

**Our Europe:
fair,
sustainable,
solidly united**



European Federation
of Building
and Woodworkers



13. EFBH-GENERALVERSAMMLUNG, Wien (AT), 7. und 8. November 2019

DOKUMENT H

EFBH-Strategieplan: Themenprioritäten 2020-2023



EFBH-Strategieplan: Themenprioritäten 2020-2023

Die EFBH befürwortet die europäische Integration im Interesse der europäischen Arbeitnehmer und Bürger. Wir betrachten die europäische Integration als einen Weg, die fundamentalen Rechte aller Arbeitnehmer und Bürger zu wahren. Sie ist gleichzeitig ein Schutzwall gegen Angriffe auf die Grundpfeiler der europäischen Demokratie wie Rechtsstaatlichkeit und Meinungsfreiheit. Die EFBH hat deshalb nicht die Absicht, mit rechtspopulistischen Parteien zusammenzuarbeiten oder deren Unterstützung zu suchen.

Die EFBH fordert bei einer nächsten Änderung des Vertrages die Integration eines Protokolls für den sozialen Fortschritt in den EU-Vertrag. Sie schlägt ebenfalls vor, dass die EU der Europäischen Sozialcharta des Europarates beitrifft. Hierbei handelt es sich um eine internationale Charta, die die sozialen Grundrechte der Bürger grundlegt, darunter das Streikrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen.

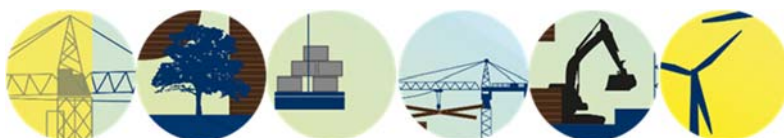
EINFLUSSBEREICHE

Gleichbehandlung – Mobilität unter fairen Bedingungen für alle Arbeitnehmer

Unser wichtigstes Ziel besteht in der Bekämpfung aller Formen prekärer Arbeit (Leiharbeit, Schwarzarbeit, atypische und prekäre Beschäftigung, Scheinselbständigkeit) und schwerer Arbeit und in der Förderung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer in vergleichbaren Situationen, d. h. Gleichbehandlung bei Löhnen und Arbeitsbedingungen (gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit am gleichen Ort), soziale Sicherheit und Sozialschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung. Diese Initiativen beinhalten auch die Garantie fundamentaler Rechte für alle Arbeitnehmer wie zum Beispiel die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, freie Verhandlungen und die Durchführung von Arbeitskämpfmaßnahmen.

Allen Arbeitnehmern muss die gleiche Behandlung am Arbeitsplatz und Mobilität unter fairen Bedingungen gewährleistet werden. Zu diesem Zweck wird die EFBH besonders aufmerksam auf die effektive und effiziente Durchsetzung der grundlegenden Rechte achten. Wir werden uns für eine ambitionierte Überarbeitung der EU-Verordnungen für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit einsetzen und wollen erreichen, dass alle Menschen die gleichen Rechte haben. Wir arbeiten mit der neuen Europäischen Arbeitsbehörde zusammen, um erfolgreich gleiche Rechte für alle durchzusetzen.

Wir werden die Herausforderungen im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Arbeit thematisieren, wie zum Beispiel Arbeitnehmerentsendung, betrügerische Entsendungen, grenzüberschreitender Sozialbetrug und die Entsendung von Scheinselbständigen sowie den sozialen Missbrauch, wie etwa die Einrichtung von Briefkastenfirmen. Zu den Instrumenten, die wie zur Umsetzung dieser Ziele einsetzen werden, gehören grenzüberschreitende Gewerkschaftsnetzwerke und -Zusammenarbeit, die Unterstützung einer bilateralen Zusammenarbeit von Gewerkschaften in Entsende- und Aufnahmeländern und die Erstellung von Informationsinstrumenten für grenzüberschreitende Arbeit.



Alle Arbeitnehmer in unseren Sektoren haben ungeachtet ihres Geschlechts Anspruch auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung. Diese Vorgabe sollte erfüllt werden, indem alle genderspezifischen und arbeitsschutzrelevanten Normen berücksichtigt werden und sichergestellt wird, dass die beruflichen Bildungsangebote den Anforderungen moderner Arbeitsbedingungen und Lebensmodelle entsprechen, gleiche berufliche Stellung und Löhne garantieren, Systeme für die Berechnung und Erfassung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Unternehmen beinhalten, alle in der EU und in den einzelstaatlichen Gesetzen vorgesehenen Maßnahmen in Verbindung mit Mutter- und/oder Vaterschaft angewandt werden und versucht wird, eine gute Work-Life-Balance für alle Beschäftigten zu erreichen.

Kampf gegen den Klimawandel – Sicherstellen eines gerechten Übergangs

Die EFBH unterstützt vorbehaltlos die im Pariser Klimaabkommen festgelegten Ziele. Die Verringerung der Treibhausgasemissionen und die damit verbundene Energiewende, die Ziele des Abkommens sind, eröffnen zahlreiche neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Handlungsperspektiven in der Bau-, Forst- und Holzwirtschaft und im Baumaterialsektor. Alle EFBH-Sektoren können bei der Umsetzung der Politik gegen den Klimawandel eine entscheidende Rolle spielen und Teil der Lösung bestehender Herausforderungen sein.

Für uns geht es in erster Linie darum, an europäischen Initiativen für neue Produktionsmethoden und Prozesse und Modelle der Arbeitsorganisation im Kontext der Umsetzung der Klimaziele und der Kreislaufwirtschaft teilzunehmen und sie auf diese Weise beeinflussen zu können.

Die Gestaltung und Antizipation des Wandels bedeutet, Städte besser auf die sich ändernden Umweltbedingungen vorzubereiten und sie diesbezüglich widerstandsfähiger zu machen. Hier gilt es, die besten Praktiken und strategischen Aktionen zu definieren.

Insbesondere werden wir uns mit der Aufgabe befassen, die Bauwirtschaft nachhaltig zu gestalten, Gebäude energetisch zu sanieren, die Energieeffizienz zu verbessern und bezahlbare Wohnungen zu bauen und darauf zu achten, welche potenziellen Auswirkungen dies auf die Beschäftigten und die Qualifikationsanforderungen haben wird.

Allerdings gibt es nicht nur Chancen: Energieeinsparungen und die Klimapolitik werden gravierende Auswirkungen auf energieintensive Wirtschaftszweige wie die Zementindustrie haben. Gemeinsam mit anderen Branchengewerkschaften wird sich die EFBH weiterhin für eine nachhaltige und ambitionierte industriepolitische Agenda der EU einsetzen. Die EFBH ist davon überzeugt, dass es nach wie vor in Europa eine Zukunft für energieintensive Industrien gibt. Aber diese Industrien bedürfen wirkungsvollerer Maßnahmen, um den Anforderungen internationaler Vereinbarungen zu CO₂-Einsparungen und Energieeffizienz gerecht zu werden. Diese Maßnahmen müssen von einer Politik und von Investitionen begleitet werden, die einen gerechten Übergang für die Arbeitnehmer unterstützen und das Recht auf Umschulung und/oder gegebenenfalls Vermittlung in andere Berufe oder Branchen beinhalten. Es müssen ausreichende EU-Mittel oder andere Mittel zu diesem Zweck eingeplant werden. Wir fordern die EU ebenfalls auf, sich mit dem Problem der Externalisierung von CO₂-Emissionen zu befassen. Dazu kommt es, wenn industrielle Tätigkeiten und Arbeitsplätze in Länder außerhalb der EU-Grenzen verlagert werden und diese Staaten weniger rigorose Emissionsvorschriften haben.



Digitalisierung und Arbeitnehmer – Transformation unserer Sektoren unter fairen Bedingungen

Die Digitalisierung verändert bereits die Produktionsprozesse in unseren Sektoren und könnte zu einer grundlegenden Transformation der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsbeziehungen führen. Gemeinsam mit der BHI wird die EFBH versuchen, Einfluss auf diese Veränderungsprozesse zu nehmen und dabei im Interesse der Arbeitnehmer handeln. Es dürfen keine Arbeitnehmer auf der Strecke bleiben, und wer seinen Arbeitsplatz verliert, muss einen gerechten Ausgleich erhalten und sich für neue berufliche Aufgaben qualifizieren können. Darüber hinaus müssen Produktivitätsgewinne, die durch die Digitalisierung entstehen, durch Lohnerhöhungen gerecht verteilt werden.

Für die EFBH bedeutet ein fairer Wandel eine Begrenzung der Arbeitszeit, so dass die Arbeitnehmer auch im digitalen Zeitalter geschützt werden. Die EFBH wird gegen alle Versuche vorgehen, die Europäische Arbeitszeitrichtlinie zu flexibilisieren. Die EFBH-Mitgliedsverbände haben bereits gezeigt, dass sie durch Tarifvereinbarungen zu Arbeitszeitregelungen kommen können, die den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen und eine bessere Work-Life-Balance ermöglichen.

Der Einsatz digitaler Werkzeuge wird Unternehmen neue Möglichkeiten der Erfassung, Kommerzialisierung und Nutzung von Daten zur Kontrolle von Arbeitnehmern eröffnen. Die EFBH fordert den umfassenden Schutz der persönlichen Daten von Arbeitnehmern bei gleichzeitiger Nutzung dieser Daten, um jede Umgehung von Sozial- und Arbeitsgesetzen und Standards zu bekämpfen. Es müssen digitale Werkzeuge eingeführt werden, um die Arbeitszeiterfassung auch für mobile Arbeitnehmer auf wechselnden Baustellen zu verbessern und damit sicherzustellen, dass jede geleistete Überstunden angemessen vergütet wird. Diese Werkzeuge müssen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern und ihren Vertretern entwickelt und eingeführt werden.

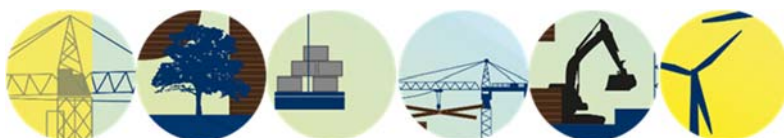
Die Qualifizierung von Arbeitnehmern ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die betroffenen Personen eine angemessene Arbeit finden und dass ihre Jobs in einer transformierten digitalen Wirtschaft nicht an Bedeutung verlieren. Die EFBH wird europäische Initiativen für die Ausbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern unterstützen und sich auch für die Verwendung von EU-Haushaltsmitteln zu diesem Zweck einsetzen.

Neue Technologien haben das Potenzial, Arbeitsplätze sicherer und gesünder zu machen. Diese Technologien sollte aber nicht eingesetzt werden, um die Arbeitsbelastung und den Stress zu erhöhen, sondern um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und unsere Sektoren interessanter für junge Menschen und Frauen zu machen. Die EFBH wird eine sorgfältige Risikoabschätzung der neuen Technologien durchführen und sich für höhere Arbeitsschutzstandards auch im Bereich der psychischen Gesundheit sowie die Sicherheit in einer digitalisierten Wirtschaft einsetzen.

Mehr Investitionen – qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und bessere Berufsausbildung

Es sind umfassende öffentliche und private Investitionen in Europa erforderlich, um Infrastrukturen zu modernisieren und um die Wirtschaft und die Gesellschaft auf das Erreichen unserer ambitionierten Klimaziele vorzubereiten. Die EFBH arbeitet an der Erstellung eines europäischen Investitionsplans, eines so genannten „Green New Deal“, in dem die Bau- und Forst- und Holzwirtschaft und der Baumaterialsektor wichtige Aufgaben übernehmen können.

Die aktuell geltenden EU-Haushaltsregeln behindern umfassende öffentliche Investitionsprogramme auf nationaler und auf EU-Ebene. Die EFBH wird Lobbyarbeit für eine Änderung dieser Vorschriften leisten und damit die Voraussetzungen für ein ambitioniertes Investitionsprogramm auf EU-Ebene schaffen.



Die EFBH wird ebenfalls spezifische Forderungen in einem Programm zur Verbesserung der Funktion und Fairness des Binnenmarktes darlegen. Bei diesen Forderungen wird es in erster Linie um die Stärkung der Marktrolle gehen, die die Bauwirtschaft und die Holzverarbeitende Industrie spielen. Die Vorschläge der EFBH betreffen Bereiche wie die Voraussetzungen für Investitionen, eine faire öffentliche Auftragsvergabe und den grenzüberschreitenden Datenaustausch.

Die EFBH wird ebenfalls versuchen, Einfluss auf die Bildungs- und Berufsbildungspolitik für unsere Sektoren zu nehmen und damit die Rolle der Arbeitnehmer zu stärken, den Weg zu höheren Qualifikationen und Kompetenzen zu ebnet, für lebenslanges Lernen zu sorgen und neue berufliche Bildungsanforderungen zu benennen, die einen Beitrag zur Schaffung neuer Arbeitsplätze leisten. Ein weiteres Ziel wird darin bestehen, die EFBH-Sektoren attraktiver für junge Menschen und Frauen zu machen.

Eine bessere Arbeitsumgebung für gesündere Arbeitnehmer

Viel zu oft ist die Arbeit in den EFBH-Sektoren immer noch gefährlich und anstrengend, und die Arbeitnehmer sind Gefahrstoffen und körperlichen Belastungen ausgesetzt. Materialien und Ausrüstungen sind oft nicht ergonomisch gestaltet und zu schwer, die Arbeitsbedingungen sind körperlich oft beschwerlich, und psychosoziale Belastungen geben immer öfter Anlass zur Sorge. All dies führt zu einer vergleichsweise hohen Häufigkeit von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen und bedeutet, dass Arbeitnehmer nicht bis zum Erreichen ihres normalen Rentenalters arbeiten können. Die EFBH verfolgt die Absicht, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern, und setzt sich für Vorruhestandsregelungen für diejenigen ein, die nicht in der Lage sind, bis zum gesetzlichen Rentenalter zu arbeiten.

Unsere Prioritäten sehen wir in einer besseren Regelung für den Umgang mit Gefahrstoffen und in der Verbesserung der Arbeitsplatzergonomie (beinhaltet auch die Ausrüstung). Es ist uns ein Anliegen, die Arbeitsorganisation zu verbessern und etwas gegen psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz zu unternehmen. Wir leisten ebenfalls weiterhin Lobbyarbeit für einen verbesserten europäischen Rechtsrahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OHS) und arbeiten zu diesem Zweck mit europäischen Sozialpartnern zu OHS-Themen zusammen. Eine unserer Vorgehensweisen besteht darin, Verständigung über gemeinsame Erklärungen zu erreichen, die die korrekte Umsetzung des EU-Rechtsrahmens zu unterstützen und europäische Vereinbarungen zu schließen, wo immer dies möglich ist.

Unser besonderes Augenmerk gilt der Risikobewertung und Dokumentation bei der Verwendung von Gefahrstoffen und gefährlichen Arbeitsmethoden. Weibliche Arbeitskräfte brauchen einen besonderen Schutz sowie eine Arbeitsorganisation, die bezüglich Zeit, Ort und Ausführung der Tätigkeit geschlechtsspezifische Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen berücksichtigt.

Die Einführung neuer Technologien und Produktionsmethoden muss Hand in Hand mit einer Folgenabschätzung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gehen, und zwar mit Start der Designphase jedes innovativen Prozesses und jeder Umstrukturierungsmaßnahme. Zu diesem Zweck werden wir OHS-Themen zu einem festen Bestandteil in allen EFBH-Strukturen machen und unsere Zusammenarbeit mit anderen europäischen und internationalen Gewerkschaftsverbänden sowie anderen EU- und nationalen Institutionen intensivieren, die sich mit Arbeitsbedingungen befassen.

Stärkere Gewerkschaften – Mitgliedergewinnung und bessere industrielle Arbeitsbeziehungen

Der Schwerpunkt der Arbeit des EFBH liegt in der Unterstützung des Aufbaus von Netzwerken, damit beste Praktiken für den Aufbau von Kapazitäten und die gewerkschaftliche Organisierung weitergegeben werden können. Wir werden uns die bestehenden europäischen Programme und Kooperationen für den Kapazitätsaufbau anschauen und die besten Praktiken und Schlussfolgerungen verbreiten.



Wir werden Aktionen ins Leben rufen und Projekte auf den Weg bringen, um die industriellen Arbeitsbeziehungen auf unterschiedlichen Ebenen in Europa, auf europäischer Ebene zwischen den europäischen Sozialpartnern, auf nationaler Ebene zwischen den nationalen Sozialpartnern, auf regionaler Ebene und auch auf Unternehmensebene zwischen den Gewerkschaftsvertretern und ihren Ansprechpartnern zu stärken. In Anwendung der bestehenden Kooperationsvereinbarung mit der BHI werden wir gemeinsam in den MOE-Ländern die Fähigkeiten zum gewerkschaftlichen Kapazitätsaufbau verbessern.

Da in den meisten EU-Ländern der Anteil von Frauen und jungen Menschen in den EFBH-Sektoren niedrig ist, werden wir versuchen die Faktoren herauszuarbeiten, die die Attraktivität dieser Sektoren für Frauen und junge Menschen bestimmen, die Berufschancen für Frauen und junge Menschen verbessern und diese Sektoren für sie attraktiver machen.

Ein wichtiger Faktor, der die Attraktivität unserer Sektoren bestimmt, ist die Fähigkeit der Gewerkschaften, Einfluss auf die Einkommensverteilung zu nehmen und bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Der Lohndifferenzen zwischen West-, Nord-, Süd- und Osteuropa existiert nach wie vor. Die EFBH wird sich weiterhin für eine soziale Aufwärtskonvergenz und den sozialen Zusammenhalt in der EU einsetzen. Tarifverhandlungen sind hier der Schlüssel zum Erfolg.

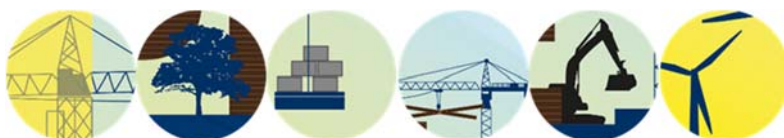
Die EFBH wird auch in Zukunft Kampagnen für gute Löhne und Lohnerhöhungen überall in der EU unterstützen und für unsere Mitgliedsverbände Foren einrichten, damit sie Informationen über nationale Tarifverhandlungsstrategien und Ergebnisse austauschen können. Die EFBH wird aktiv die Autonomie der nationalen sektoralen Sozialpartner und der unterschiedlichen Sozialmodelle im Bereich der Tarifverhandlungen gegen jede Einmischung durch EU-Institutionen (z. B. über das Europäische Semester) verteidigen.

WERKZEUGE ZUR EINFLUSSNAHME

Lobbyarbeit und sozialer Dialog zur Einflussnahme auf EU-Institutionen

Die EFBH hat immer die Lobbyarbeit als eine ihrer Hauptaufgaben angesehen, d. h. Einflussnahme auf die EU-Rechtsetzung im Sinne unserer eigenen kurz- und langfristigen Ziele. Eine Voraussetzung für eine erfolgreiche Lobbyarbeit auf europäischer Ebene sind breit aufgestellte Bündnisse, wann immer dies möglich ist, z. B. mit dem EGB oder anderen EGVs; mit NGOs und Organisationen, die ähnliche Zielsetzungen verfolgen; mit politischen Fraktionen oder Parteien im Europäischen Parlament, sofern sie unsere demokratischen Werte teilen; mit einzelnen Europaabgeordneten; mit Mitgliedern der Europäischen Kommission; und manchmal auch mit Behörden und/oder Regierungen oder Gruppen von Regierungen in den Mitgliedsstaaten der EU. Voraussetzung für eine erfolgreiche Lobbyarbeit sind solide Kenntnisse über das Lobbythema, die Entwicklung guter persönlicher Beziehungen mit den Personen, die wir beeinflussen wollen, und ein lösungsorientierter Ansatz in legislativen Fragen.

Der europäische Sozialdialog mit den Arbeitgebern ist ebenfalls ein wichtiges Mittel, um den Rechtsetzungsprozess in der EU zu beeinflussen. Die EFBH führt traditionell einen sehr guten und konstruktiven Sozialdialog in allen drei Sektoren, in denen wir aktiv sind: Bauwirtschaft, Holzwirtschaft und Möbelwirtschaft. Durch den europäischen Sozialdialog haben wir positiven Einfluss auf zahlreiche Legislativvorhaben genommen. Und durch Vereinbarungen mit den Arbeitgebern auf europäischer Ebene haben wir erfolgreich zahlreiche Gesetzesinitiativen gestoppt, die unseren Sektoren und den dort arbeitenden Beschäftigten geschadet hätten.



EBRs zur Einflussnahme auf multinationale Unternehmen

Europäische Betriebsräte (EBRs) fördern nicht nur die internationale Solidarität unter Arbeitnehmern und damit die politischen Ziele der EFBH, sondern sorgen auch für ein Umfeld, in dem ihre Mitglieder viel über die Stärkung gewerkschaftlicher Kampfkraft lernen können. Gleichzeitig muss die EFBH von den im Rahmen der EBR-Arbeit gewonnenen Erfahrungen lernen, diese Erkenntnisse in ihre politischen Aktivitäten integrieren und eine in sich schlüssige Strategie entwickeln, wie EBRs in die Kampagnen der EFBH eingebunden werden können.

Insbesondere werden wir das Verhalten multinationaler Unternehmen thematisieren, die außerhalb ihres Sitzlandes tätig sind, und wir werden – gegebenenfalls mit der BHI bei globalen Themen – beurteilen, ob ihr Verhalten ihren sozialen Selbstverpflichtungen und den in internationalen Regelwerken, Instrumenten und Rahmenvereinbarungen festgelegten sozialen Anforderungen entspricht. In diesem Zusammenhang bieten wir ebenfalls Bildungsveranstaltungen für EBR-Koordinatoren und EBR-Mitglieder an.

In diesem gesamten Kontext übernehmen die von der EFBH beauftragten EBR-Koordinatoren weiterhin eine wichtige Aufgabe, für die sie die Unterstützung der Gewerkschaften in ihrem Heimatland brauchen, damit die EBRs gut arbeiten und damit neue EBRs eingerichtet werden können. Besonders für die Gewerkschaften in den MOE-Ländern eröffnen neue EBRs die Möglichkeit der gewerkschaftlichen Organisation und der Durchsetzung stärkerer Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer, vor allem im Hinblick auf ihre Anhörung und Unterrichtung.

Es ist wichtig, dass das EBR-Gewerkschaftsnetzwerk umfassend von den EBR-Koordinatoren und ihren jeweiligen Gewerkschaften unterstützt wird, da der Austausch von Erfahrungen und Ideen die Arbeit der Europäischen Betriebsräte verbessern wird.

Es sollten Pläne erstellt werden, um mehr weibliche Delegierte und Koordinatoren für EBRs zu gewinnen, damit Genderthemen auf europäischer und internationaler Ebene organisiert, vertreten und gelöst werden können.

Kommunikation und Kampagnen zur Einflussnahme auf die öffentliche Meinung

Die EFBH wird in Zukunft eine proaktivere Kommunikationsstrategie umsetzen. Zu diesem Zweck werden wir eine kohärente Strategie für die interne und externe Kommunikation entwickeln und hierfür traditionelle Plattformen und (neue?) soziale Medien einsetzen. Die EFBH-Website wird aktualisiert und zu einem benutzerfreundlichen und interaktiven Kommunikationswerkzeug ausgebaut. Die EFBH wird ebenfalls weiter in inklusive Lösungen für Online-Konferenzen investieren sowie Newsletter und andere Informationswerkzeuge weiterentwickeln, damit EFBH-Mitglieder aktiv informiert und involviert werden können.

Ein wichtiger Aspekt der Lobbyarbeit und Einflussnahme auf die EU-Rechtsetzung und auf multinationale Unternehmen besteht darin, die Öffentlichkeit, EU-Beamte und Politiker für sich zu gewinnen. Zu diesem Zweck wird die EFBH ihre Kampagnenstrategien und -kapazitäten zielgerichtet und im Kontext spezifischer Legislativvorhaben oder politischer Aktionen weiterentwickeln.

Damit wir auf dem Feld der europäischen Lobbyarbeit und europäischer Kampagnen Erfolg haben, zählt die EFBH weiterhin auf die Unterstützung und das aktive Engagement ihrer Mitgliedsorganisationen bei der Einflussnahme auf ihre jeweiligen nationalen Regierungen.

