****

**26 konkrete Forderungen zur Ausrichtung der EFBH-Prioritäten für die nächsten 12 Monate**

**Die COVID-19-Pandemie hat eine europäische und weltweite gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Krise ausgelöst.**

**Sie wird in den kommenden Jahren enorme Auswirkungen auf unsere Sektoren haben. Unser strategischer Plan und die von der Generalversammlung verabschiedeten Resolutionen sind nach wie vor gültig. Angesichts der gegenwärtigen Krise müssen wir uns neu ausrichten. Der politische COVID-19.Antrag der EFBH geht auf einige dieser Anliegen ein.** **Die hier vorgeschlagenen konkreten Forderungen ergänzen den Antrag.**

**Die EFBH hat eine Webseite eingerichtet, die COVID-19 gewidmet ist, um den angeschlossenen Mitgliedsverbänden zu helfen, ihre Erfahrungen und guten Beispiele auszutauschen. Die EFBH hat sich auch auf gemeinsame Positionen mit den europäischen Arbeitgeberverbänden in unseren Sektoren geeinigt, um den dringendsten Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Betriebe Rechnung zu tragen, und lancierte einen ersten gemeinsamen Aufruf zu Abhilfemaßnahmen.** **Gemeinsam mit dem EGB und den EIF hat die EFBH gemeinsame Positionen und Lobbyarbeit entwickelt, um verschiedene gesundheitliche, soziale und wirtschaftliche Aspekte der Krise anzugehen.**

**Unsere Sektoren sind entscheidend für eine rasche wirtschaftliche Erholung und einen gerechten Übergang zu einer kohlenstoffneutralen Gesellschaft im Jahr 2050. Ohne die volle Beteiligung der Gewerkschaften wird es keine nachhaltige Erholung geben.**

**Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

**Die COVID-19-Krise gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmer in allen Aspekten des Arbeitslebens. Gute Schutzstrategien sind für Arbeitsplätze und arbeitsbezogene Aktivitäten von Gruppen von Arbeitnehmern im Kampf gegen das Virus von wesentlicher Bedeutung. Prekäre Arbeitnehmer sind besonders gefährdet. Die Sozialpartner sollten - mit Unterstützung der politischen Entscheidungsträger - eine Strategie festlegen und koordinierte Maßnahmen ergreifen. Diese müssen auf die spezifischen Arbeitsbedingungen zugeschnitten sein. Wir müssen auch die EU-Gesetzgebung über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz anpassen, insbesondere die Überarbeitung der Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe.**

***Was wir fordern:***

* Die Umsetzung, Überwachung und Durchsetzung der bestehenden S&G-Regeln mit besonderem Schwerpunkt auf den Risiken von Covid-19. Eine Durchsetzung der Rolle der Gewerkschaften am Arbeitsplatz in Bezug auf S&G-Fragen. Durchsetzung der nationalen Arbeitsinspektorate und eine deutlich erhöhte Anzahl von Kontrollen zum Schutz aller Arbeitnehmer.
* Schutzmaßnahmen für alle Aspekte der Arbeitsbedingungen und der damit verbundenen Aktivitäten, unter umfassender Einbeziehung von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften.
* Ein aktualisiertes Konzept für die Risikobewertung der Arbeitsbedingungen, einschließlich des deutlich gestiegenen Anteils der Heimarbeit und der damit verbundenen psychischen Gesundheitsrisiken.
* Eine Überarbeitung der Empfehlung 2003/670/EG zur Europäischen Liste der Berufskrankheiten, um speziell Covid-19 aufzunehmen und sie auf alle Arbeitnehmer anwendbar zu machen, die dem Infektionsrisiko unverhältnismäßig stark ausgesetzt sind.

***Was wir tun werden:***

* Unsere angeschlossenen Mitgliedsverbände unterstützen durch den Austausch bewährter Verfahren online und durch die Arbeit der Koordinierungsgruppe Sicherheit und Gesundheitsschutz.
* Unsere angeschlossenen Mitgliedsgewerkschaften unterstützen, indem wir eine Strategie des "Schutzes und der Prävention" durchsetzen, d.h. keine Rückkehr an den Arbeitsplatz ohne klare S&G-Standards am Arbeitsplatz, einschließlich Risikobewertung und Maßnahmen zur Verhinderung einer zweiten Welle des Virus.
* Zusammen mit dem EGB und den anderen EIF Lobbyarbeit für die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit.
* Zusammen mit dem EGB und den anderen EIF Lobbyarbeit für die Aufnahme des [Coronavirus](https://de.wikipedia.org/wiki/Coronaviridae) [SARS-CoV-2](https://de.wikipedia.org/wiki/SARS-CoV-2) in die Gruppe 4 von Anhang IV der Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe, die sich mit dem Schutz der Arbeitnehmer vor ähnlichen Krankheitserregern, einschließlich Viren, befasst.

**Demokratie am Arbeitsplatz und sozialer Dialog**

**Die COVID-19-Krise hat alle Arbeitnehmer und Unternehmen getroffen, aber diese Auswirkungen sind je nach Sektor sehr unterschiedlich.** **Die Bewältigung der Krise zeigt deutlich, dass autonome sektorale Arbeitsbeziehungen ein mächtiges, wirksames und effizientes Instrument zur Bewältigung von Krisen und zur Erzielung von sozialem Fortschritt und zur Bewältigung spezifischer Bedürfnisse und Herausforderungen sind.**

**Was wir fordern:**

* Die ehrgeizige Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte (EPSR) als Flaggschiff der Sozialinitiative der Europäischen Kommission, die die EU zu einem "sozialen Triple A" verpflichtet. *Grundlegende Prinzipien des EPSR wie* "Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang" (Kapitel I), "Faire Arbeitsbedingungen" (Kapitel II) und "Sozialschutz und soziale Inklusion" (Kapitel III) verlangen von allen Mitgliedstaaten, dass sie die nationalen sektoralen Arbeitsbeziehungen anerkennen, fördern,vorantreiben und unterstützen.
* Zusätzliche europäische Finanzmittel zur Unterstützung und Stärkung des sozialen Dialogs auf betrieblicher, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene sowie ein europäischer Rahmen zum Schutz und zur Erleichterung sektoraler Tarifverhandlungen und der kollektiven Grundrechte der Gewerkschaften, einschließlich des Rechts auf Zugang zu Baustellen, auf Organisation, Unterrichtung und Anhörung sowie auf Beteiligung an der Entscheidungsfindung, und zur Durchführung gewerkschaftlicher Maßnahmen auf nationaler und europäischer Ebene.
* Ein überarbeiteter und gestärkter europäischer Rahmen für Information und Konsultation in multinationalen Unternehmen. Die EBR sollten aktiv an allen Entscheidungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise beteiligt werden. Es sollten wirksame und abschreckende Sanktionen vorgesehen werden, um die Rechte der Arbeitnehmervertreter durchzusetzen, die in der EBR-Richtlinie und den nationalen Rechtsvorschriften zu ihrer Umsetzung festgelegt sind.
* Ein überarbeiteter und gestärkter europäischer Rahmen für transnationale Unternehmensumstrukturierungen und die Umsetzung und Durchsetzung bestehender Rechte von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften in diesem Zusammenhang.
* Revision der europäischen Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391) und der Richtlinien über die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer in vollem Umfang in alle Maßnahmen der Unternehmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einbezogen werden, einschließlich des Rechts, Initiativen in diesem Bereich zu ergreifen.

***Was wir tun werden:***

* Überwachung der Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Mitgliederzahlen. Unterstützung des Austauschs bewährter Praktiken der gewerkschaftlichen Organisation zwischen angeschlossenen Mitgliedsverbänden mit Schwerpunkt auf der Anwerbung neuer Mitglieder und dem Erhalt der Mitglieder.
* Weiterentwicklung unserer Korona-Webseite, um die angeschlossenen Mitgliedsverbände beim Austausch bewährter Verfahren zur Bewältigung der COVID-19-Krise in unseren Sektoren zu unterstützen.
* Über die Koordinationsgruppe Sicherheit und Gesundheitsschutz Austausch und Entwicklung bewährter Verfahren zur Unterstützung und Förderung der Vertretung von Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften in allen Aspekten der Sicherheits- und Gesundheitsschutzpolitik von Unternehmen und zur Förderung von Konzepten der direkten Arbeitnehmerbeteiligung.
* Gemeinsam mit EGB und den EIF Lobbyarbeit für eine baldige Revision der EBR-Richtlinie und der Richtlinien zur Unterrichtung und Anhörung bei transnationalen Umstrukturierungen.
* Über die EBR-Koordinatoren der EFBH werden wir EBR und transnationale Gewerkschaftsnetzwerke in unseren Sektoren unterstützen, um Covid-19-bezogenen Maßnahmen in multinationalen Unternehmen vorwegzunehmen: Die Aufrechterhaltung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards über die Grenzen hinweg, eine koordinierte Reaktion der Gewerkschaften auf die erwartete Umstrukturierungswelle als Folge von COVID-19 und die Verhinderung von Massenentlassungen stehen ganz oben auf der Tagesordnung.
* Gemeinsam mit den europäischen Arbeitgeberverbänden unserer Sektoren werden wir mit der Europäischen Kommission Kontakt aufnehmen, um mehr finanzielle Unterstützung für den sektoralen sozialen Dialog in unseren Sektoren auf betrieblicher, sektoraler, nationaler und europäischer Ebene zu beantragen.
* Gemeinsam mit den europäischen Arbeitgeberverbänden in unseren Sektoren werden wir eine aktive Rolle der europäischen sektoralen Sozialpartner bei der Bewältigung der COVID-19-Krise auf europäischer Ebene und bei der europäischen Wiederbelebungsstrategie danach fordern.
* Die Arbeitsbeziehungen in den Sektoren Bau, Holz und Möbel in Mittel-, Ost- und Südosteuropa weiter fördern und vorantreiben.

**Wirtschaftliche Wiederbelebung unserer Sektoren**

**Wir können nach dieser Krise nicht zum "business as usual" zurückkehren.** **Wir wollen einen Paradigmenwechsel hin zu wirtschaftlicher Rationalität auf der Grundlage nachhaltiger Investitionen für wirtschaftliche Stabilität und sozialen Zusammenhalt. Bestehende Geschäftsmodelle, die auf prekärer Arbeit, Sozialmissbrauch und -betrug basieren, sollten aufgegeben werden. Wir wollen nachhaltige Arbeitsplätze und Betriebe.** **Die Arbeitnehmerorganisationen müssen an der Gestaltung und Umsetzung neuer Industriemodelle für alle unsere Sektoren beteiligt werden. Der Europäische Grüne Deal sollte ein Ausgangspunkt für die wirtschaftliche Wiederbelebung und einen gerechten Übergang unserer Sektoren sein.** **Die Wiederbelebung unserer Sektoren muss sich auf den sozialen Fortschritt stützen.**

***Was wir fordern:***

* Ein ehrgeiziger Investitionsplan für neue europäische Infrastruktur und für die Aktualisierung und Instandhaltung der bestehenden Infrastruktur.
* Ein beschleunigter Beginn der Renovierungswelle mit besonderem Schwerpunkt auf bezahlbarem Wohnraum und Initiativen zur Bekämpfung der Energiearmut.
* Ein ehrgeiziger, sozialer Europäischer Grüner Deal in Verbindung mit einer gut finanzierten COVID-19-Erholungsstrategie, als ein faires Transitionsinstrument zum Nutzen der Arbeitnehmer in allen unseren Betriebszweigen, insbesondere in den energieintensiveren Sektoren, konzipiert.
* Alle öffentlichen und privaten Investitionen, die im Rahmen der Wiederbelebungsmaßnahmen getätigt werden, sollten zu direkter Beschäftigung und stabilen Arbeitsplätzen führen.

***Was wir tun werden:***

* Das EGD-Positionspapier annehmen und Lobbyingarbeit für einen ehrgeizigen und sozialen Grünen Deal, um einen gerechten Übergang zu einem kohlenstoffneutralen Europa bis 2050 zu erreichen.
* Uns aktiv an der Allianz Renovate Europe beteiligen und für eine Beschleunigung des Renovierungstempos in den Mitgliedstaaten lobben.
* Die Arbeitsgruppe Tarifverhandlungen des Ständigen Ausschusses Bau beauftragen, ein umfassendes und ehrgeiziges Politikdokument über die Zukunft der Arbeit im Bausektor auszuarbeiten.
* Die Herausforderungen der Digitalisierung auf einer Sondersitzung des Europäischen Ausschusses für den sektoralen sozialen Dialog im Bausektor besprechen.
* Ein aktualisiertes Grundsatzpapier über eine zukunftsorientierte europäische Industriepolitik für den Holz- und Forstwirtschaftssektor unterbreiten.
* Zusammen mit dem EGI ein Schulungsseminar für unsere angeschlossenen Mitgliedsverbände über den EGD und die Auswirkungen der Digitalisierung in unseren Sektoren veranstalten.

**Gleichbehandlung - faire Mobilität für alle Arbeitnehmer**

**Die COVID-19-Krise hat einmal mehr die Dichotomie des europäischen Arbeitsmarktes aufgezeigt. Die zunehmende Prekarität in unseren Sektoren hat in dieser Krise ihre hässlichste Seite gezeigt. Es gibt eine wachsende Zahl von entsandten Arbeitnehmern, Scheinselbständigen, Null-Stunden-Verträgen, Verträgen auf Abruf, Zeitarbeitern, Mini-Jobs und Freiberuflern. Das Grundprinzip "gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Arbeitsplatz" gilt nicht für viele Arbeitnehmer mit prekären Arbeitsbedingungen. Und die so genannte Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit stellte sich für viele entsandte Arbeitnehmer als Fiktion heraus. Abgeordnete Mitarbeiter arbeiten und leben oft an Orten, wo soziale Distanzierung nicht möglich ist. Einige wurden in vollbesetzten Bussen nach Hause geschickt, andere konnten nicht arbeiten, weil für sie die Ausgangssperre galt.** **Isolation und Prekarität, mangelnde Transparenz und ein sehr eingeschränkter Zugang zu Information, Beratung und Unterstützung sowie reduzierte Inspektionen sind Teil ihrer Realität. Dies ist völlig inakzeptabel. Wir fordern volle Gleichbehandlung und einen starken sozialen Schutz für alle Arbeitnehmer.**

***Was wir fordern:***

* Verstärkte nationale Kurzzeitarbeitsregelungen, die integrativ und angemessen sein und so lange wie nötig zur Verfügung stehen müssen. Auf EU-Ebene sollte SURE mit der Unterstützung aller Mitgliedstaaten so bald wie möglich angenommen und umgesetzt werden. In einer zweiten Phase sollte die Kommission den Vorschlag für eine europäische Arbeitslosenrückversicherungsregelung rasch umsetzen.
* Rasche Umsetzung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152), um sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer das Recht auf angemessene Informationen über ihr Arbeitsentgelt, ihre Arbeitsbedingungen, Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards, Berufsbildungsstandards und alle anderen Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf Unterrichtung, Anhörung, Organisation und Arbeitskonflikte haben.
* Schärfere Maßnahmen gegen Schwarzarbeit und Einkommensschutz für Arbeitnehmer in der nicht angemeldeten Wirtschaft, die keinen Zugang zu Unterstützungssystemen haben, um zu verhindern, dass diese Arbeitnehmer in die Armut gedrängt oder gezwungen werden, unter sehr unsicheren und ungesunden Bedingungen zu arbeiten.
* Die ehrgeizige und rasche Umsetzung der Entsenderichtlinie (PWD) in allen Mitgliedstaaten unter aktiver Beteiligung der (Branchen-)Gewerkschaften.
* Dringende Initiativen zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für entsandte Arbeitnehmer unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Arbeits- und Lebensbedingungen.
* Die Entsendung von Arbeitnehmern nur in einem streng kontrollierten und gehandhabten Umfeld zulassen, das auf gleichen Rechten für die Arbeitnehmer und klaren Verpflichtungen für die Unternehmen basiert.
* Neue Klarstellungen und Durchsetzungsinstrumente, um sicherzustellen, dass die Entsendung nur eine außergewöhnliche, vorübergehende Tätigkeit ist, wie in der PWD vorgesehen.
* Das Verbot, die Entsendung über Vermittler, wie z.B. Zeitarbeitsfirmen, zu organisieren.
* Ein verbessertes europäisches System der grenzüberschreitenden sozialen Sicherheit mit besseren Informationen und besseren Überwachungs- und Durchsetzungsinstrumenten, um einen besseren sozialen Schutz zu bieten und grenzüberschreitenden Sozialbetrug zu bekämpfen.
* Ein faires europäisches grenzüberschreitendes Arbeitssystem mit optimaler Zusammenarbeit zwischen allen nationalen Aufsichtsbehörden und Gewerkschaften. Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) sollte so bald wie möglich ihre Arbeit aufnehmen.
* Einen neuen europäischen Rahmen für menschenwürdige und qualitativ hochwertige Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer unter besonderer Berücksichtigung des Schutzes von Wanderarbeitnehmern fordern.

***Was wir tun werden:***

* Ein Grundsatzpapier ausarbeiten, um die angeschlossenen Mitgliedsverbände bei der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen (2019/1152) zu unterstützen.
* Die Anwendung und Einhaltung der Entsendungsregeln und -praktiken vor dem Hintergrund der COVID-19-Krise bewerten und zusätzliche Korrekturmaßnahmen vorschlagen, um die Anwendung der zeitlich befristeten grenzüberschreitenden Entsendung im Kontext der Gleichbehandlung und einer angemessenen Prävention, Überwachung und Einhaltung zu ermöglichen.
* Eine Kampagne zur Stärkung der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer durchführen, einschließlich gleicher Entlohnung und Arbeitsbedingungen, Sozialschutz und sozialer Sicherheit, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten und gleiche Arbeitnehmerrechte.
* Lobbyarbeit bei der Europäischen Kommission zur Verbesserung des europäischen Austauschs von Sozialversicherungsdaten und zur Einführung einer europäischen Sozialversicherungsnummer/-karte.
* Lobbyarbeit für eine rasche und ehrgeizige Überarbeitung der Verordnung 883/2004 durch die europäischen Institutionen.
* Einführung von ECMIN 4.0 als Folgeprojekt zur ordnungsgemäßen Unterrichtung entsandter Arbeitnehmer über ihre Rechte und weiterer Ausbau von Gewerkschaftsnetzwerken als Instrument zur Unterstützung entsandter Arbeitnehmer bei der Durchsetzung dieser Rechte.
* Über den Ständigen Ausschuss Bau und den Exekutivausschuss unsere Grundsatzdokumente aktualisieren mit Vorschlägen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und aller Formen von grenzüberschreitendem Sozialversicherungsbetrug und -missbrauch. Die Strategiegruppe wird einen Dokumententwurf vorbereiten.
* Beteiligung an und Einflussnahme auf die Kampagne der Europäischen Kommission gegen Schwarzarbeit.
* Lobbyarbeit, um die Europäische Arbeitsbehörde so schnell wie möglich funktionsfähig zu machen und in Betrieb zu nehmen.

**Gleichstellung der Geschlechter in unseren Sektoren**

**Derzeit machen Arbeitnehmerinnen etwa 10% aller Arbeitskräfte im Bausektor und etwa 30% in der Holz- und Möbelbranche aus. Die COVID-19-Krise zeigte auch eine spezifische Geschlechterdimension. Der erwartete Anstieg der Zahl der Arbeitnehmerinnen in unseren Sektoren erfordert eine mentale Veränderung und eine Umgestaltung der spezifischen Arbeitsorganisation auf den Baustellen und in den Unternehmen, wobei die spezifischen Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen zu berücksichtigen und zu beachten sind, um die Arbeitsbedingungen für alle zu verbessern und Gleichbehandlung zu erreichen.**

***Was wir fordern:***

* Dass die Kommission den Vorschlag für eine EU-Richtlinie zur Lohntransparenz vorlegt, um das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle so schnell wie möglich zu beseitigen. Die COVID-19-Krise ist kein Vorwand, ihre Annahme zu verzögern.
* Gezielte Initiativen, um unsere Sektoren für Arbeitnehmerinnen attraktiver zu machen, unter besonderer Berücksichtigung der spezifischen Geschlechterdimension, die durch die COVID-19-Krise aufgeworfen wurde.

***Was wir tun werden:***

* Zusammen mit dem EGB wird das Frauennetzwerk der EFBH einen Brief an die Europäische Kommission zur Richtlinie über die Transparenz des Arbeitsentgelts von Männern und Frauen schicken. Das Schreiben wird Bedenken hinsichtlich der EFBH-Sektoren und der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Renten aufwerfen.
* Das EFBH-Frauennetzwerk wird die Ständigen Ausschüsse und den Exekutivausschuss bei der weiteren Umsetzung des Genderansatzes in der EFBH-Arbeit und bei der Aufnahme von Genderfragen in die Tagesordnungen der europäischen sozialen Dialoge in unseren Sektoren sowie in die von den EBR und den europäischen und internationalen Gewerkschaftsnetzwerken behandelten Themen unterstützen.