

ENTSCHLIEßUNG

BETEILIGUNG VON FRAUEN, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE IN DER EBH-POLITIK

Das EFBH-Frauen Netzwerk wurde vor fast zehn Jahren gegründet, um geschlechterpolitische Fragen im Zusammenhang mit unseren Sektoren anzugehen, Initiativen zu spezifischen Problemen für unsere Arbeitnehmerinnen auszutauschen und Platz in der Debatte mit anderen europäischen Organisationen zu finden, sowohl innerhalb des EGB als auch mit der Internationalen Föderation BHI.

Die Aufstellung einer "Gender-Agenda" in diesen Jahren hat es uns ermöglicht, diese spezifischen Themen und Probleme besser zu verstehen, auch wenn man sagen muss, dass die Föderation ihnen oft eine untergeordnete Position gegenüber anderen Prioritäten und anderen politischen Fragen eingeräumt hat.

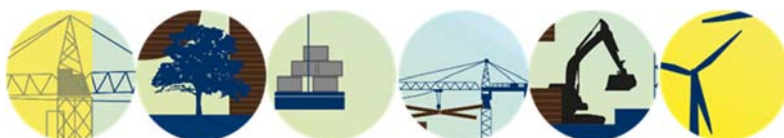
Die Generalversammlung der EFBH ist eine einzigartige Gelegenheit, unser Engagement für die Chancengleichheit neu zu kalibrieren und zu bekräftigen, wobei die Gleichstellung der Geschlechter eine der ersten Prioritäten ist. Die EFBH wird diesem Thema den richtigen Raum und das richtige Gewicht geben, auch und vor allem, indem sie es durch eine Methode des Mainstreaming in alle Bereiche unserer politischen Aktivitäten und Organisation einbezieht.

Dieses Ziel kann nur erreicht und umgesetzt werden, wenn mehr Frauen im Sekretariat, im Präsidium, im Exekutiv Ausschuss, in den verschiedenen Ständigen Ausschüssen und in den verschiedenen thematischen Koordinierungsgruppen unserer Föderation vertreten sind.

Obwohl wir uns bewusst sind, dass wir noch weit davon entfernt sind, das Ziel einer ausgewogenen Vertretung von Männern und Frauen zu erreichen, betonen wir die dringende Notwendigkeit, die Präsenz von Frauen auf allen Ebenen zu verstärken, angefangen beim Arbeitsplatz über die verstärkte Beteiligung von Arbeitnehmerinnen bis hin zur Nutzung des Raums für Veränderungen im Bausektor, beim grünen Bauen, bei der Digitalisierung, beim gerechten Übergang, bei der Energieeffizienz und beim Klimawandel.

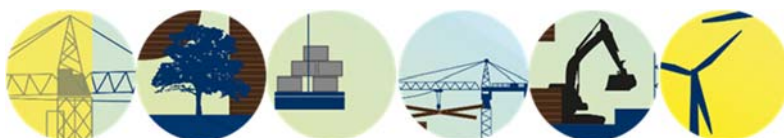
Ebenso sollten geschlechtsspezifische Fragen in die Agenden des sozialen Dialogs in allen unseren Sektoren, Bau, Holz und Forstwirtschaft, sowie in die Themen der EBR und der europäischen und internationalen Gewerkschaftsnetzwerke einbezogen werden.

Bei der Umsetzung wird die Genderpolitik Teil des breiteren Spektrums von Inklusion und Vielfalt sein. Die Digitalisierung und moderne Arbeitsmittel sind für uns eine Chance, nicht nur Frauen, junge und hoch qualifizierte Arbeitnehmer, sondern auch Menschen in einer schwächeren oder benachteiligten Position zu erreichen, was letztlich unsere Gewerkschaften stärken wird.



Eine konkrete EFBH-Strategie für die Beteiligung von Frauen, Vielfalt und Chancengleichheit für alle wird für unsere (sich wandelnden) Sektoren sehr relevant sein, um eine echte Inklusion und Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer an unseren Arbeitsplätzen zu gewährleisten. Die EFBH wird diese Strategie ermöglichen, die von der Person initiiert wird, die bestellt wird, um die EFBH im EGB in Bezug auf Genderfragen zu vertreten.

Diese neue Strategie über die Beteiligung von Frauen, Vielfalt und Chancengleichheit für alle wird jährlich überprüft und schrittweise umgesetzt werden, wenn sich in den nächsten vier Jahren der Kongressperiode neue Fakten und Dynamiken ergeben, die ein entschlosseneres Handeln der EFBH erfordern könnten.



ENTSCHLIEßUNG

GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT IN DEN EU-LÄNDERN

Der Antrag zielt darauf ab, die Maßnahmen zur Verringerung des anhaltenden Lohngefälles zwischen Arbeitnehmern der Bau-, Holz-, Möbel- und Baustoffindustrie in verschiedenen EU-Ländern, der ungerichtfertigten Lebenshaltungskosten und Arbeitsproduktivität zu verstärken.

Die neuen Länder Mittel- und Osteuropas und Südosteuropas traten der Europäischen Union 2004, 2007 bzw. 2013 bei. Auch der europäische Binnenmarkt für Waren und Dienstleistungen hat sich erheblich erweitert. Die Erweiterung der Union hat auch den Arbeitsmarkt der Gemeinschaft erheblich erweitert.

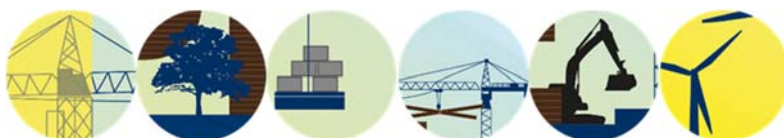
Zwischen 2004 und 2019 stiegen das BIP und die Arbeitsproduktivität in den meisten neuen Mitgliedstaaten der EU deutlich an. Das BIP-Wachstum führt jedoch nicht direkt zu Lohnsteigerungen für die Arbeitnehmer in den neuen EU-Ländern. In den Sektoren Bau, Baustoffe, Holz und Möbel ist der Unterschied im Durchschnittslohnniveau für vergleichbare Arbeitsplätze in den am weitesten entwickelten und neuen EU-Ländern seit 2004 auf einem ähnlichen Niveau geblieben.

Andererseits war der Anstieg der Lebenshaltungskosten und der Preise für Grundverbrauchsgüter in vielen neuen EU-Ländern 2004-2019 deutlich höher als der Anstieg der Löhne.

Ein so großer Einkommensunterschied zwischen den Arbeitnehmern unserer Sektoren in den am weitesten entwickelten und den neuen EU-Ländern ist nicht durch Unterschiede in der Arbeitsproduktivität gerechtfertigt, zumal die neuen Technologien und neuen Methoden der Arbeitsorganisation in den meisten dieser Länder gleich sind und von den großen europäischen multinationalen Unternehmen eingeführt wurden, die diese Märkten beherrschen.

In vielen Ländern Mittel- und Osteuropas sowie Südosteuropas ist die Arbeitsintensität in unseren Sektoren sehr hoch und auch die tatsächliche Arbeitszeit ist lang. Der nominale Anstieg der Monatslöhne ist oft mit der Verlängerung der Realarbeitszeit verbunden, die deutlich mehr als 40 Stunden pro Woche beträgt.

Die Analyse der Politik vieler multinationaler Unternehmen und ihrer Subunternehmer in den neuen EU-Ländern zeigt, dass der europäische Binnenmarkt nur ein Lippenbekenntnis ist und wenig mit der Realität zu tun hat. Einer der Schlüsselfaktoren für die Steigerung der Produktivität in den neuen EU-Ländern ist nach wie vor die Senkung der Arbeitskosten, einschließlich der Aufrechterhaltung eines niedrigen Lohnniveaus.



Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter zielt darauf ab, den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit für Wanderarbeitnehmer und entsandte Arbeitnehmer in den Heimatmärkten durchzusetzen. Gleichzeitig betont sie, dass die Unterschiede bei der Entlohnung der Arbeitnehmer in unseren Sektoren in den verschiedenen EU-Ländern - die nicht durch Unterschiede bei den Lebenshaltungskosten gerechtfertigt sind - die Grundlagen des Binnenmarkts der Gemeinschaft untergraben.

Das Vorhandensein großer Lohnunterschiede für dieselben Funktionen, die nicht durch die Arbeitsproduktivität und die Unterschiede bei den Lebenshaltungskosten gerechtfertigt sind, führt seit vielen Jahren zu zwei verschiedenen Kategorien von Arbeitsmärkten in der EU. Wir akzeptieren eine solche Aufteilung nicht.

Die EFBH unterstützt nachdrücklich die Forderung nach angemessenen Löhnen und einer Aufwärtskonvergenz der Lohnniveaus. Die EFBH unterstützt die nationalen autonomen und dreiseitigen Vereinbarungen, die darauf abzielen, Mechanismen für Lohnerhöhungen zu schaffen, die den für bestimmte Berufe und Arbeitsplätze erforderlichen Qualifikationen Rechnung tragen. Diese Ziele sollen in erster Linie durch Tarifverhandlungen und die Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifvereinbarungen erreicht werden.

Die EU-Mitgliedstaaten haben unterschiedliche Lohngestaltungssysteme mit tariflichen Löhnen, gesetzlichen und tariflichen Mindestlöhnen und einer Kombination dieser Mechanismen entwickelt. Die EFBH unterstützt daher einen europäischen Ansatz, der die Mindestlöhne in den EU-Mitgliedstaaten verbessert und gleichzeitig die unterschiedlichen Arbeitsmarktsysteme in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten wahrt.



ENTSCHLIEßUNG

FÜR EIN SOZIALES EUROPA DER BESCHÄFTIGTEN! GUTE ARBEIT FÖRDERN – DIE TRANSFORMATION DER ARBEITSWELT AKTIV GESTALTEN

Die EFBH setzt sich für ein geeintes, soziales und demokratisches Europa der Beschäftigten ein. Die Europäische Union muss ihre Politik auf die Erreichung von Vollbeschäftigung, sozialen Fortschritt und ein hohes Maß an Umweltschutz ausrichten, so wie es der Vertrag über die Europäische Union (Art. 3 Absatz 3) vorsieht.

Die EFBH nimmt die neu gewählte Präsidentin der Europäischen Kommission beim Wort und fordert konkrete Maßnahmen, um das soziale Europa zu erreichen, das Klima zu schützen, und die Digitalisierung der Arbeitswelt im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Europa muss sich verändern, sonst werden sich die Menschen von Europa abwenden. Die Tarifautonomie, der soziale Dialog, Demokratie am Arbeitsplatz und von Sozialpartnern regulierte Berufe sind Grundpfeiler des europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells. Sie garantieren, dass die Sozialpartner die Entwicklung in ihren Branchen aktiv mitgestalten und auf Veränderungen reagieren können. Die EFBH fordert die Europäische Kommission daher auf, diese Instrumente zu stärken anstatt sie mit Gesetzesinitiativen zu schwächen. Denn sie sind wichtige Voraussetzungen, dass die Transformation in der Arbeitswelt fair verläuft. Die EFBH spricht sich deutlich gegen einen deregulierten Binnenmarkt aus. Die europäische Binnenmarktpolitik muss sozialen Fortschritt und gute Arbeit fördern, anstatt einen Wettlauf um die niedrigsten Arbeitsstandards zu forcieren.

1. Faire Mobilität und gute Arbeit

Die EFBH fordert die Europäische Union auf, die Beschäftigungsbedingungen für alle – auch für Entsandte – im gemeinsamen europäischen Arbeits- und Dienstleistungsmarkt zu verbessern. Das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ sollte Leitlinie für alle Regelungen sein, die die Europäische Kommission in der Binnenmarktpolitik vorbringt.

Daher begrüßt die EFBH die überarbeitete Entsenderichtlinie. Sie muss nun so in nationales Recht umgesetzt werden, dass entsandte Beschäftigte vor Ausbeutung geschützt werden und Entsandte Anspruch auf die am Arbeitsort geltende Lohnhöhe haben.



Für eine weitere Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Garantie von fairer Mobilität in Europa fordert die EFBH konkret:

- Die Europäische Arbeitsbehörde muss so aufgebaut werden, dass sie wirksam in der Lage ist, bestehendes Europäisches Arbeits- und Sozialrecht durchzusetzen. Die europäische Arbeitsbehörde muss mit ausreichend finanziellen und personellen Mitteln ausgestattet werden, um ihre Aufgaben optimal erfüllen zu können.
- Die Richtlinien zur öffentlichen Beschaffung müssen die Zahlung von Tariflöhnen als ein verbindliches Kriterium bei der Auftragsvergabe vorsehen.
- Dem Sozialversicherungsbetrug bei Entsendung durch Unternehmen muss wirksam begegnet werden. Im Europäischen Parlament wurden hierzu begrüßenswerte Vorschläge erarbeitet. So ist es aus Sicht der EFBH unerlässlich, dass die A1-Bescheinigungen fälschungssicher ausgestaltet sind und verpflichtend vor Entsendung beantragt werden müssen.
- Die EFBH fordert die Einführung eines europäischen elektronischen Sozialversicherungsregisters und einer europäischen Sozialversicherungsnummer, sodass bei Arbeitskontrollen in Echtzeit überprüft werden kann, ob ein Beschäftigter sozialversichert ist und ob Beschäftigte vor der Entsendung ordentlich angemeldet wurden.
- Die Europäische Kommission muss mit Hilfe des Wettbewerbs- und Beihilfenrechts ihre Kompetenzen voll ausnutzen, um unlautere Gesetzgebung in Herkunftsländern von Entsendungen wie in Slowenien zu unterbinden. Entsendungen dürfen nicht zu einem subventionierten Geschäftsmodell werden, bei dem Entsendeunternehmen einen Rabatt bei den Sozialversicherungsabgaben zu Ungunsten der Beschäftigten und der sozialen Sicherungssysteme erhalten.
- Die Europäische Kommission darf keine Initiativen ergreifen, die – wie bei der europäischen Dienstleistungskarte – auf die Einführung des Herkunftslandprinzips hinauslaufen und Arbeitskontrollen erschweren.
- Die Europäische Union muss das Unternehmensrecht so verändern, dass das Gründen und Wirken von Briefkastenfirmen wirksam verhindert wird. Die Niederlassungsfreiheit darf nicht dazu missbraucht werden, dass Firmen ihren Sitz dorthin verlegen, wo die niedrigsten Steuer-, Arbeits- und Sozialstandards gelten, ohne dass sie am Ort des Satzungssitzes substantielle geschäftliche Aktivitäten nachweisen können.
- Die gemeinsame europäische Wirtschaftspolitik muss dazu genutzt werden, dass die Tarifbindung erhöht wird und eine Aufwärtskonvergenz auf die höchsten Sozial- und Arbeitsstandards erreicht werden kann. Die Beschneidung der Tarifautonomie oder anderer Arbeits- und Sozialrechte im Zuge von Strukturanpassungsprogrammen oder im Rahmen wirtschaftspolitischer Empfehlungen lehnt die EFBH entschieden ab.
- Die EFBH begrüßt das EuGH-Urteil (C-55/18), welches die EU-Mitgliedstaaten dazu anhält, Arbeitgeber zur systematischen Erfassung der Arbeitszeit zu verpflichten. Die Europäische Kommission muss diesen Prozess eng begleiten und auf branchengenaue, mit Sozialpartnern abgestimmte Lösungen drängen.
- Darüber hinaus muss die Europäische Union ihre Anstrengungen gegen prekäre Beschäftigung in Form von Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, unangemeldeter Arbeit oder unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung verstärken.

2. Klima schützen – die Arbeitswelt nachhaltig gestalten

Der vom Menschen verursachte Klimawandel gehört zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Diese Tatsache haben 195 Staaten auf der Weltklimakonferenz in Paris im November 2015 anerkannt und beschlossen, die globale Erderwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius gegenüber der vorindustriellen Zeit zu begrenzen.



Die EFBH begrüßt, dass die Mitgliedstaaten der Europäischen Union als langfristiges Klimaziel vereinbart haben, den Treibhausgasausstoß bis 2050 gemessen am Jahr 1990 um 80 bis 95 Prozent zu reduzieren.

Die Ratifizierung des Pariser Klimaabkommens bedeutet für die Europäische Union, dass konkrete klimaschützende Maßnahmen zu verabschieden sind. Die notwendige Transformation hin zu einer fast vollständig dekarbonisierten Wirtschafts- und Arbeitswelt bis 2050 erfordert einen klaren politischen Fahrplan.

Aus Sicht der EFBH ist ein ambitionierter Klimaschutz eine Chance für gute Arbeit und den Aufbau zukunftssicherer Arbeitsplätze. Die Beschäftigten in der Bau- und Holzindustrie sind Teil der Lösung, da sie mit ihrer Arbeitskraft unser Wirtschafts- und Mobilitätssystem umbauen werden.

Zur Erreichung der Klimaschutzziele in Europa fordert die EFBH:

- Die europäische Richtlinie über die Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden¹ muss konsequent umgesetzt werden. In der Europäischen Union werden etwa 50 Prozent des Endenergieverbrauchs zum Heizen und Kühlen verwendet und davon wiederum 80 Prozent in Gebäuden. Um die Klimaziele der EU zu erreichen, sind daher erhebliche Anstrengungen in der energetischen Sanierung von Gebäuden notwendig. Die EFBH fordert die Europäische Kommission auf, die nationale Umsetzung der Richtlinie eng zu begleiten.
- Die EFBH fordert eine deutliche Steigerung des Anteils des Bahn-, Fuß- und Radverkehrs sowie eine Verlagerung des Güterverkehrs auf die Schiene. Dies wird nur durch Ertüchtigung und ökologischen Umbau der Verkehrsinfrastruktur gelingen. Der mehrjährige Finanzrahmen 2021–2027 der Europäischen Union muss den Fokus daher auf den Ausbau klimafreundlicher Verkehrsinfrastruktur, dies inklusive Rad- und Fußwege, legen. Neue klimaschädliche Großprojekte sind hingegen abzulehnen.
- Noch immer sind nur etwa 55 Prozent der Eisenbahnen in Europa elektrifiziert². Eine klare Klimastrategie kann nur auf erneuerbare und damit „grüne“ Energie setzen. Die EFBH setzt sich für eine Elektrifizierung der Schiene ein, um den Einsatz von klimaschädigenden Dieselfahrzeugen zu reduzieren.
- Ein hoher Anteil der CO₂-Emissionen im Verkehr erfolgt auf kommunaler Ebene. Die Europäische Union muss den ökologischen Umbau der Verkehrsinfrastruktur und den Ausbau des öffentlichen Personennahverkehrs in Städten und Kommunen durch Förderprogramme finanziell unterstützen.

Ein wichtiger Punkt ist die Erreichbarkeit von Wirtschaftsräumen. Ein Blick auf Europas Straßen zeigt, dass ein qualitativ hochwertiges Straßennetz zumindest in den Zentralräumen vorhanden ist, in der Fläche jedoch Nachholbedarf besteht. Im niederrangigen Straßennetz ist ein dramatischer Ausbau- und Sanierungsbedarf gegeben.

Viele Landstriche sind nur unzureichend erschlossen. Der öffentliche Verkehr spielt hier nur noch eine untergeordnete Rolle. Aufgabe einer vernünftigen Infrastrukturpolitik muss es sein, hier Abhilfe zu schaffen und mittels öffentlichen Verkehrs Europas Peripherie zu erschließen. Neben einer Verkehrsoffensive müssen jedoch auch das Gesundheitswesen sowie Bildungseinrichtungen flächendeckend vorhanden sein. Nur so kann einer Landflucht Einhalt geboten werden.

1. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018L0844&from=EN>

2. Von 230.551 km Schienenwegen sind 127.142 km elektrifiziert, Q: 7nd Annual Market Monitoring Report, Independent Regulators` Group



Sollte das auch weiterhin nicht der Fall sein, werden in Zukunft ganze Landstriche entvölkern, was wiederum eine erhöhte Wohnungsnot in den Ballungszentren zur Folge hat. Da in den europäischen Großstädten Mieten vielfach unerschwinglich sind, fordert die EFBH:

- Einen verstärkten Bau von leistbaren Wohnungen
- Die Maastricht-Kriterien auf öffentliche Investitionen dürfen im Wohnbau nicht angewendet werden.
- Ein besserer Zugang zu EU-Finanzmitteln für gemeinnützige und nachhaltige Wohnbauträger
- Darüber hinaus muss die Europäische Union weitere Finanzierungsquellen zum Beispiel in Form zinsgünstiger Kredite über die Europäische Investitionsbank für Klimaschutzprojekte anbieten.
- Die EFBH steht einer sozial abgedeckten Ökologisierung des Steuersystems offen gegenüber und ist bei ihrer Ausgestaltung zwingend zu konsultieren.
- Die Transformation hin zu einer klimaneutralen Gesellschaft wird auch mit Veränderungen in der Arbeitswelt einhergehen. Diese Transformation muss fair verlaufen. Das heißt, dass die Beschäftigten in der Bau- und Holzindustrie frühzeitig durch (Re)Qualifizierungen auf neue berufliche Anforderungen eingestellt werden müssen.
- Beschäftigte in Branchen, die von der Transformation zum Beispiel durch Verlust ihres Arbeitsplatzes besonders betroffen sind, müssen ausreichend entschädigt werden. Höhere Energiekosten etwa in der Zementindustrie dürfen durch Unternehmen nicht einfach dadurch kompensiert werden, dass Tarifverträge umgangen werden oder Leiharbeitsverhältnisse tarifgebundene Arbeitsplätze verdrängen.
- Die Bewirtschaftung der Wälder muss dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung folgen. Der Schutz der Biodiversität in Europa ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich Wälder auf die durch den Klimawandel verursachten Veränderungen einstellen können.
- Die EFBH unterstützt öko-soziale Siegel wie das FSC und PEFC, die eine nachhaltige Waldbewirtschaftung fördern. Die Kriterien über gute Arbeitsbedingungen sind aus Sicht der EFBH ein integraler und unverhandelbarer Bestandteil von FSC und PEFC. Ihre Einhaltung muss effektiv kontrolliert werden. Die EFBH arbeitet hierbei eng mit der BHI zusammen.

3. Digitaler Wandel im Sinne der Beschäftigten

Der digitale Wandel in der Bau- und Holzwirtschaft ist in vollem Gange.

So setzen sich neue Techniken, Planungs- und Produktionsprozesse immer weiter durch. Dazu gehören beispielsweise die weitere Verbreitung der Gebäudedaten-Modellierung (BIM), neue Baustoffe, die den Einsatz von 3D-Druckern ermöglichen, Verbreitung von Wearables (digitale, am Körper getragene Ausrüstung) wie Exo-Skelette und Datenbrillen oder der Einsatz von Drohnen zur Überwachung von Großbaustellen.

Diese technischen Entwicklungen werden erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Die EFBH spricht sich dafür aus, die Transformation aktiv im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Die Förderung guter Arbeit muss im Mittelpunkt der digitalen Transformation stehen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt darf nicht zu einer großen Umverteilung zugunsten der Unternehmen verkommen, bei der Rationalisierungsgewinne privatisiert werden und daher Unternehmen allein profitieren, Beschäftigte jedoch durch flexiblere Produktionsmodelle gegeneinander ausgespielt werden.



Die Digitalisierung kann eine wichtige Rolle spielen, um Arbeitsplätze in unseren Sektoren für jeden einzelnen Arbeitnehmer attraktiver zu machen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, körperlicher Leistungsfähigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder anderen Aspekten der eigenen Identität. Ein vielfältigeres und integrativeres Arbeitsumfeld und moderne Arbeitsmittel sind eine Gelegenheit, junge und höher qualifizierte Arbeitnehmer zu erreichen, was letztendlich unsere Gewerkschaften stärken wird.

Aus der digitalen Transformation darf auch kein neues wirtschaftliches Gefälle zwischen Staaten und Regionen innerhalb Europas entstehen, weil einige Staaten von der Digitalisierung weit mehr profitieren als andere. Die Europäische Union muss daher durch Wissens- und Kapitaltransfer eine aktive Kohäsionspolitik im Bereich der Digitalisierung vorantreiben.

Die EFBH fordert, dass neue digitale Techniken den Beschäftigten dienen und so entwickelt werden, dass sie physische und psychische Belastungen bei der Arbeit reduzieren, anstatt sie zu vergrößern. Mit Hilfe der Arbeitsschutzgesetzgebung müssen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten frühzeitig gebannt werden.

Die EFBH fordert, den sich vollziehenden Wandel in der Arbeitswelt aktiv zu gestalten:

- Die europäische Arbeitszeitrichtlinie dient dem Arbeitsschutz und soll die Beschäftigten vor der Entgrenzung der Arbeitszeit schützen. Sie gilt im digitalen und analogen Zeitalter gleichermaßen und darf daher nicht verändert werden.
- Die Europäische Kommission sollte ihre Kompetenzen im Arbeitsschutz nutzen, neue Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten frühzeitig erkennen und mit entsprechenden gesetzlichen Regeln für ausreichenden Schutz sorgen. So fordert die EFBH zum Beispiel die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung, um Beschäftigte besser vor gesundheitlichen Risiken durch psychische Belastung zu schützen.
- Die Sozialpartner sollten bereits bei der Entwicklung neuer Techniken einbezogen werden, um die Folgen digitaler Techniken für die Gesundheit der Beschäftigten zu bewerten. Die EFBH fordert die Europäische Kommission daher auf, den Austausch zwischen den Branchen-Sozialpartnern, Arbeitsschutzinstitutionen und Entwicklern neuer digitaler Techniken zu strukturieren und zu fördern. Neue Technologien sollten ein inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld fördern, das den Zugang zum Arbeitsplatz für Menschen in einer gefährdeten oder benachteiligten Position erleichtert.
- Die EFBH setzt sich für eine europäische Weiterbildungsstrategie ein, die mit den Branchensozialpartnern erarbeitet wird, den Qualifizierungsbedarf feststellt und Lösungswege findet. Dazu bedarf es einer Stärkung des sozialen Dialoges und ausreichender finanzieller Mittel, um die Qualifizierung der Beschäftigten dauerhaft umzusetzen.
- Lehrsysteme in Verbindung mit einer formalen Ausbildung (z.B. duale Bildungssysteme) und regulierte Systeme zur Bestätigung von Berufsqualifikationen garantieren eine gute Ausbildung der Fachkräfte der Zukunft und ermöglichen die Erbringung hochwertiger Dienstleistungen. Die Europäische Kommission sollte daher die Schaffung formaler Systeme zur Bestätigung von Berufsqualifikationen (z.B. die Verpflichtung zum Bestehen einer Meisterprüfung) und Systeme zur Regulierung von Berufen, bei denen das öffentliche Vertrauen eine wichtige Rolle spielt, fördern, anstatt diese als Hindernis für den Europäischen Binnenmarkt zu betrachten.



- Digitale Mittel sollten für verbesserte Arbeitskontrolle genutzt werden, zum Beispiel durch den Aufbau eines europäischen Sozialversicherungsregisters, durch den schnellen digitalen Austausch von Daten zwischen Behörden und durch Systeme elektronischer Arbeitszeiterfassung von mobilen Beschäftigten.
- Der Datenschutz der Beschäftigten muss europaweit gestärkt werden.

