren enthalten und gleichzeitig die Grundstoffindustrien als strategisch wichtig für Europa bezeichnen sollen.

Im Herbst 2023 startete industriAll Europe die Kampagne für **Gute Industriearbeitsplätze**. Sie lief im Vorfeld der Europawahl und wurde im Juni 2024 den [EU-Arbeitsminister\\*innen](#) vorgestellt. Viele Jahre Sparpolitik und rasch wachsende Ungleichheiten haben den Menschen in ganz Europa stark zugesetzt und zu sozialer und wirtschaftlicher Unsicherheit geführt.

**Ein europäischer Deal für die Industrie ist unerlässlich, um den Grünen Deal zu verwirklichen und hochwertige Arbeitsplätze in Europa zu sichern. Ohne die Einbindung der Beschäftigten ist er nicht umsetzbar.**

IndustriAll Europe legte daraufhin einen Policy Brief über hochwertige Arbeitsplätze vor, in dem die EU aufgefordert wurde, eine ehrgeizige Strategie für eine Zukunft mit innovativen, starken und robusten Industrien zu entwickeln.

Unsere Prioritäten Gute Industriearbeitsplätze – 5 Erfolge, 5 Forderungen wurden im Vorfeld der Europawahl mit einem gemeinsamen Manifest aktiv verfolgt, das Beschäftigte dazu aufgerufen hat, für Kandidat\*innen zu stimmen, die sich für hochwertige Arbeitsplätze und gewerkschaftliche Werte einsetzen. Der Exekutivausschuss hat im November 2024 unsere Prioritäten aktualisiert und zur Mobilisierung für gute Industriearbeitsplätze vor Verkündung des EU-Deals für saubere Industrien aufgerufen. Diese Mobilisierung gipfelte im Februar 2025 in einer Kundgebung in Brüssel.

Vor der Europawahl im Juni 2024 haben wir außerdem Forderungen der Jugend aufgestellt, um die Attraktivität des verarbeitenden Gewerbes für junge Beschäftigte zu steigern und hochwertige Ausbildungsplätze mit Übernahmegarantie zu fördern. Junge Arbeitnehmer\*innen wurden zur Teilnahme an den Wahlen ermutigt, um ihrer Stimme Gehör zu verschaffen.

IndustriAll Europe hat sich weiterhin für die Umsetzung der in unserem Manifest für einen gerechten Strukturwandel dargelegten Ziele eingesetzt und sich aktiv an der Ausarbeitung der im Dezember 2023 angenommenen Stellungnahme des EWSA mit dem Titel Maßnahmen zur Schaffung eines EU-Rahmens für den gerechten Übergang sowie der im November 2023 angenommenen Entschließung des Europäischen Parlaments zur Schaffung von Arbeitsplätzen – gerechter Übergang und nachhaltiges Investieren beteiligt.

Unsere drei Kernforderungen – einen Rechtsrahmen für die Antizipation und Bewältigung des Wandels, soziale Auflagen und die Einrichtung einer EU-Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang – wurden in beide Berichte aufgenommen. Diese drei Punkte wurden außerdem auf der Konferenz der belgischen Ratspräsidentschaft für einen gerechten Übergang diskutiert, an der auch industriAll Europe teilnahm.

Die Anstrengungen von industriAll Europe tragen Früchte: Die Europäische Kommission hat die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für einen gerechten Übergang bis zum Frühjahr 2025 angekündigt. Unsere Zusammenarbeit mit der belgischen EU-Ratspräsidentschaft führte dazu, dass die Themen Arbeitnehmerrechte und Tarifverhandlungen in die Schlussfolgerungen des Rates zur Halbzeitüberprüfung des 8. Umweltaktionsprogramms aufgenommen wurden. Darüber hinaus haben unsere Forderungen nach sozialen Auflagen den Konsens unter den verschiedenen Stakeholdern darüber gestärkt, dass öffentliche Mittel einen höheren Nutzen für das Gemeinwohl bringen müssen. Dies wurde von Führungskräften aus 20 Sektoren bekräftigt, die zusammen mit Gewerkschaften The Antwerp Declaration for a European Industrial Deal, (Erklärung von Antwerpen für einen europäischen Industriedeal) unterzeichnet haben, die dann Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen vorgelegt wurde. Die Erklärung von Antwerpen unterstreicht auch das Engagement der Industrie für Europa, die Klimaziele und den Erhalt hochwertiger Arbeitsplätze. Die Gewerkschaften beharrten in diesem Zusammenhang auf einem kohärenten europäischen politischen Rahmen, der soziale Ziele keinesfalls untergräbt.

Des Weiteren wurde eine Gemeinsame Erklärung zu einem europäischen Industrial Deal mit Schwerpunkt auf der Sicherung hochwertiger Industriearbeitsplätze in Europa abgegeben. Aufbauend auf der von über 1000 Führungskräften aus Industrie und Gewerkschaften mitunterzeichneten Erklärung von Antwerpen haben die europäischen sektoralen Sozialpartner und Industrieverbände die EU-Institutionen zur Entwicklung eines europäischen Industrial Deal aufgerufen, um den grünen Deal mit hochwertigen Arbeitsplätzen in Europa zu verwirklichen.

IndustriAll Europe hat sich auf **hochrangigen europäischen Treffen** wie dem Dreigliedrigen Sozialgipfel und dem Ministerrat zu Wort gemeldet, um unsere politischen Positionen zu aktuellen Themen darzulegen, darunter Arbeitskräftemangel, Industrie- und Energiepolitik für ein erfolgreiches Europa, eine dringend benötigte Antwort auf den *Inflation Reduction Act* der USA sowie Maßnahmen zur Unterstützung der europäischen Wirtschaft. Zudem haben wir unsere Ziele auf dem Industrieforum der EU-Kommission vorgestellt. Wir haben deutlich gemacht, dass der Grüne Deal nicht ohne die Einbeziehung der Beschäftigten umgesetzt werden kann.

Wir verfolgten die Ausarbeitung einer Empfehlung des Rates zur Stärkung des sozialen Dialogs und brachten vor, dass den Ausschüssen für den sektoralen sozialen Dialog nicht die erforderlichen Ressourcen vorenthalten werden dürfen. Schließlich sind es die Branchengewerkschaften, die über die meiste Erfahrung mit Verhandlungen auf nationaler Ebene verfügen und wertvolle Erkenntnisse auf europäischer Ebene einbringen können. Alle europäischen Sozialpartnerorganisationen forderten gemeinsam Ressourcen für den sektoralen Dialog, um Präsenzsitzungen zu finanzieren. Auf dem Gipfel von Val Duchesse Anfang 2025 wurde ein Pakt für den sozialen Dialog in Aussicht gestellt.

**Es sind massive Investitionen erforderlich, um Wachstum und einen gerechten Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft zu gewährleisten.**

Unser Verband hat im Herbst 2024 Bericht von Mario Draghi über die Zukunft der Wettbewerbsfähigkeit Europas in weiten Teilen begrüßt, da er sich stark auf die industrielle Entwicklung konzentrierte und darin Investitionen in Höhe von 800 Mrd. EUR/Jahr gefordert wurden. Wir bedauerten jedoch die unzureichende soziale Agenda in dem Bericht. Wichtige Aspekte des europäischen Sozialmodells

sind in Draghis politischem Rahmenwerk komplett außen vor geblieben. Wir sind der Auffassung, dass öffentliche Investitionen und Subventionen an soziale Auflagen geknüpft werden müssen, um sicherzustellen, dass die Mittel unter Achtung von Tarifverhandlungs- und Arbeitnehmerrechten ausschließlich an Unternehmen

gehen, die in Europa in die Produktion investieren und gute Arbeitsplätze bieten.

Außerdem fordern wir unbedingt eine Überwachung der Dividendenausschüttung und Aktienrückkäufe, um übermäßige Abflüsse auf Kosten von Investitionen, auch in Beschäftigte, zu verhindern.

IndustriAll Europe konnte sich in Vorbereitung seines Berichts „Weit mehr als ein Markt“ mit Enrico Letta austauschen. Dieser Bericht deckt sich mit unserer Analyse zur Deindustrialisierung und zur Fragmentierung zwischen den Mitgliedstaaten. Darin werden wichtige Empfehlungen für die Legislaturperiode 2024–2029 ausgesprochen, wobei ein gerechter Übergang und soziale Auflagen für staatliche Beihilfen zur Förderung von Entgelten, Arbeitnehmerrechten und Unterstützung für weniger entwickelte Regionen im Vordergrund stehen. Ferner wird empfohlen, die öffentliche Auftragsvergabe zu nutzen, um die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mit Tarifbindung zu fördern.

IndustriAll Europe ist sich bewusst, dass Investitionen in zukunftsorientierte Branchen ohne positive wirtschaftliche Steuerung nicht möglich sind, und arbeitet daher kontinuierlich mit dem EGB und den sozialpartnerschaftlichen Gremien der EU zusammen, um makroökonomische Maßnahmen, einschließlich des Europäischen Semesters, zu erörtern. Die Haushaltspolitik in der Eurozone wird seit langem durch den Stabilitäts- und Wachstumspakt beeinflusst. Ursprünglich sollte mit diesem Rahmenwerk ein ausgeglichener Haushalt in den Mitgliedstaaten durchgesetzt werden. Der Pakt wurde zwar während der Pandemie ausgesetzt, aber 2024 mit nur geringfügigen Änderungen wieder eingeführt. Die Gewerkschaften haben sich gegen Pläne zur raschen Reduzierung der Schuldenquote ausgesprochen und argumentiert, dass solche Maßnahmen den digitalen und den ökologischen Wandel hemmen würden. Eine gerechte Besteuerung, auch für multinationale Unternehmen, wurde mit unseren Mitgliedsorganisationen auf unserer „Economic School“ in Florenz im September 2024 diskutiert.

IndustriAll Europe unterhält eine eigene „Just Transition“-Datenbank mit Informationen aus verschiedenen Ländern zur Umsetzung der industriellen Transformation vor Ort.

# Dramatische Krise in mehreren Industriezweigen

Gegen Ende des Berichtszeitraums gingen beim Sekretariat von industriAll Europe fast wöchentlich Meldungen über mögliche Werksschließungen ein. In unserem im November 2024 angenommenen Positionspapier wurde der dringende Bedarf an industriellen Investitionen hervorgehoben.

Der **Automobilsektor** steht derzeit vor außerordentlichen Herausforderungen, da die Produktionszahlen der letzten Jahre vor allem aufgrund der geringen Nachfrage deutlich unter den Vorpandemiewerten liegen. IndustriAll Europe hat daraufhin im November 2024 ein Positionspapier verabschiedet, in dem zu Nachhaltigkeit und Investitionen aufgerufen wird, auch aus Mitteln des Klima-Sozialfonds, der flankierend zum Emissionshandelssystem 2 eingerichtet wurde. Es wurde ein Aktionsplan für den Automobilsektor 2024–2026 ausgearbeitet, um betroffenen Mitgliedsorganisationen einen Fahrplan mit unseren wichtigsten Aktivitäten und politischen Initiativen an die Hand zu geben. Dieser Plan bietet einen besseren Überblick über relevante Maßnahmen für den Automobilsektor und wird regelmäßig aktualisiert.

Ende 2024 kündigte Volkswagen (VW) die Schließung von drei seiner Standorte in Deutschland an. Am 20. Dezember 2024 unterzeichnete die IGM Metall eine Vereinbarung über einen schrittweisen Personalabbau bei VW ohne Werksschließungen. Stellantis kündigte an, Werke in Großbritannien und Italien zu schließen, während Audis Vorzeige-E-Fahrzeugwerk in Belgien ein ähnliches Schicksal droht. Diese Beispiele sind nur die Spitze des Eisbergs.

**Die 2024 angekündigten Pläne zur Schließung von Werken waren beispiellos. Wir haben unsere Mitglieder mobilisiert und Sofortmaßnahmen von den Entscheidungsträger\*innen gefordert.**

Unser Exekutivausschuss schlug im November 2024 [Alarm](#) mit der verabschiedeten Stellungnahme [Weckruf der Beschäftigten in der Automobilindustrie und ihrer Lieferkette für Europa](#). Damit wurde der neuen Europäischen Kommission zu Beginn ihrer Amtszeit eine starke Botschaft übermittelt: Die Automobilindustrie steckt in der Krise und Europa muss schnell reagieren. In dem Positionspapier sprechen wir uns für konkrete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und zur Sicherung von Arbeitsplätzen aus.

Die Europäische Kommission hat festgestellt, dass in China hergestellte E-Fahrzeuge von unfairen Subventionen profitieren, die den Herstellern in der EU schaden. IndustriAll Europe begrüßte die Entscheidung der Kommission, [Zölle auf chinesische Elektrofahrzeuge einzuführen](#). Grundsätze und Regeln sind eine Voraussetzung für einen fairen globalen Wettbewerb. Dies ist keine protektionistische Maßnahme, sondern ein legitimes politisches Instrument zur Verteidigung der Interessen der EU.

Zölle allein machen jedoch noch keine Industriepolitik aus. Die Industriebeschäftigten verlangen eine umfassende Strategie, um die europäische Automobilindustrie in Einklang mit den Herausforderungen des Klimawandels zu bringen. Die politische Aufgabe, hochwertige Elektrofahrzeuge zu erschwinglichen Preisen herzustellen, ist nach wie vor ungelöst. Wir erwarten von der neuen Europäischen Kommission, dass sie die europäische Automobilindustrie und ihre Beschäftigten unterstützt. Andernfalls wird der Effekt der Zölle wohl geringer ausfallen.

IndustriAll Europe und CEEMET (der europäische Arbeitgeberverband der Metall- und Elektroindustrie) haben im Dezember 2024 gemeinsam einen Workshop in Brüssel organisiert. Dabei ging es um die soziale Dimension des aktuellen Wandels in diesem Sektor und um die Entwicklung von Instrumenten und Aktivitäten zur Kompetenzsteigerung im Automobilsektor. Die im Rahmen des EU-finanzierten Projekts [TRIREME](#) durchgeführte Veranstaltung brachte über 70 Teilnehmende von Gewerkschaften, Arbeitgebern, Forschungseinrichtungen und der EU-Kommission zusammen.

Ein weiteres Projekt mit dem Titel [„Putting Trade Union Power into European Batteries“](#) zielte darauf ab, den wachsenden Sektor der E-Fahrzeug-Batterien gewerkschaftlich zu organisieren.

Auf dem Auftaktseminar im November 2024 einigten sich die Gewerkschaften darauf, sich auf die Länder mit dem größten Wachstumspotenzial zu konzentrieren – Polen, Ungarn, die Slowakei und Serbien – und luden Gewerkschaften aus anderen Ländern ein, sich den Organising-Maßnahmen anzuschließen. Im Jahr davor wurde in Budapest gemeinsam mit IndustriALL Global Union eine Konferenz über die Batterie-Lieferkette organisiert. Darüber hinaus haben wir eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe speziell für die Batterieindustrie eingerichtet und eine Charta für Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem Sektor mit erheblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzrisiken erstellt.

Derzeit stellt die **europäische Stahlindustrie über 300 000 Beschäftigte**, deren Zukunft jedoch ungewiss ist. In einem Sektor, der sowohl für den ökologischen Wandel als auch für die strategische Autonomie der EU von entscheidender Bedeutung ist, könnte bis zur Hälfte der europäischen Produktionskapazität verloren gehen.

Überkapazitäten und hohe Energiekosten sowie handelspolitische Streitigkeiten haben die gesamte Branche in eine Phase des Totalumbaus gestürzt. Große Akteure wie Liberty Steel, ArcelorMittal, Tata Steel und thyssenkrupp haben allesamt Pläne zur Schließung von Produktionsstandorten in Europa angekündigt. Besonders alarmierend ist die Situation bei Liberty Steel, wo durch Missmanagement und Finanzierungsprobleme mehr als 4500 Arbeitsplätze akut gefährdet sind. Infolge der Arbeit von industriALL Europe organisierte die Kommission im März 2024 ein hochrangiges Treffen zur Erörterung der Situation in diesem Sektor. Um auf die Dringlichkeit der Lage aufmerksam zu machen, wurde vor einem hochrangigen EU-Stahlgipfel ein Stahlaktionstag organisiert.

Metaller\*innen und ihre Gewerkschaften in ganz Europa forderten die politischen Entscheidungsträger\*innen der EU, die nationalen Regierungen und Unternehmen auf, rasch zu handeln, um die zahlreichen gefährdeten Arbeitsplätze zu sichern. IndustriALL Europe hat in Zusammenarbeit mit EUROFER einen gemeinsamen EU-Aktionsplan für die Stahlindustrie veröffentlicht. Dieser Plan wurde von über 60 MdEP unterstützt und in einer Plenardebatte im Europäischen Parlament zum Thema Stahl sowie in der Anhörung von Kommissar Séjourné erwähnt.



IndustriAll Europe forderte einen starken und ehrgeizigen EU-Aktionsplan für Stahl und Grundmetalle innerhalb der ersten 100 Tage der neuen Kommission sowie einen hochrangigen EU-Stahlgipfel.

Die Automobil- und Stahlindustrie sind die Branchen mit der düstersten Prognose für Mitte der 2020er-Jahre. Allerdings gibt es auch in anderen Bereichen massive Herausforderungen.

Der **Sektor Textil, Bekleidung, Leder und Schuhe (TBL + Schuhe)** durchläuft im Zusammenhang mit der EU-Textilstrategie und 16 Rechtsvorschriften zur Gewährleistung der Nachhaltigkeit aller Produkte auf dem EU-Markt einen tiefgreifenden Wandel. IndustriAll Europe hat diese Strategie gemeinsam mit politischen Entscheidungsträger\*innen der EU, Sozialpartnern und Organisationen der Zivilgesellschaft erarbeitet. Wir waren auch eng in die Ausarbeitung des Übergangspfads für das europäische Textilökosystem und in verschiedene Projekte zum gerechten Übergang eingebunden, darunter Partnerschaften mit der IAO und dem Just Transition Centre. Die Änderungen im Hinblick auf die Produktion von TBL + Schuhen wird sich auf alle Beschäftigten in diesem Sektor auswirken, und die Gewerkschaften drängen auf eine verantwortungsvolle Umsetzung, um sicherzustellen, dass kein Beschäftigter und keine Beschäftigte zurückgelassen wird. Das neue EU-finanzierte Projekt im Rahmen des sozialen Dialogs mit dem Titel Stitch Together soll den nationalen Sozialpartnern dabei helfen, sich auf den ökologischen und digitalen Wandel vorzubereiten, und gleichzeitig Unterstützung von nationalen Entscheidungsträger\*innen und anderen relevanten Akteur\*innen mobilisieren.

Auch die **Luft- und Raumfahrt** ist in Mitleidenschaft gezogen worden, wenngleich sich die Auftragslage nach COVID-19 etwas erholt hat. Es bestehen weiterhin Bedenken, ob die Unternehmen in der Lieferkette in der Lage sind, mit den notwendigen Veränderungen im Zusammenhang mit dem ökologischen und digitalen Wandel Schritt zu halten und diese umzusetzen. Dies führte letztendlich zum Launch des EU-finanzierten Projekts FLY-SUS, das sich auf eine erfolgreiche Bewältigung des grünen und digitalen Wandels in der gesamten Lieferkette konzentriert. Die Auftaktveranstaltung fand 2024 in Bordeaux, Frankreich, statt.

Für 2025 sind drei regionale Workshops geplant. Besondere Aufmerksamkeit wurde dem Raumfahrtsektor zuteil, nachdem die Streichung von Tausenden von Arbeitsplätzen bei Thales und Airbus Space & Defence angekündigt worden war. IndustriAll Europe hat Maßnahmen gefordert, um diesen strategischen Sektor bei der Sicherung hochwertiger Arbeitsplätze zu unterstützen.

Die Häufung negativer Wirtschaftsergebnisse in fast allen Sektoren in Verbindung mit der anhaltenden Energiekrise hat erhebliche Auswirkungen auf die **chemische Industrie**, die als Zulieferer für alle anderen Fertigungssektoren fungiert. In den Jahren 2023–2024 wurden in Europa mehr als 11 Mio. t Produktionskapazität stillgelegt, wodurch kurzfristig 20 000 Arbeitsplätze gefährdet sind. Darüber hinaus werden wesentliche Investitionen überwiegend außerhalb der EU getätigt, während Produktionsanlagen und -verfahren in Europa zunehmend überholt sind. Sollte sich die Situation in anderen Sektoren weiter verschlechtern, könnte dies verheerende Folgen haben. IndustriAll Europe ist deshalb in die Umsetzung des Übergangspfad der chemischen Industrie eingebunden, einer strategischen Initiative zur Förderung von Investitionen in eine wettbewerbsfähige und resiliente chemische Industrie. Im Rahmen der Beteiligung an dieser wichtigen Initiative möchten wir darauf aufmerksam machen, wie wichtig es ist, den Übergang so zu gestalten, dass hochwertige Arbeitsplätze in Europa erhalten bleiben.

Seit vielen Jahren setzt sich industriAll Europe für eine europäische Strategie für **Schiffbau** und Meerestechnik ein. Wir haben Initiativen im Alleingang und mit unserem sektoralen Sozialpartner SEA Europe und anderen Interessenträgern durchgeführt. Im Sommer 2024 kündigte die neue Kommission an, dass ein solcher Plan Teil des Arbeitsprogramms 2024–2029 sein werde. Europa braucht mehr Schiffbau, nicht weniger. Die Werften sind mit der herausragenden Expertise ihrer Beschäftigten und ihren innovativen und zunehmend klimafreundlichen Schiffen und anderen Produkten von strategischer Bedeutung für die Energieversorgung, den Verkehr und die Sicherheit in Europa.

Die **Verteidigungsindustrie** bildet eine Ausnahme, was hauptsächlich auf den Krieg in der Ukraine zurückzuführen ist. In unserer Warschauer Erklärung haben wir erneut darauf hingewiesen, dass Unternehmen in ihre Beschäftigten investieren und hochwertige Arbeitsplätze schaffen müssen.

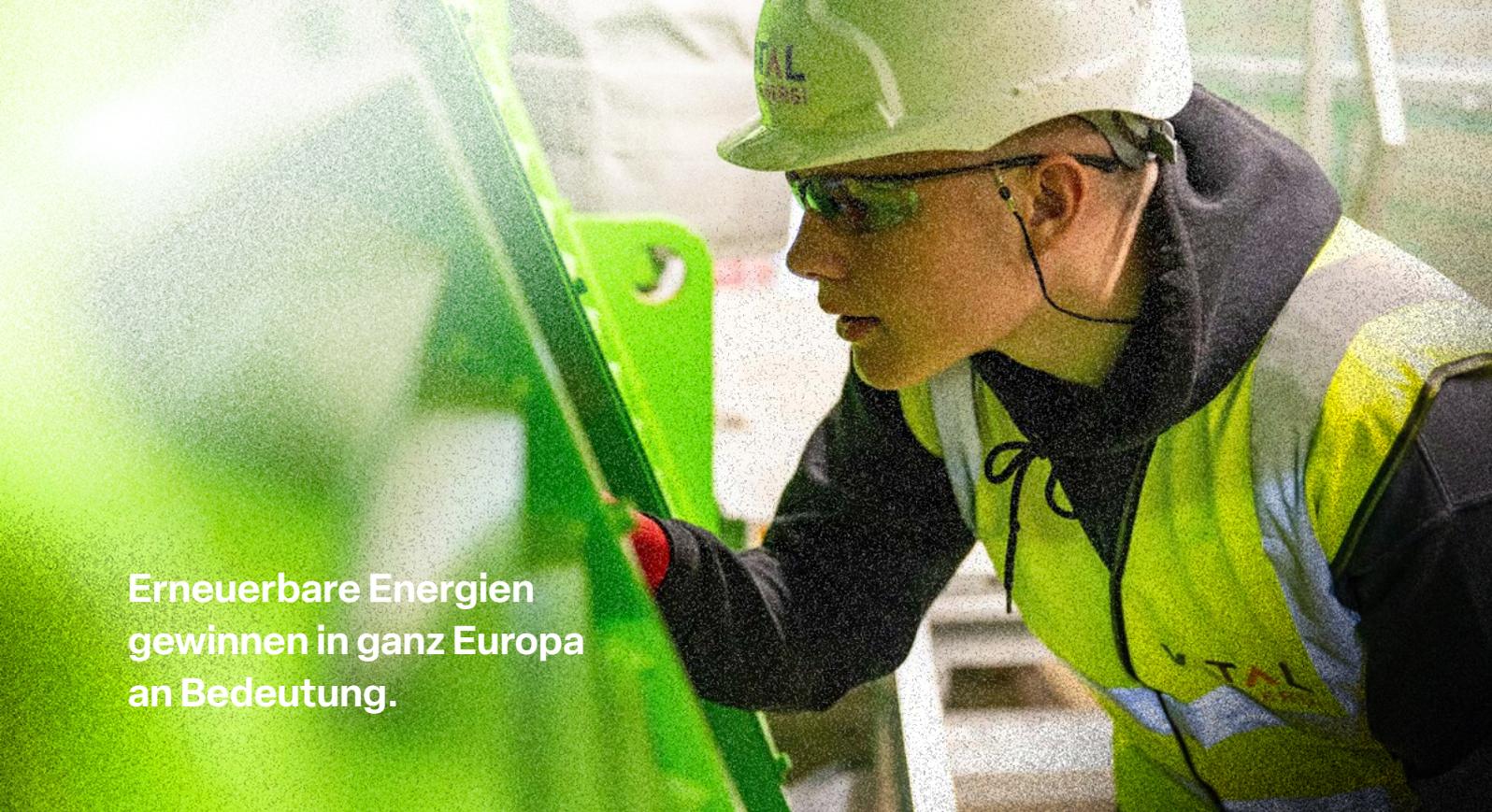
Trotz des dringenden Bedarfs an Lieferungen an die Ukraine müssen die Arbeitnehmerrechte im Verteidigungssektor gewahrt werden. IndustriAll Europe hat sich in enger Abstimmung mit dem EGB erfolgreich gegen ein Rechtsinstrument zur Wehr gesetzt, das Munitionsherstellern erlaubt hätte, die bereits ausreichend flexiblen Arbeitszeitregelungen zu umgehen.

## **Gerechte Energiewende sicherstellen**

IndustriAll Europe beobachtet die **Energiekrise** genau und fördert Diskussionen mit unseren Mitgliedern sowie mit EU-Institutionen. Wir haben betont, dass eine stabile und erschwingliche Stromversorgung in ausreichender Menge notwendig ist, um die Wettbewerbsfähigkeit energieintensiver Industrien zu gewährleisten. Die politischen Maßnahmen der EU richten jedoch nichts gegen die explodierenden Energiepreise und Versorgungsunterbrechungen aus, die unsere Branchen und Mitglieder belasten. Es fehlt an einer umfassenden Strategie für Investitionen und einen gerechten Übergang. Wir haben eine tiefgreifende Reform des europäischen Energieregulierungsrahmens gefordert, einschließlich Steuern auf Zufallsgewinne, die keine Investitionshemmnisse darstellen.

Im Rahmen des Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog auf EU-Ebene der Gaswirtschaft hat industriAll Europe gemeinsam mit dem Europäischen Gewerkschaftsverband für den Öffentlichen Dienst (EGÖD) und dem Arbeitgeberverband Eurogas an einem gerechten Übergang für den Sektor gearbeitet. Gemeinsam haben wir im Rahmen eines EU-finanzierten Projekts einen Studienbericht erstellt.

Anschließend nahmen diese drei Organisationen Verhandlungen auf, die auf Pläne für einen gerechten Übergang, hochwertige Schulungsmaßnahmen und nahtlose Arbeitsplatzwechsel abzielten, und zwar unter Einbeziehung der Beschäftigten und Gewerkschaften. Eine im Frühjahr 2024 geschlossene Vereinbarung über einen gerechten Übergang wurde von Eurogas nicht verabschiedet. IndustriAll Europe und EGÖD verurteilten diesen Rückschlag aufs Schärfste und betrachteten ihn als einen schweren Schlag für den sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene.



Erneuerbare Energien gewinnen in ganz Europa an Bedeutung.

Daraufhin forderten der EGÖD und industriAll Europe die Europäische Kommission auf, umgehend eine Richtlinie für einen gerechten Übergang vorzuschlagen.

Nach einem Workshop mit der EGÖD im Dezember 2024 verabschiedeten industriAll Europe und die EGÖD gemeinsame Empfehlungen dazu, wie der EU-Aktionsplan für die Energienetze zu einer gerechten Energiewende für die Beschäftigten beitragen kann. Wir forderten eine ehrgeizige Strategie, in der die Rolle der Beschäftigten bei der Instandhaltung, Modernisierung und Verbesserung der europäischen Strominfrastruktur anerkannt wird.

Im April 2024 gründete industriAll Europe eine Arbeitsgruppe für Gewerkschaften, die Beschäftigte im **Offshore-Windsektor** organisieren. Diese Arbeitsgruppe ist dem Netzwerk Energie unterstellt und soll die Zusammenarbeit in einem aufstrebenden Sektor stärken und gemeinsame Probleme aufzeigen, darunter die Frage der gewerkschaftlichen Organisation von Industriebeschäftigten, Arbeitnehmerrechte und der Rechtsrahmen für Arbeits- und Gesundheitsschutz in diesem Sektor. Es wird auch untersucht, wie die Industriepolitik hochwertige Arbeitsplätze in der europäischen Offshore-Wind-Lieferkette sichern kann.

# Herausforderungen in der Lieferkette

Die globalen Lieferketten sind aufgrund der Pandemie, des Krieges in der Ukraine, Handelsverzerrungen und anderer Faktoren störungsanfällig. Diese Anfälligkeit stellt für industriAll Europe und seine Mitgliedsorganisationen in verschiedenen Sektoren eine Herausforderung dar.

Die Gewerkschaften und Arbeitgeber in der **Rohstoffindustrie** haben einen starken sozialen Dialog und kohärente politische Maßnahmen im Zusammenhang mit der im März 2023 erlassenen Verordnung zu kritischen Rohstoffen gefordert. Mineralien und Metalle sind für die Erreichung der dringendsten und ehrgeizigsten Ziele der EU von entscheidender Bedeutung, angefangen vom ökologischen und digitalen Wandel bis hin zur Renovierungswelle der EU. Die starke Abhängigkeit Europas von anderen Ländern in Bezug auf strategische Rohstoffe stellt jedoch die Autonomie Europas infrage.



In einer gemeinsamen [Erklärung](#) wird hervorgehoben, dass starke Sozialpartner und Tarifverhandlungen für eine nachhaltige Rohstoffindustrie mit guten Arbeitsbedingungen, einer sicheren und gesunden Umwelt, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und angemessenen Entgelten von entscheidender Bedeutung sind.

Die **Grundstoffindustrie** gehört zu den Branchen, die sich den Herausforderungen energieintensiver Industrien stellen müssen. Sie ist klein und relativ dezentralisiert und verfügt daher oft nicht über die starke Stimme und Kapazität größerer Branchen. Es gibt jedoch noch andere wichtige Themen für den Sektor, wie die im Dezember 2024 angenommene [Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle](#). Wir unterstützen zwar das Ziel, die Umweltauswirkungen von Verpackungsmaterialien zu reduzieren und Abfall zu minimieren, haben jedoch in einem Policy Brief unsere Bedenken hinsichtlich einiger Bestimmungen der Verordnung geäußert, wie z. B. die Priorisierung der Wiederverwendung gegenüber Recycling. Dieser Ansatz birgt das [erhebliche Risiko](#), eine gut etablierte Recyclingindustrie zu schädigen und eine große Anzahl von Arbeitsplätzen in Europa zu gefährden.

Die COVID-19-Pandemie hat die Aufmerksamkeit der Politik und der Öffentlichkeit auf den Zugang zu erschwinglichen Medikamenten gelenkt. Eine Reform der europäischen Rechtsvorschriften über die Zulassung und Überwachung von Arzneimitteln war bereits geplant. Im April 2023 legte die EU ein [Legislativpaket](#) vor. Es zielt insbesondere darauf ab, den ungleichen Zugang zu Medikamenten von Patient\*innen in verschiedenen EU-Ländern und den Mangel an verfügbaren Arzneimitteln für seltene Krankheiten zu beheben, Engpässe zu vermeiden und eine wettbewerbsfähige **Pharmaindustrie** zu erhalten, die in Forschung, Entwicklung, Innovation und Produktion in Europa investiert. IndustriAll Europe brachte sich in diese politische Debatte ein und nahm ein [Positionspapier](#) mit dem Titel „Zugang zu bezahlbaren Arzneimitteln für alle und gute Arbeitsplätze in der europäischen Pharmaindustrie“ an. Schließlich sind wir Mitglied der [Critical Medicines Alliance](#). Die EU-Kommission wird voraussichtlich im März 2025 einen Vorschlag für einen Rechtsakt zu kritischen Arzneimitteln vorlegen.



# Aufbau von Gewerkschaftsmacht für faire Entgelte und Arbeitsbedingungen

Beschäftigte in ganz Europa mussten infolge der **gestiegenen Lebenshaltungskosten** in den 2020er-Jahren einen Rückgang ihrer Kaufkraft hinnehmen. Die Tarifverhandlungen stehen fast überall unter Druck. Die mangelnde Wettbewerbsfähigkeit führen Arbeitgeber oft auf ihrer Meinung nach übermäßige Regulierung, schleppende Produktivität sowie auf Arbeits- und Fachkräftemangel zurück. Ihrer Meinung nach sind die Deregulierung und der Import von Fachkräften die Lösung. Darüber hinaus verbreiten sie die falsche Behauptung, dass die Explosion der Verbraucherpreise in diesem Jahrzehnt auf die Lohnentwicklung zurückzuführen sei.

Beschäftigte und ihre Gewerkschaften benötigen Know-how zur Bewältigung der neuen Herausforderungen. IndustriAll Europe und seine Mitgliedsorganisationen haben eine Vielzahl von Veranstaltungen zum Meinungs- und Erfahrungsaustausch organisiert. Wir haben mehrere politische Stellungnahmen ausgearbeitet, die wir auch an unseren europäischen Dachverband, den EGB, und an die gesetzgebenden Organe der EU übermittelt haben.

Die **europäische Säule sozialer Rechte**, die bereits 2017 von allen EU-Regierungen proklamiert wurde, bleibt der Eckpfeiler für künftige Erweiterungen des sozialen Besitzstands der EU. Im April 2024 wurde auf der hochrangigen Konferenz von La Hulpe bei Brüssel eine Erklärung zur Zukunft der Säule unterzeichnet, in der bekräftigt wurde, dass die Sozialpolitik weiterhin im Mittelpunkt des EU-Projekts stehen soll.

Diese Erklärung ist zwar nicht so ehrgeizig oder konkret ausgefallen, wie wir es uns gewünscht hätten, insbesondere was den gerechten Übergang betrifft, aber sie enthält Verweise auf wichtige Prioritäten der Gewerkschaften und kann in Zukunft für konkrete rechtliche Initiativen genutzt werden. Bedauerlicherweise hat sich der größte europäische Arbeitgeberverband, BusinessEurope, von der Erklärung distanziert und es vorgezogen, sie nicht zu unterzeichnen.

## Kampf für Grundrechte

Tarifverhandlungen sind ein entscheidendes Instrument zur Gewährleistung von Gleichbehandlung. Vor diesem Hintergrund haben wir Ende 2024 in Istanbul einen von der EU finanzierten Workshop zum Thema „[Tarifverhandlungen und Gleichstellung](#)“ organisiert. Engagierte Teilnehmende sind hier zusammengekommen, um die Kapazitäten ihrer Gewerkschaften zur Förderung von mehr Chancengleichheit am Arbeitsplatz für benachteiligte Gruppen, darunter Frauen, LGBTQI+-Personen und Beschäftigte mit Behinderungen, zu stärken.

Der längste Arbeitskampf der letzten Jahre in Europa war der langwierige **Tarifstreit** in den Tesla-Werkstätten in Schweden. Nach fünf Jahren vergeblicher Verhandlungen hatte IF Metall keine andere Wahl, als im Herbst 2023 zum Streik aufzurufen. Elon Musk, der Eigentümer des Unternehmens und reichste Mensch der Welt, vertritt die Ansicht, dass Tarifverträge einfach nicht zu seinem Geschäftsmodell passen.

Mehr als ein Jahr später geht der Kampf weiter. Um ihre Solidarität mit den streikenden Beschäftigten und ihrer Gewerkschaft zu bekunden, besuchte Judith Kirton-Darling, Generalsekretärin von industriAll Europe, zusammen mit der EGB-Generalsekretärin Esther Lynch im Oktober 2024 eine [Streikpostenkette](#) bei Tesla. Ein Sieg gegen Musk hätte weitreichende Auswirkungen für die Beschäftigten gehabt, nicht nur in den Werken von Tesla, sondern auch in vielen Unternehmen mit Eigentümern aus den USA, China, Südkorea usw., die das europäische Sozialmodell ablehnen.

IndustriAll Europe steht seinen Mitgliedsorganisationen bei ihrem Kampf um die Wahrung der erworbenen Gewerkschaftsrechte und des politischen Einflusses durch sozialen Dialog kontinuierlich zur Seite. In Finnland hat die gesamte Arbeitnehmerbewegung massiv gegen neue Gesetze zur effektiven Einschränkung des **Streikrechts**

protestiert. Politische Streiks sind jetzt stark eingeschränkt, ebenso wie das Recht auf Solidaritätsaktionen, eine in den nordischen Ländern oft genutzte Maßnahme, wie sich im jüngsten Tesla-Konflikt gezeigt hat. Diese Gesetze verstoßen nicht nur gegen die Kernarbeitsnormen, sondern stehen auch in krassem Widerspruch zum nordischen Modell, das gerechte Wirtschafts- und Sozialpraktiken fördert.

In mehreren europäischen Ländern mussten sich Gewerkschaften gegen **Sparmaßnahmen** zur Wehr setzen, die sich nachteilig auf Arbeitnehmer\*innen und soziale Rechte auswirken. Leider haben einige Regierungen unter dem Druck der EU-Kommission nachgegeben und die Fehler der ersten Jahre nach der Finanzkrise wiederholt, was Gewerkschaften zur Reaktion auf allen Ebenen veranlasst hat. In Tschechien fand im Mai 2023 eine große Demonstration gegen ein Reformpaket statt, das Lohnkürzungen, Einschnitte bei Sozialleistungen, eine Erhöhung des Rentenalters und niedrigere Renten vorsah. Mit dieser Reform wurde die Krise der Lebenshaltungskosten verschärft und die Zahl der verarmten Beschäftigten und Rentner erhöht, und all dies ohne jeden sozialen Dialog.

Eine neue Entgelttransparenz-Richtlinie der EU soll das geschlechtsspezifische Lohngefälle abbauen. Diese Richtlinie muss zwar in nationales Recht umgesetzt werden, kann aber auch als Anregung für Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen dienen, wie beispielsweise in Italien. Gleichbehandlung ist nur möglich, wenn die Entgelt Daten offengelegt werden. Wir haben den Prozess der Annahme der Richtlinie zusammen mit dem EGB verfolgt.

**IndustriAll Europe  
unterstützt seine  
Mitgliedsorganisationen  
bei ihrem Kampf gegen  
Sparmaßnahmen  
und Angriffe auf  
Tarifverhandlungen.**

**Angestellte** stellen mit rund 40 % einen **wachsenden Anteil der Industriebelegschaft** dar. Um den gewerkschaftlichen Organisationsgrad in dieser Gruppe weiter zu erhöhen, haben wir das EU-Projekt „Bessere Vertretung von Angestellten“ ins Leben gerufen. Im Rahmen dieser Initiative haben wir eine Toolbox für die Organisierung von Angestellten zusammengestellt, die in mehreren Sprachen verfügbar ist. Bei einem Besuch bei den nordischen Angestelltengewerkschaften wurde deutlich, dass viele Mitgliedsorganisationen von den Erfolgen von Unionen und den nordischen Ingenieurgewerkschaften profitieren können. Diese Gewerkschaften sind aktiv in die Gestaltung der Zukunft der Arbeit in ihrer Region eingebunden.

Dem Thema **Arbeits- und Gesundheitsschutz** wurde verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt. Unsere Ad-hoc-Gruppe ist zu einer ständigen Arbeitsgruppe geworden, die sich stark auf die Risiken im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentriert, die sich aus dem Klimawandel und dem ökologischen Wandel ergeben.

In dieser Kongressperiode wurde eine Datenbank zu Tarifverhandlungen eingerichtet. Sie wurde in den letzten zwei Jahren weiterentwickelt und um einen monatlichen Newsletter ergänzt. Verhandlungsführer\*innen und Gewerkschaftssekretär\*innen können von kreativen Lösungen und Erfolgen der Schwesterorganisationen in ganz Europa lernen. Diese Datenbank enthält aktuelle Informationen, die von einem europaweiten Netzwerk von gewerkschaftlichen Sachverständigen stammen. Unser Korrespondentennetzwerk umfasst etwa 150 Sachverständige in 35 Ländern. Diese Ressource kann auch zur Förderung der länderübergreifenden Solidarität genutzt werden, z. B. durch das Versenden von Unterstützungsschreiben an Schwesterverbände in Konfliktsituationen.

## **EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne**

Die Annahme der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne im Jahr 2022 stellt einen historischen Meilenstein in der Geschichte des europäischen Sozialmodells dar. Noch nie hat die EU ein Rechtsinstrument angenommen, das so eindeutig Arbeitnehmerorganisationen, die ehrgeizigen Ziele für die Erhöhung der Tarifbindung und Maßnahmen zur Bekämpfung von Armut trotz Erwerbstätigkeit anerkennt.

IndustriAll Europe hat dieser Richtlinie seit der Veröffentlichung des Vorschlags der Kommission im Jahr 2020 hohe Priorität eingeräumt. Sie war ein zentrales Thema bei jeder Sitzung unseres Tarif- und Sozialpolitischen Ausschusses und Gegenstand einer Reihe von Seminaren in Osteuropa sowie von Diskussionen in Branchennetzwerken wie dem für den Sektor TBL + Schuhe mit vielen schlecht bezahlten Arbeitsplätzen. In Ost- und Südosteuropa ist nur ein geringer Teil der Beschäftigten tarifvertraglich abgesichert und hat nur ein geringer Teil der Beschäftigten die Möglichkeit zu Arbeitskampfmaßnahmen, um einen gerechten Anteil an den Gewinnen und am Produktivitätszuwachs in ihren Sektoren zu erhalten.

Im Rahmen der Seminare haben wir auch untersucht, wie die Umsetzung der Richtlinie zur gewerkschaftlichen Organisierung von Beschäftigten beitragen kann. Wir haben einen Leitfaden in neun Sprachen erstellt, um unseren Mitgliedern die für eine wirksame Umsetzung der Richtlinie erforderlichen Instrumente an die Hand zu geben. Die Frist für die nationale Umsetzung endete im November 2024. Der Druck sowohl nationaler Gewerkschaften als auch ihrer europäischen Verbände über die EU-Kommission ist von entscheidender Bedeutung, da die Richtlinie in erster Linie Ziele und Empfehlungen enthält, aber nur wenige rechtliche Verpflichtungen für die Mitgliedstaaten.



**Die Mindestlohnrichtlinie hat das Potenzial zu einem echten Game Changer. Wir unterstützen unsere Mitgliedsorganisationen in der Umsetzungsphase.**



# Neue Technologien und Herausforderungen

Gewerkschaften arbeiten aktiv an der Entwicklung von Strategien zur Bewältigung des Einsatzes von **künstlicher Intelligenz (KI)** am Arbeitsplatz, was eine Vielzahl von Fragen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerrechten und dem Schutz der Privatsphäre aufwirft. Auch Beschäftigte sollten durch angemessene Regelungen von den Vorteilen neuer Technologien profitieren.

Der Einsatz von KI zum Nutzen der Beschäftigten wurde im November 2023 auf einem [Workshop in Helsinki](#) diskutiert. Rund 60 Gewerkschafter\*innen, Sachverständige, Forscher\*innen und politische Entscheidungsträger\*innen kamen zu dem Schluss, dass die Nutzung von KI im Rahmen des sozialen Dialogs diskutiert werden muss, um negative Auswirkungen auf die Beschäftigten abzumildern. Weiterbildung ist der Schlüssel zu einem fairen digitalen Wandel.

Wenngleich KI ein enormes Potenzial für Produktivitätssteigerungen darstellt, so sind damit im Falle einer unregulierten Nutzung auch erhebliche Auswirkungen auf die Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten verbunden. Entscheidend ist, wie KI ausgestaltet und eingesetzt wird. Der Grundsatz der Kontrolle durch den Menschen muss gewahrt bleiben. Gewerkschaften sind nicht gegen technologischen Fortschritt, unser Maßstab für KI sind jedoch gute Arbeitsplätze.

Wir haben ein Positionspapier mit dem Titel [KI „bändigen“](#) und einen Policy Brief zum Thema [KI in der industriellen Arbeitswelt](#) angenommen, um unsere Herausforderungen und Strategien darzulegen. Darüber hinaus haben wir unsere Studie [„Künstliche Intelligenz im Fokus“](#) veröffentlicht, die von der Beratungsfirma Syndex im Rahmen eines EU-finanzierten Projekts erstellt wurde. In der Studie werden die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit neuen Technologien in der Arbeitswelt analysiert und Empfehlungen ausgesprochen, um sicherzustellen, dass diese zum Nutzen aller eingesetzt werden und die Arbeitnehmerrechte gewahrt bleiben. Die wichtigste Schlussfolgerung lautet, dass der derzeitige EU-Rechtsrahmen ergänzt werden muss, um den Auswirkungen von KI am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus wurden die Empfehlungen für EBR/SE-BR-Koordinator\*innen sowie Arbeitnehmervertreter\*innen in EBR und SE zum Umgang mit KI am Arbeitsplatz aktualisiert, um alle aktuellen Entwicklungen zu berücksichtigen.

Die **Digitalisierung** und der Einsatz von KI am Arbeitsplatz waren die Themen einer Schulung, die im November 2024 vom IAO-Zentrum in Turin für junge Mitglieder organisiert wurde. Einige Wochen später nahm industriAll Europe eine umfassende Strategie für den Umgang mit KI am Arbeitsplatz an. Im Juni 2024 wurde ein gemeinsames Projekt mit CEEMET (europäischer Dachverband der Metall- und Elektro-Industrie) mit dem Titel „Innovating Social Dialogue and Collective Bargaining towards AI in the MET Industries“ gestartet.

Die Europäische Kommission hat im Juli 2023 neue Vorschriften veröffentlicht, um eine bessere Durchsetzung der **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** in grenzüberschreitenden Fällen zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere GDPR toolbox for trade unionists (DSGVO-Toolbox für Gewerkschaftsmitglieder) veröffentlicht, um zu zeigen, wie sich Gewerkschaften in diesem Bereich effektiv für den Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten und deren Schutz vor Überwachung einsetzen können. Diese Toolbox enthält praktische Anleitungen für unsere Mitglieder, um die DSGVO besser zu verstehen und sie in Tarifverhandlungen zu berücksichtigen.

IndustriAll Europe hat den Prozess bis zur Annahme einer EU-Richtlinie zur Plattformarbeit zusammen mit dem EGB genau verfolgt. Hierbei handelt es sich um Pionierarbeit im EU-Arbeitsrecht; Scheinselbstständige sollen Arbeitnehmerrechte in Anspruch nehmen können und algorithmisches Management soll reguliert werden. **Plattformbasierte Arbeit** spielt in unseren Sektoren zwar noch keine große Rolle, aber es ist wichtig, die Entstehung einer dritten Kategorie – zwischen Arbeitnehmer\*innen und Selbstständigen – zu verhindern. Wir haben darauf gedrängt, dass die Regulierung von algorithmischem Management in der Richtlinie, die Rechte und Schutz für Beschäftigte und ihre Arbeitnehmervertreter\*innen vorsieht, auf alle Beschäftigten ausgeweitet werden sollte, nicht nur auf Plattformbeschäftigte.

# Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung

Die amtliche Arbeitslosenquote in der EU ist im Berichtszeitraum auf 6–7% gesunken. Die EU-Kommission spricht von einem „beispiellos angespannten europäischen Arbeitsmarkt“. Wir müssen jedoch auch die nicht registrierte Jugendarbeitslosigkeit, Unterbeschäftigung, entmutigte Arbeitskräfte sowie die Inaktivität in Randgruppen berücksichtigen. Die Lage ist also bei Weitem nicht so rosig, wie die Kommission sie darstellt.

**Für viele Menschen ist Weiterbildung unerlässlich, um eine Beschäftigung zu finden oder ihren Arbeitsplatz zu behalten.**

Aufgrund des ökologischen und digitalen Wandels ist allgemeine und berufliche Bildung wichtiger denn je. Die Sicherung eines kollektiv garantierten persönlichen Rechts auf Weiterbildung und Qualifizierung während der Arbeitszeit, ohne dass den Beschäftigten dadurch Kosten entstehen, ist für einen fairen und

gerechten digitalen Wandel für alle von entscheidender Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass ganze 40 % der Industriebeschäftigten in Europa den Umgang mit neuen digitalen Technologien erlernen müssen, um ihre Arbeit ausüben zu können. IndustriAll Europe hat sich im [Europäischen Jahr der Kompetenzen](#) für Weiterbildung eingesetzt und die Forderungen in unserem [Positionspapier](#) bekräftigt.

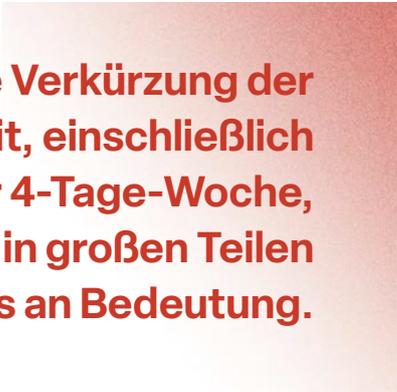
Im März 2024 kamen etwa 60 Gewerkschaftsvertreter\*innen zu unserem Workshop zum Thema „[Making training a reality for quality jobs in European Industries](#)“ in Zagreb zusammen. Es wurde deutlich, dass Gewerkschaften dem Thema Weiterbildung Priorität einräumen müssen, insbesondere in ihren Tarifverhandlungsrunden. Das Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung ist eine wesentliche Voraussetzung für hochwertige und auf Grundlage anerkannter Kompetenzen der Beschäftigten gut bezahlte Arbeitsplätze. Ein Umdenken hat bereits eingesetzt, aber wir müssen jetzt gemeinsam handeln.

IndustriAll Europe hat einen [Weiterbildungsleitfaden](#) für Gewerkschaftsfunktionär\*innen und -vertreter\*innen sowohl auf sektoraler als auch auf betrieblicher Ebene erstellt, um die Weiterbildung in unseren Branchen mit konkreten Maßnahmen zu fördern.

Schließlich hat industriAll Europe seine Stellungnahmen zu Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel der EU-Kommission und den Arbeitgebern in verschiedenen Ausschüssen des sektoralen sozialen Dialogs auf europäischer Ebene vorgelegt.

## Reduzierung der Arbeitszeit

Arbeitszeitverkürzungen werden derzeit in nationalen Pilotprojekten getestet. Kürzlich wurden in Tarifverträgen, beispielsweise in Deutschland, Italien, Spanien, Portugal, Großbritannien und Finnland, Verkürzungen der Arbeitszeit vereinbart. Das Verlangen nach kürzeren Arbeitszeiten ist untrennbar mit der Automatisierung der industriellen Fertigung verbunden. Darüber hinaus sind Arbeitszeitanpassungen auch im Zusammenhang mit einem gerechten Übergang von Bedeutung. Eine bessere **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** ist für die Förderung gesunder Arbeitsplätze unerlässlich. Angesichts von Arbeitstagen mit höherer Intensität und mehr Stress ermöglicht die Reduzierung der Arbeitszeit den Beschäftigten wieder mehr Kontrolle über ihr Leben.



**Die Verkürzung der Arbeitszeit, einschließlich der 4-Tage-Woche, gewinnt in großen Teilen Europas an Bedeutung.**

Wir haben Beiträge, Fact Sheets und eine Broschüre zum Thema [Reduzierung der Arbeitszeiten](#) und deren Vorteile erstellt. Diese Beiträge und Fact Sheets wurden in einem Booklet zusammengefasst.

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) hat im Auftrag von industriAll Europe eine Studie mit dem Titel „[Friday on our Minds](#)“ zur Arbeitszeitverkürzung im verarbeitenden Gewerbe durchgeführt.

In dieser Studie wurden die Auswirkungen des digitalen und ökologischen Wandels auf den Arbeitsmarkt sowie Initiativen zur Reduzierung der Arbeitszeit, einschließlich der Umstellung auf eine Vier-Tage-Woche, dokumentiert.

## **Unterrichtung, Anhörung und grenzüberschreitende Koordinierung**

Unsere Sektoren sind von massiven **Umstrukturierungen** betroffen, die mit Schließungen, Abbau von Produktionslinien und Verlagerungen einhergehen und zum Verlust von Zehntausenden von Arbeitsplätzen führen. IndustriAll Europe hat damit begonnen, genauere Informationen in einem gemeinsamen Dokument zusammenzutragen, das uns den Ernst der Lage deutlich vor Augen führt. Hintergrund dieser Umstrukturierungswelle sind hohe Energiepreise, sinkende Nachfrage und ein intensiver Wettbewerb mit Importen aus Niedriglohnländern. Das Streben nach kurzfristigen Gewinnen und einem immer höheren Shareholder Value spielt sicherlich auch eine wichtige Rolle.

Umstrukturierungen stellen Arbeitnehmervertreter\*innen und Gewerkschaften sowohl auf lokaler als auch auf europäischer Ebene vor erhebliche Herausforderungen. Um ihnen bei der Orientierung im Dickicht von Vorschriften, Rechten und Pflichten zu helfen und ihnen praktische Ratschläge auf der Grundlage gewerkschaftlicher Prinzipien und Prioritäten zu geben, wurde in Zusammenarbeit mit anderen EGV, dem EGB und ETUI das interaktive Online-Tool Transnational Restructuring Navigator (TRN) entwickelt. Der TRN bietet Informationen zu 11 verschiedenen Arten von Umstrukturierungen, die alle Phasen abdecken, von den ersten Gerüchten bis zur Umsetzung, und klärt über die Rolle der verschiedenen Stakeholder auf, insbesondere des EBR und der Gewerkschaften, aber auch über die Verantwortung der Unternehmensleitung.

Wir organisieren weiterhin, oft in Zusammenarbeit mit IndustriALL Global Union, Ad-hoc-**Gewerkschaftskoordinierungstreffen** zur Entwicklung gemeinsamer Strategien im Falle transnationaler Umstrukturierungspläne. Im Berichtszeitraum betraf dies unter anderem ArcelorMittal, Stellantis, TotalEnergies SE, Schneider Electric SE und Liberty Steel.

Unsere Zusammenarbeit mit IndustriALL Global Union (IAG) wurde durch die gegenseitige Teilnahme an Sitzungen unserer jeweiligen Unternehmenspolitischen Ausschüsse und einem gemeinsamen Projekt zum Thema verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, „The ABC of RBC“, weiter gestärkt. Dieses Projekt umfasst sektorale Workshops für die Branchen Automobil, Metallerzeugung und -bearbeitung, Textil und Bergbau, mit dem Ziel, eine Liste mit praktischen Empfehlungen für Gewerkschaften aufzustellen.

Im Berichtszeitraum wurde schließlich mit der Überarbeitung der Richtlinie über Europäische Betriebsräte (EBR) begonnen. Die Europäische Kommission veröffentlichte im Januar 2024 in Reaktion auf den Bericht des Europäischen Parlaments, in dem eine Stärkung der Rechte der Europäischen Betriebsräte gefordert wurde, einen Entwurf für eine neue Richtlinie, in dem viele Prioritäten der Gewerkschaften berücksichtigt wurden. Bald darauf folgten Stellungnahmen des Europäischen Rates und des Europäischen Parlaments, die den Weg für den Beginn der Trilog-Verhandlungen Anfang 2025 ebneten. Da industriAll Europe mehr als 650 EBR in unseren Branchen unterstützt, sind wir weiterhin eng in die Diskussionen mit dem EGB und den Austausch mit den europäischen Institutionen eingebunden. Wir haben als Berater der Gruppe II (Arbeitnehmer) des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) bei der Ausarbeitung der EWSA-Stellungnahme zum Vorschlag für eine neue überarbeitete Richtlinie fungiert.

Die verbindlichen Leitlinien von industriAll Europe für Verfahren und Inhalte bei der Aushandlung von EBR-Vereinbarungen wurden gründlich aktualisiert und im November 2024 vom Exekutivausschuss genehmigt.

Mit der Annahme der Richtlinie über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit im Mai 2024 und dem Inkrafttreten der Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen wurden bedeutende Fortschritte auf europäischer Ebene erzielt. Gemäß diesen Richtlinien werden Tausende von Unternehmen verpflichtet, genaue und aktuelle Informationen zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zu veröffentlichen.

Darin heißt es, dass Unternehmen potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt, die sich aus ihrer Geschäftstätigkeit ergeben bzw. im Zusammenhang mit ihrer globalen Lieferkette stehen, beheben müssen. Mit diesen Richtlinien ist verantwortungsvolle Unternehmensführung nicht länger bloß eine Option, sondern eine Pflicht. Wir müssen jedoch wachsam bleiben.

**Umstrukturierungen geben weiterhin Anlass zu großer Sorge, aber neue EU-Richtlinien sollten zusätzliche Instrumente zur Bewältigung dieser Situation bereitstellen.**

Unsere Leitlinien in diesem Bereich sind in unserem [Positionspapier zu verantwortungsbewusster Geschäftsführung](#) dargelegt. Da dies große Möglichkeiten für Arbeitnehmervertreter\*innen bietet, haben wir auch praktische Empfehlungen für Gewerkschaftsaktionen in multinationalen Unternehmen veröffentlicht.

Im November 2024 kündigte die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, ein Omnibus-Gesetz an, das im Februar 2025 vorgelegt werden soll. Diese Initiative könnte einige der Errungenschaften im Bereich verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (RBC) unter dem Vorwand, den Verwaltungsaufwand für Unternehmen zu verringern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, zunichtemachen.

Die Annahme der [EU-Verordnung über Zwangsarbeit](#) wurde von den Gewerkschaften als Schritt zur Beendigung von Zwangsarbeit begrüßt. Nach der Annahme bedarf es Maßnahmen zur Vorbereitung der vollständigen Umsetzung bis 2027, einschließlich strenger Überwachungssysteme und rascher Maßnahmen, um den Erfolg sicherzustellen.



# Aufbau von Gewerkschaftsmacht für europäische Solidarität und Frieden

Russlands Einmarsch in die Ukraine gefährdet die Sicherheit eines ganzen Kontinents. IndustriAll Europe hat die Aggression von Anfang an unmissverständlich als unrechtmäßig verurteilt und sich entschlossen an die Seite der Ukraine gestellt. Die Invasion hat großes menschliches Leid, Emigration und einen enormen Wiederaufbaubedarf verursacht, wie wir ihn in Europa seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr erlebt haben. Gemeinsam mit der europäischen Gewerkschaftsbewegung haben wir die Forderung nach einer sofortigen Einstellung der russischen Feindseligkeiten unterstützt. Unser Verband hat gemeinsam mit IndustriALL Global Union die internationale Gemeinschaft dazu aufgefordert, politische Unterstützung für einen raschen Frieden in der Ukraine zu gewährleisten.

**IndustriAll Europe und  
unser Schwesterverband  
IndustriALL Global stehen  
fest an der Seite der  
Ukraine.**

Die ukrainischen Gewerkschaften im verarbeitenden Gewerbe wurden als Mitglieder unseres Verbands begrüßt und nehmen aktiv an unseren Sitzungen teil. Angesichts der schwierigen Lage in der Ukraine haben wir gemeinsam mit IndustriALL Global Union Aktivitäten organisiert, die insbesondere auf die Erarbeitung konkreter Vorschläge für eine Industriepolitik für die Zeit nach dem Krieg abzielen.

Wir haben auch an mehreren Veranstaltungen teilgenommen, um mehr über die konkreten Anliegen der ukrainischen Gewerkschaften zu erfahren. Im April 2024 bekundeten industriAll Europe und zahlreiche Mitgliedsorganisationen auf einem vom EGB in Lublin, Polen, organisierten Gewerkschaftsgipfel für die Ukraine, an dem über 110 Personen teilnahmen, ihre Solidarität mit der Ukraine. Ein Dreiparteientreffen im Juli 2023 brachte 13 Mitgliedsgewerkschaften von IndustriALL Global Union und industriAll Europe in der Ukraine mit Vertreter\*innen der IAO, der Vereinten Nationen sowie der ukrainischen Regierung und Arbeitgeberschaft zusammen.

Auch in diesen für die Ukraine schwierigen Zeiten muss das Land die grundlegenden Gewerkschaftsrechte achten, wie sie in den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt und von der Ukraine ratifiziert wurden. Außerdem muss die Ukraine im Rahmen der Verhandlungen über ihren Beitritt zur EU Anpassungen am Arbeitsrecht vornehmen.

Darüber hinaus hat der Exekutivausschuss von industriAll Europe auf seiner Sitzung am 13. und 14. Dezember 2023 die Besorgnis der Mitgliedsorganisationen über die Lage im Nahen Osten zum Ausdruck gebracht und eine Stellungnahme angenommen, in der die Europäische Union und die europäischen Regierungen aufgefordert werden, ihre Bemühungen zu intensivieren, um den Krieg zu beenden, die Freilassung aller Geiseln zu gewährleisten und den Weg zu einem gerechten Frieden und einer Zwei-Staaten-Lösung zu ebnen.

## **Kampf gegen die extreme Rechte**

Rechtsextreme Parteien, die Gewerkschaften und die von uns vertretenen Werte missachten, sind in ganz Europa auf dem Vormarsch. Populistische und extreme Politik gewinnt immer mehr Zulauf. Die jüngsten Wahlergebnisse zeigen, dass die extreme Rechte auf Kosten der etablierten Parteien auf dem Vormarsch ist. Ihre Zustimmungswerte haben sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Die infolge der Finanzkrise 2008/2009 verhängten Sparmaßnahmen trugen zu diesem besorgniserregenden Trend bei.

Wir erleben eine alarmierende Normalisierung der extremen Rechten, die sie an die Schalthebel der Macht bringt, wo sie Gesetze erlassen kann.

Ziel solcher restriktiven Gesetze sind oft die Gewerkschaften und die Arbeitnehmerrechte, wie wir in Finnland und Ungarn gesehen haben. Sobald sie an die Macht kommen, ist es das Ziel der extremen Rechten, das Streikrecht drastisch einzuschränken, Tarifverhandlungen zu dezentralisieren und die Rolle der Gewerkschaften als legitime Sozialpartner infrage zu stellen. Arbeitnehmervertreter\*innen werden aufgrund der Werte, für die sie eintreten, verfolgt.

IndustriAll Europe hat seine politische Agenda angepasst und widmet dieser wachsenden Bedrohung für unsere Rolle in der Gesellschaft große Aufmerksamkeit. Im März 2024, vor den Wahlen zum Europäischen Parlament, nahmen mehr als 80 Gewerkschafter\*innen aus ganz Europa an einem [Webinar](#) teil, um bewährte Verfahren zum Schutz der Beschäftigten vor den falschen Versprechungen der extremen Rechten auszutauschen.

In anderen Seminaren wurde deutlich, dass der Schlüssel zur Bekämpfung rechtsextremer Parteien in der Zusammenarbeit und Solidarität liegt, um unsere Kapazitäten und unsere Verhandlungsmacht zu stärken.

Der erste [Jugendworkshop](#) zum Thema Rechtsextremismus fand im Februar 2024 in Malaga, Spanien, statt, ein [zweiter](#) folgte im Juli 2024 in Budapest, Ungarn. Immer mehr Menschen fühlen sich von den Parteien der politischen Mitte im Stich gelassen. Immer weniger junge Menschen gehen zur Wahl, und manche lassen sich von rechtsextremen Narrativen verführen. Auf unseren Schulungen lernten junge Mitglieder, rechtsextreme Diskurse zu entlarven und ihnen unsere eigenen Werte entgegenzusetzen.

**Immer mehr rechtsextreme Parteien gelangen in Regierungsverantwortung. Ziel ihrer Politik sind oft die Gewerkschaften und die Arbeitnehmerrechte.**

IndustriAll Europe ist auf der norwegischen Insel Utøya, wo im Jahr 2011 69 Teilnehmende eines Feriencamps der Arbeiter-Jugendliga AUF von einem Rechtsextremisten ermordet wurden, eine Verpflichtung gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus und Islamophobie eingegangen.

Schließlich diskutierte der Exekutivausschuss von industriAll Europe im November 2024 ein erstes Positionspapier zu diesem brennenden Thema: „Aktionsplan: Schutz unserer Demokratie vor rechtsextremen Ideen und Werten!“ Das Sekretariat wurde beauftragt, das Papier zwecks späterer Genehmigung zu überarbeiten.

## **Arbeitskräftemangel und Zuwanderung**

Die EU-Kommission hat zu Recht darauf hingewiesen, dass der Arbeits- und Fachkräftemangel in Europa dringend behoben werden muss. Die von der Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen kommen jedoch der Forderung der Arbeitgeber nach einer „einfachen Lösung“ und Migration nach und enthalten keine Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität oder ein Recht auf Qualifizierung und Weiterbildung für Beschäftigte.

Eine der EU-Initiativen ist die Online-Plattform EU-Talentpool. Sie wurde eingerichtet, um die Visa- und Arbeitserlaubnisverfahren für die teilnehmenden Länder zu beschleunigen. Anstatt einen angemessenen Rechtsrahmen zu schaffen, der die Gleichbehandlung aller Beschäftigten gewährleistet, spielt die EU mit diesem Instrument den Arbeitgebern in die Hände, die nur ihre Kosten senken wollen. Es geht in erster Linie darum, Arbeitssuchende aus Drittländern mit europäischen Arbeitgebern in Kontakt zu bringen. Wir haben eng mit dem EGB und anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden (EGV) zusammengearbeitet, um Schwachstellen auszumachen und anzusprechen. Im Juni 2024 haben wir ein gemeinsames Schreiben an die EU-Kommission geschickt, in dem wir auf die Mängel des Talentpools hingewiesen haben.

Die Personenfreizügigkeit sollte als Erfolg gefeiert werden, aber es braucht in Europa auch eine „Freiheit zu bleiben“. Die Mobilität innerhalb der EU verursacht einen massiven Braindrain in Süd- und Osteuropa, der die bestehende Kluft zwischen den

Mitgliedstaaten weiter vergrößern wird. „Freiheit zu bleiben“ bedeutet, dass jeder Mensch Zugang zu hochwertigen Arbeitsplätzen und sozialen Dienstleistungen in seinem Heimatland haben sollte, ohne gezwungen zu sein, ins Ausland zu ziehen.

**Migration muss eine freie Entscheidung sein, niemand darf dazu gezwungen sein.** Dies gilt auch für die Migration aus Drittländern.

**Die Personenfreizügigkeit ist ein Recht in der EU, aber in Europa muss es auch eine Freiheit zu bleiben geben, um der Abwanderung von Fachkräften entgegenzuwirken. Die Ausbeutung von ausländischen Arbeitskräften ist nicht hinnehmbar.**

Unser Exekutivausschuss nahm im Mai 2023 ein Positionspapier zur Dringlichkeit von Investitionen in Arbeitnehmer\*innen und im Mai 2024 ein weiteres Positionspapier zum Thema Arbeits- und Fachkräftemangel an, in dem eine umfassende Reihe von Forderungen an politische Entscheidungsträger\*innen und Arbeitgeber aufgeführt ist. In beiden Papieren wird Gleichbehandlung gefordert und Sozialdumping sowie die Ausbeutung von Arbeitsmigrant\*innen als billige Arbeitskräfte angeprangert.

Unser Projekt mit dem Titel „Aufbau gewerkschaftlicher Kapazitäten in Mittel- und Osteuropa“ konzentrierte sich auf wichtige Industriesektoren und zielte darauf ab, Organising und Kapazitätsaufbau mit innovativen Strategien und Instrumenten zu verstärken. In diesem Rahmen wurden Mitgliedsorganisationen bei Organising- und Anwerbemaßnahmen direkt vor Ort unterstützt. Auf einer Konferenz in Prag im Juli 2024 kamen über 65 Teilnehmende aus 13 Ländern zusammen, um eine Bestandsaufnahme der Situation vorzunehmen und Maßnahmen zu erörtern.

Wir haben zwanzig Jahre nach der ersten EU-Osterweiterung eine Erklärung verfasst, in der wir gute Industriearbeitsplätze in Mittel- und Osteuropa fordern. Darüber hinaus haben wir eine Grundsatzposition mit 13 Forderungen für eine zukünftige Erweiterung der EU angenommen, unter anderem wurde eine verstärkte Einbeziehung der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft in den Kandidatenländern gefordert.

25 junge Organisier\*innen aus Rumänien, Bulgarien, Serbien und Bosnien nahmen an der ersten Schulung der neuen Reihe regionaler Workshops von industriAll Europe für junge Gewerkschafter\*innen zum Thema „Aufbau von Gewerkschaftsmacht“ teil. In Timișoara, Rumänien, lernten junge Gewerkschafter\*innen, wie sie neue Tools wie Umfragen und Flyer nutzen können, um ihre Kommunikation mit Mitgliedern zu verbessern und neue, potenzielle Mitglieder zu erreichen. Sie tauschten bewährte Verfahren zu Kommunikationsstrategien und -kampagnen von Gewerkschaften aus und entwickelten eigene Aktionspläne zur Nutzung der neuen Tools in ihrem eigenen Unternehmen oder Sektor.

## **Aufbau von Gewerkschaftsmacht durch Einbeziehung junger Beschäftigter: Jugend in Aktion!**

Im Vorfeld der Halbzeitkonferenz von industriAll Europe im Frühjahr 2023 in Thessaloniki trafen sich 40 junge Gewerkschafter\*innen zu einem Jugend-Workshop in Zagreb, um ihre politische Initiative auf dem Workshop „Unserer Stimme Gehör verschaffen!“ vorzubereiten. Unsere Arbeitsgruppe Jugend stellte klare Forderungen und betonte, dass sie mit am Tisch sitzen müsse. Die Gruppe hat weiter daran gearbeitet, diese Forderungen auf dem nächsten Kongress im Jahr 2025 in die Tat umzusetzen.

Nicht weniger als 60 junge Gewerkschafter\*innen nahmen am Jugend-Rahmenprogramm von industriAll Europe in Thessaloniki teil. Diese Veranstaltung genau ein Jahr nach der Annahme des europäischen Aktionsplans Jugend durch den Exekutivausschuss stellte einen Meilenstein für die Arbeitsgruppe Jugend von industriAll Europe dar. In dem Plan verpflichteten sich industriAll Europe und seine Mitgliedsorganisationen, mehr junge Beschäftigte in die Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen.

Seitdem wurden große Fortschritte erzielt, und unsere jungen Aktivist\*innen arbeiten fleißig an der Umsetzung des Plans auf nationaler Ebene. Sie haben es geschafft, 25 nationale Aktionspläne in 12 Ländern auf den Weg zu bringen, was zu einem Anstieg der Zahl junger Mitglieder um bis zu 10 % geführt hat.

Im November 2023 kamen junge Aktivist\*innen zusammen, um über die wichtigsten Themen für junge Industriebeschäftigte in ihren Ländern zu diskutieren und ihre Forderungen für die Europawahl aufzustellen. Auf diese Veranstaltung folgten die oben genannten Präsenzseminare in Malaga und Budapest im Laufe des Jahres 2024. Ein weiterer Workshop fand dann am 6. und 7. Dezember 2023 in Rom statt.

Im Juni 2024 startete industriAll Europe sein EU-finanziertes Projekt „Young Social Dialogue Champions’ Academy“, um seine jungen Mitglieder mit Know-how, Kompetenzen und Tools auszustatten, die sie zur Bewältigung der größten Herausforderungen junger Beschäftigter und Auszubildender in der sich wandelnden Arbeitswelt benötigen. Das zweijährige Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem IAO-Zentrum in Turin durchgeführt. Es basiert auf einer innovativen Lernmethode, die regionale Treffen mit Online-Masterclass-Modulen kombiniert. Die jungen Teilnehmenden sollen dann ihren Beitrag dazu leisten, dass Gewerkschaften und der soziale Dialog für junge Menschen inklusiver werden.

35 Personen aus Belgien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Italien, Serbien, Rumänien und der Ukraine nahmen am ersten Projekt-Workshop in Sarajevo teil. In der Schulung lernten sie, wie sie die neuesten digitalen Kommunikationsmittel und KI-Tools nutzen können, um digitale Strategien zu entwickeln und gute Arbeit sowie hochwertige Arbeitsplätze für junge Industriebeschäftigte zu gewährleisten.

Am zweiten Workshop in Turin (Italien) nahmen 25 junge Gewerkschafter\*innen aus Belgien, Bosnien und Herzegowina, Deutschland, Ungarn, Italien, Serbien und Rumänien teil. Im Rahmen der Veranstaltung wurde eine Vorausschau auf die Auswirkungen des grünen und digitalen Wandels auf die Situation in den Ländern, Sektoren und Unternehmen der Teilnehmenden durchgeführt. Das Projekt wird im Jahr 2025 fortgesetzt.

Auf seiner Sitzung in Porto am 28. und 29. November 2024 diskutierte der Exekutivausschuss von industriAll Europe die Forderung der Arbeitsgruppe Jugend, dem Vorsitzenden der AG auf dem Kongress 2025 ein Stimmrecht im Exekutivausschuss zu gewähren.



# Anhang

## Veröffentlichte Dokumente

Positionspapier: [Künstliche Intelligenz „bändigen“: KI-Strategie der Gewerkschaften](#)

Kampagne im Vorfeld der Europawahl 2024: [Gute Industriearbeitsplätze](#)

Positionspapier: [Künftige EU-Erweiterung nach Osten](#)

Erklärung: [20 Jahre EU-Erweiterung um die mittel- und osteuropäischen Länder – Industrieagenda für gute Industriearbeitsplätze](#)

Gemeinsame Erklärung: [IndustriAll Europe und IndustriALL Global Union – Vertiefung der Zusammenarbeit](#)

## Industriepolitik

Policy Brief: [AI in the IndustriAll Europe world of work](#) (KI in der Arbeitswelt von industriAll Europe)

Positionspapier: [Ein europäischer Investitionsplan für gute Industriearbeitsplätze](#)

Positionspapier: [Industrie 5.0: Warum sollten die Beschäftigten sich mit diesem Thema befassen?](#)

Positionspapier: [Industrieplan zum Grünen Deal](#)

Positionspapier: [Industriestrategie für die europäische Eisenbahnindustrie](#)

Policy Brief: [Halbleiterbranche in Europa](#)

Policy Brief: [From Industry 4.0 to Industry 5.0](#) (Von Industrie 4.0 zu Industrie 5.0)

Manifest: [Manifest für einen gerechten Strukturwandel](#)

Positionspapier: Wettbewerbsvorschriften und -praktiken: ein Ansatz der Industriegewerkschaften

## **Tarif- und Sozialpolitik**

Leitlinien: Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie

Policy Brief: Good quality jobs - A compass for the next legislative period  
(Hochwertige Arbeitsplätze – ein Kompass für die nächste Legislaturperiode)

Positionspapier: Missbrauch des Arbeitskräftemangels zur Ausbeutung ausländischer Arbeitskräfte

Positionspapier: Investitionen in Arbeitnehmer\*innen dringend erforderlich, um den Arbeits- und Fachkräftemangel zu beheben

Fact Sheets: Working time 1 (Arbeitszeit 1) und Working time 2 (Arbeitszeit 2)

## **Unternehmenspolitik**

Positionspapier: Verantwortungsbewusste Geschäftsführung

Leitlinien: Aushandlung von Vereinbarungen über den Europäischen Betriebsrat

## **Luft- und Raumfahrt**

Positionspapier: Nachhaltiger Luftverkehr

## **Automobil**

Aktionsplan: Automotive Action Plan 2024-2026 (Aktionsplan für die Automobilindustrie 2024–2026)

Positionspapier: [Weckruf der Beschäftigten in der Automobilindustrie und ihrer Lieferkette für Europa](#)

Positionspapier: [CO<sub>2</sub>-Normen und Euro 7: Einbeziehung der Beschäftigten in der Automobilindustrie unerlässlich](#)

## **Grundstoffe**

Policy Brief: [Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Verordnung über Verpackungen und Verpackungsabfälle](#)

## **Metallerzeugung und -bearbeitung**

Gemeinsame Forderung: [Aufruf zu einem Stahl-Aktionsplan mit EUROFER \(europäischer Metall-Arbeitgeberverband\)](#)

Flyer: [Europäischer Stahlaktionstag](#)

## **Chemikalien und Pharmazeutika**

Positionspapier: [Zugang zu bezahlbaren Arzneimitteln](#)

## **Verteidigung**

Warschauer Erklärung: [Für gute Industriearbeitsplätze in der europäischen Verteidigungsindustrie](#)

## **Energie**

Positionspapier: [Elektrizitätsverordnung: für eine gerechte Energiewende](#)

Erklärung: [Response to public consultation on 2040 climate and energy targets](#) (Stellungnahme zur öffentlichen Konsultation über die Klima- und Energieziele für 2040)

## Rohstoffindustrie

Gemeinsame Erklärung: [Gemeinsame Erklärung mit den Arbeitgebern zum Gesetz zu kritischen Rohstoffen](#)

## Gas

Study report: [Study report on a Just Transition for workers in the Gas Sector](#) (Studienbericht über einen gerechten Übergang für Beschäftigte in der Gaswirtschaft)

## Papier

Gemeinsame Erklärung: [Gemeinsame Erklärung mit CEPI](#) (Europäischer Arbeitgeberverband im Papiersektor)

## Schiffbau

Gemeinsames Projekt: [LeaderSHIP - Empowering skills in the maritime sector](#) (LeaderSHIP – Förderung von Kompetenzen im maritimen Sektor)

Gemeinsame Stellungnahme: [Joint position](#) (Gemeinsame Stellungnahme mit SEA Europe, europäischer Arbeitgeberverband der Werften und Schiffbauindustrie)

Gemeinsame Erklärung: [For a resilient, competitive and sustainable future](#) (Für eine resiliente, wettbewerbsfähige und nachhaltige Zukunft)

## Gleichstellungspolitik

Erklärung: [Für Solidarität und gegen Rassismus](#)

## **Angestellte**

Toolbox: [Gewerkschaftliche Toolbox für die Organisation von Angestellten in der Industrie](#)

## **Jugend**

Dokument: [Aufbau von Gewerkschaftsmacht - Warum nicht die Jugend einbeziehen?](#)

Studie: [Jugendstudie](#)

Forderungen im Vorfeld der Europawahl 2024: [IndustriAll Europe's Youth demands for the 2024 European Elections](#) (Forderungen der Jugend von IndustriAll Europe für die Europawahl 2024)

## **Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Charta: [iAE-Charta für Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Batterieproduktion](#)

## **Allgemeine und berufliche Bildung**

Leitfaden: [Making training a reality for quality jobs](#) (Weiterbildung für hochwertige Arbeitsplätze konkret umsetzen)





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