



E U R O P A
GEMEINSAM
V E R Ä N D E R N

4. UNI Europa-Konferenz
Rom, 14.-16. März 2016

Entschließungen

**Angenommen von der 4. UNI Europa-
Konferenz**

Rom, 14.-16. Marz 2016

UNI europa
global
union

European Services Workers' Union

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Einleitung.....	2
Überblick über die strategischen Prioritäten für den Zeitraum 2016-2020	5
Zusammensetzung des Entschließungsausschusses	6
Entschließung 1: Europa gemeinsam verändern.....	7
Entschließung 2: Europa durch stärkere Gewerkschaften verändern.....	13
Entschließung 3: Europa durch eine größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verändern	18
Entschließung 4: Europa durch die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verändern	25
Entschließung 5: Leitlinien für Verhandlungen über länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen.....	32
Entschließung 6: Eine gemeinsame Strategie von UNI Europa für den europäischen sektoralen Sozialen Dialog.....	36
Entschließung 7: Gebühren der UNI Europa Mitgliedsorganisationen im Zeitraum 2017 – 2020	42
Entschließung 8: Erhöhung des Anteils junger Menschen bei UNI Europa Konferenzen ..	43
Entschließung 9: UNI Europa - Strategie für Fach- und Führungskräfte.....	44
Erklärung zum Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (TiSA)	45
Erklärung zur gewerkschaftsfeindlichen Politik „Die Einhaltung der Gewerkschaftsrechte in Europa fördern“.....	48
Erklärung zum Thema „Eine humanitäre Antwort auf die Flüchtlingskrise“	51

Einleitung

Delegierte aus ganz Europa, die 7 Millionen Arbeitnehmer vertreten, haben an der 4. UNI Europa-Konferenz teilgenommen, die vom 14. bis 16. März 2016 in Rom/Italien stattgefunden hat.

Die Beschlüsse, die hier gefasst wurden, geben den Weg von UNI Europa - seinen Mitgliederorganisationen, Sektoren und Arbeitsgruppen - für die kommenden vier Jahre vor. In unserer Zusammenarbeit setzen wir uns dafür ein, Dienstleistungsgewerkschaften zu stärken und zu unterstützen und die Arbeitsbedingungen und das Leben von Arbeitnehmern im Dienstleistungssektor in ganz Europa zu verbessern.

In einem integrativen Bottom-up-Prozess, der sich über ein ganzes Jahr hinzog, formulierten die Mitgliedsorganisationen zwölf Anträge, die der Konferenz vorgelegt wurden. Im Entschließungsausschuss fasste einige dieser Anträge zusammen und übermittelte somit der Konferenz insgesamt neun Anträge zur Annahme. Außerdem billigte die Konferenz drei Erklärungen, die vom UNI Europa-Regionalvorstand eingebracht wurden.

Im folgenden fassen wir die wichtigsten Punkte der neun verabschiedeten Entschlüsse zusammen:

Entschließung 1, Europa gemeinsam verändern: Von Toulouse nach Rom und darüber hinaus legt unsere Vision für die kommenden vier Jahre dar. Sie baut auf den Beschlüssen auf, die bei der 3. UNI Europa-Konferenz in Toulouse im Jahr 2011 gefasst wurden. Die Entschließung bestätigt erneut die hier beschlossenen Strategien und Verpflichtungen. Sie beschreibt ebenfalls unsere Rolle und unser Engagement, die bei der 4. UNI Welt-Konferenz gefassten Beschlüsse und die „Breaking Through-Strategie von UNI umzusetzen. Unser gemeinsames Ziel für UNI Europa ist ein starker europäischer Gewerkschaftsverband, der die Interessen der Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf europäischer Ebene genauso stark vertreten kann wie die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene in der Politik und in den Arbeitsbeziehungen.

Wir werden:

1. für eine Wirtschaft für alle kämpfen
2. ein soziales Europa bauen
3. die Rechte und Bedingungen für Arbeitnehmer verbessern

Die Entschlüsse 2 – 4 sind zentrale Dokumente, die unsere Prioritäten für den Zeitraum 2016-2020 definieren.

Entschließung 2, Europa durch stärkere Gewerkschaften verändern, befasst sich mit einem stärkeren Engagement gegenüber den Mitgliederorganisationen, um die Fähigkeit zur Gewinnung neuer Mitglieder zu steigern und unsere Präsenz in unseren Sektoren und ihren multinationalen Unternehmen zu stärken. Es geht darum, neue Arbeitnehmer anzuwerben, unsere organisierten Mitglieder zu halten, unsere gewerkschaftlichen Strukturen zu stärken und die Unterstützung und Beteiligung unserer Mitglieder an allen gewerkschaftlichen Aktivitäten zu fördern.

Die EntschlieÙung umfasst 4 strategischen Prioritäten:

1. Organisationsaktivitäten in Mittel- und Osteuropa und in der Türkei
2. Unterstützung der Organisationsarbeit in den Ländern, die unter der Aufsicht der Troika stehen
3. Gute Praktiken koordinieren und austauschen, um die Organisationskapazität zu entwickeln
4. Multinationale Unternehmen ins Visier nehmen.

EntschlieÙung 3, Europa durch größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verändern, befasst sich mit der Stärkung der Verhandlungsmacht von Dienstleistungsgewerkschaften in Europa. Gemeinsam wird UNI Europa unsere kollektiven Rechte als Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor und als Gewerkschaften verteidigen. Wir werden dafür kämpfen, die Richtung der Regierungspolitiken und der Regelungen umzukehren, die unsere kollektiven Rechte einschränken. Die Dienstleistungsgewerkschaften werden dafür kämpfen, dass die Unternehmen in jedem Land, in dem sie niedergelassen sind, unsere kollektiven Rechte respektieren.

Die EntschlieÙung umfasst 3 strategischen Prioritäten:

1. Koordinierung der Tarifverhandlungsabdeckung
2. Gewerkschaftsbündnisse entwickeln und unterstützen
3. Die Politikgestaltung der EU beeinflussen.

EntschlieÙung 4, Europa durch die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verändern, definiert den strategischen Rahmen von UNI Europa für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze für Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor in Europa. Ziel ist, unsere Vision und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um den europäischen Dienstleistungssektor im Interesse der Arbeitnehmer und der Dienstleistungsnutzer zu gestalten, besonders im Hinblick auf die digitale Revolution und die europäischen Anstrengungen für einen stärker integrierten Dienstleistungsbinnenmarkt.

Die drei strategischen Prioritäten dieser EntschlieÙung sind die folgenden:

1. eine politische Plattform für Dienstleistungspolitik aufbauen
2. die Politik der EU über den Binnenmarkt für Dienstleistungen beeinflussen
3. sicherstellen, dass die Digitalisierung den sozialen Fortschritt und hochwertige Arbeitsplätze fördert.

EntschlieÙung 5, Richtlinien für Verhandlungen über länderübergreifende Betriebsvereinbarungen, definiert den Rahmen für Verhandlungen über solche Vereinbarungen. Die wichtigsten Grundsätze für UNI Europa bestehen darin, dass 1. Tarifverhandlungen grundsätzlich die Verantwortung unserer Mitgliedsgewerkschaften sind und dass, 2. Beschlüsse in solchen Verhandlungen in idealer Weise einstimmig von den beteiligten Mitgliedsorganisationen getroffen werden sollten.

EntschlieÙung 6, Eine gemeinsame Strategie für den europäischen sektoralen Sozialdialog, wird unsere Arbeit im Bereich des sektoralen Sozialdialogs weiter voranbringen, indem wir eine gemeinsame Vision und wünschenswerte Ergebnisse für die sektoralen Sozialdialoge definieren.

EntschlieÙung 7, Gebühren der UNI Europa-Mitgliederorganisationen im Zeitraum 2017-2020 definiert den Rahmen für Beschlüsse über Gebührenerhöhungen für den Zeitraum 2018-2020. 2017 wird die Gebühr um 0,03 € auf 0,48 € je einzelnes Mitglied steigen.

Mit **EntschlieÙung 8, Erhöhung des Anteils junger Menschen auf den Konferenzen von UNI Europa**, soll das Ziel von UNI Europa Jugend, wonach 20 % aller Teilnehmer jünger als 35 Jahre sein sollten, erreicht werden.

EntschlieÙung 9, UNI Europa-Strategie für Fach- und Führungskräfte, definiert die drei Hauptprioritäten für die Arbeiten der Arbeitsgruppe: Organisierung, Work-Life-Management, Schutz von Whistleblowern.

Die 3 von der Konferenz verabschiedeten Erklärungen befassen sich mit folgenden Themen:

- **Erklärung zum Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (TiSA)**
- **Erklärung zur gewerkschaftsfeindlichen Politik: Die Einhaltung der Gewerkschaftsrechte in Europa fördern**
- **Erklärung zum Thema „Eine humanitäre Antwort auf die Flüchtlingskrise“**

Unsere Parole lautet: **„Europa gemeinsam verändern“**, oder auf Italienisch: **„Cambiamo l'Europa insieme“**: dass sich die Dienstleistungsgewerkschaften zusammenschließen, um die Zukunft der EU und die digitale Revolution in Richtung eines gerechten und sozialen Europas voranzubringen, eines Europas mit sicherer und qualitativ hochwertiger Beschäftigung, umfänglich gewerkschaftlich organisiert, wo die Rechte der Arbeitnehmer und die Rolle der Gewerkschaften geachtet werden.

Wir müssen und werden Europa gemeinsam verändern!

Oliver Röthig
Regionalsekretär

Überblick über die strategischen Prioritäten für den Zeitraum 2016-2020

Mit den Entschlüssen 2-4 werden drei strategischen Rahmen definiert. Diese bilden unsere zentralen Tätigkeitsbereiche für den Zeitraum 2016-2020.

Strategischer Rahmen für strategische Organisation

1. Organisationsinitiativen in Mittel- und Osteuropa und in der Türkei
2. Unterstützung der Organisationsarbeit in den Ländern, die unter der Aufsicht der Troika stehen
3. Gute Praktiken koordinieren und austauschen, um die Organisationskraft zu entwickeln
4. Multinationale Unternehmen ins Visier nehmen

Strategischer Rahmen für die Stärkung der Verhandlungsmacht von Dienstleistungsgewerkschaften in Europa

5. Koordinierung der Tarifverhandlungsabdeckung
6. Gewerkschaftsallianzen
7. Die Politikgestaltung der EU beeinflussen

Strategischer Rahmen für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze für Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor in Europa

8. Strategie für den Dienstleistungssektor
9. Binnenmarkt für Dienstleistungen
10. Digitalisierung

Zusammensetzung des Entschließungsausschusses

Der Entschließungsausschuss bestand aus den folgenden Personen:

Vorsitz: Ingeborg Saetre, Postkom, Norwegen

Mitglieder:

Ben Richards	Gebiet I	Unite the Union	VK
Arvid Ahrin	Gebiet II	NFU	Schweden
Emilio Fagnoli	Gebiet III	UILTUCS	Italien
Erwin De Deyn	Gebiet IV	FGTB/ABVV	Belgien
Wolfgang Greif	Gebiet V	GPA-djp	Österreich
Gyula Berta	Gebiet VI	Postal Union	Ungarn
Dmitry Dozorin	Gebiet VII	CWU	Russland
Sandra Vercammen	Fach- und Führungskräfte	LBC-NVK	Belgien
Martine Le Garroy	Frauenausschuss	CSC/ACV	Belgien
Daniel Carlstedt	Jugend	Handels	Schweden
Frédéric Favraud	Gesundheitsversorgung und Sozialversicherung	FEC-FO	Frankreich
Lars-Anders Häggström	Handel	HANDELS	Schweden
Mario Ongaro	Finanzen	FISAC-CGIL	Italien
Pilar Rato	Spiele und Wetten	FCT-CC.OO.	Spanien
Joaquina Rodriguez	Grafik & Logistik	FSC-CCOO	Spanien
Barbara Schroeding	Haar- und Schönheitspflege	VIDA	Österreich
Andy Kerr	ICTS/IKTD	CWU	Irland
Heinrich Bleicher- Nagelsmann	EURO-MEI	Ver.di	Deutschland
Christer Rydh	Post	SEKO	Schweden
Jaana Ylitalo	Wartungs- und Sicherheitsdienste	PAM	Finnland
Marcelle Buitendam	Sport PRO	FNV Sport	Niederlande

Sekretär: Christina Colclough, UNI Europa

Entschließung 1: Europa gemeinsam verändern

In den vier Jahren, die seit der 3. UNI Europa-Konferenz in Toulouse vergangen sind, befindet sich Europa im Krisenzustand. Diese Krise war eine Wirtschaftskrise, eine politische Krise, eine Klimakrise und eine soziale Krise, vor allem aber eine Krise, die das Europa, an das wir glauben, bis in die Grundfesten erschüttert hat. Seit Beginn der Euro-Krise sind Austeritätspolitik und Deregulierung nach wie vor die wichtigsten Antworten, die die europäischen Behörden und die nationalen Regierungen anbieten.

Diese Krise wurde nicht von der arbeitenden Bevölkerung, den Benachteiligten oder den Schwächsten in unseren Gesellschaften verursacht. Und dennoch mussten diese Gruppen den Preis dafür bezahlen. Sie wurde durch die Gier der Unternehmen, Spekulation, die Einführung eines Neoliberalismus, der von den Gesetzen des Marktes bestimmt wird, europäischen Staats- und Regierungschefs und den von ihnen vorgegebenen Sparpolitiken verursacht.

Die Krise wurde durch die Auswirkungen der von zahlreichen Regierungen vorgegebenen Austeritätspolitiken verschlimmert. Die Krise wurde außerdem dazu genutzt, gegen Gewerkschaften und ihre Rolle in der Gesellschaft als Vertreter der Arbeitnehmerschaft gegenüber staatlichen Stellen und Arbeitgebern zu agitieren. Solche Kampagnen schwächen das Sozialmodell Europas und unsere Demokratie, indem sie die Macht in den Händen von immer weniger Akteuren konzentrieren. Zugleich versuchen die Arbeitgeber, die fundamentalen Aufgaben der IAO, nämlich die Einführung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen, infrage zu stellen. Die IAO muss dringend zu ihrer Rolle als Beschützerin der Arbeitsnehmer zurückfinden.

UNI Europa glaubt an ein Europa, das auf den Grundwerten Solidarität, Fairness, Brüderlichkeit, Gleichheit und Nachhaltigkeit beruht. Das sind die Werte, für die wir kämpfen wollen und für die wir kämpfen müssen, wenn Europa wieder für eine Sozialunion stehen soll, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der gesamten europäischen Bevölkerung verbessert.

Dafür haben wir 2011 bei der 3. UNI Europa-Konferenz in Toulouse den Grundstein gelegt, insbesondere mit den Entschlüssen zu „Gewerkschaft – Vision – Aktion“. UNI Europa wird eine führende Rolle bei der Umsetzung der „Breaking Through“-Strategie und der Beschlüsse des 4. UNI-Weltkongresses spielen. Die Strategien, die in Toulouse und Kapstadt verabschiedet wurden, bilden die Grundlage der Arbeiten von UNI Europa in den kommenden vier Jahren.

Unser gemeinsames Ziel für UNI Europa ist ein starker europäischer Gewerkschaftsverband, der die Interessen der Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf europäischer Ebene genauso stark vertreten kann wie die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene in der Politik und in den Arbeitsbeziehungen.

Wir, UNI Europa - die Gewerkschaften der geeinten Dienstleistungsarbeiter in Europa – sind verpflichtet, gemeinsam für einen echten Wandel zu handeln, denn wir können und müssen **Europa gemeinsam verändern**.

Für eine Wirtschaft für alle kämpfen

UNI Europa erkennt den Zusammenhang zwischen einem Mitspracherecht für Arbeitnehmer und der Produktivität an und ist der festen Überzeugung, dass engagierte Arbeitskräfte eine unerlässliche Voraussetzung für Wirtschaftswachstum in Europa sind.

Die Austerität hat versagt! UNI Europa ist eindeutig in seiner Forderung, dass die Europäische Union und die Regierungen in ganz Europa ihre Sparpolitik beenden müssen.

Es gibt keinen Weg zu einer nachhaltigen Erholung, der auf prekärer Beschäftigung, drastischen Kürzungen bei öffentlichen Dienstleistungen und Angriffen auf Tarifverhandlungen beruht. Wir fordern einen grundlegenden Wandel der wirtschaftspolitischen Steuerung, einen gerechten Übergang, der die Realwirtschaft und hochwertige Arbeitsplätze in den Mittelpunkt stellt.

Die Verpflichtung zur Austerität und die Maßnahmen der Troika und von anderen hat in ganz Europa verheerende Schäden angerichtet – in Spanien, Portugal, Italien, Griechenland, Zypern, Irland usw. UNI Europa hat diesen misslungenen Ansatz konsequent verurteilt und wir begrüßen den Mut der griechischen Bevölkerung zur Entscheidung, dass eine andere politische und demokratische Richtung nicht nur eine Möglichkeit, sondern eine Notwendigkeit ist.

Alle Arbeitnehmer aus dem Dienstleistungssektor, insbesondere junge Arbeitnehmer und Frauen, sind am stärksten von den negativen Auswirkungen der Krise und den unangemessenen Reaktionen der Regierungen betroffen. Da Frauen auch die größte Benutzergruppe von öffentlichen Dienstleistungen sind, wirken sich die Kürzungen bei den staatlichen Leistungen oder die Reduzierung der Leistungshöhe direkt auf die von den Frauen übernommenen Verantwortungen aus, was wiederum ihre Arbeitsplätze und ihre Kaufkraft beeinträchtigt (Kaskadeneffekte).

Die EU-Mitgliedstaaten haben ihre Attacken auf die Sozialhilfe, das Gesundheitswesen, Umwelt und Renten in einem fehlgeleiteten und schädlichen Versuch, die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Rücken der schwächsten Mitglieder unserer Gesellschaften zu erhöhen, fortgesetzt. Die Verpflichtung zur Austerität ist Sozialdumping unter anderem Namen und UNI Europa lehnt dies mit aller Deutlichkeit ab. Das Rentenniveau der Frauen liegt noch immer hinter dem der Männer zurück und Frauen sind besonders stark betroffen. Auch dürfte der Abstand zu den Renten der Männer aufgrund der längeren Lebensarbeitszeit und der zunehmenden Unsicherheit der Arbeitsplätze von Frauen (Teilzeit oder vorübergehende Beschäftigung, Arbeitslosigkeit usw.) weiter steigen.

UNI Europa steht hinter dem Vorschlag des EGB „Ein neuer Weg für Europa“. Im Mittelpunkt des Vorschlags steht ein Investitionsplan: In den kommenden zehn Jahren sollen 2 % des BIP in die Verwirklichung von Vollbeschäftigung und hochwertigen Arbeitsplätzen investiert werden, während gleichzeitig die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen gemeistert werden sollen. Um dies zu erreichen, sind strategische und zukunftsorientierte öffentliche Investitionen, auch in Sozialleistungen und Dienstleistungen von allgemeinem Interesse, von entscheidender Bedeutung. Investitionen in diesen Bereichen (einschließlich der sozialen Infrastruktur) ebenso wie in die Infrastruktur und in die Forschung müssen aus der Berechnung des strukturellen Defizits des wirtschaftspolitischen Steuerungsrahmens ausgeschlossen werden. Ein zentrales Ziel sollte darin bestehen, die Arbeitslosenquote auf 3 Prozent oder weniger zu drücken.

Die Europäische Union muss ihre wirtschaftspolitische Steuerung dringend grundlegend verbessern. UNI Europa vertritt die Auffassung, dass die Vorschläge, die die fünf europäischen Präsidenten - der Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker, der Präsident des Europäischen Rates Donald Tusk, der Präsident der Euro-Gruppe Jeroen Dijsselbloem, der Präsident der Europäischen Zentralbank Mario Draghi und der Präsident des Europäischen Parlaments Martin Schulz - in ihrem Bericht „Die Wirtschaft- und Währungsunion Europas vollenden“ gemacht haben, keine angemessene Reaktion darstellen. Wir lehnen insbesondere die Einführung nationaler Räte für Wettbewerbsfähigkeit ab, die zu neuen Angriffen auf die Tarifautonomie führen und die aktuellen deflationären Tendenzen verstärken werden.

Für UNI Europa erfordert die Verbesserung der wirtschaftspolitischen Steuerung unverzügliche und mittelfristige Reformen:

- Druck auf die Mitgliedstaaten, die im Six-Pack und im Two-Pack enthaltenen Flexibilitätsklauseln (Investitionsklausel, Klausel über außergewöhnliche Umstände), in Anspruch zu nehmen;
- Einführung einer Säule der sozialen Grundrechte, die von der im europäischen Vertrag definierten wirtschaftspolitischen Steuerung unabhängig ist;
- Definition eines Prozesses zur Entwicklung europäischer öffentlicher Aufträge, die durch direkte finanzielle Beiträge unterstützt werden;
- Demokratisierung der wirtschaftspolitischen Steuerung durch umfassende Berücksichtigung der Standpunkte der Sozialpartner auf der Definitions- und Umsetzungsebene der wirtschaftspolitischen Steuerung;
- Die Eurozone muss sich hin zu einem lohn- und investitionsgetriebenen Modell entwickeln; Länder mit exzessivem Leistungsbilanzüberschuss müssen eine führende Rolle in der Stimulierung der Binnennachfrage spielen.
- Wir fordern eine andere europäische Währungsunion, in der die Sozialrechte ein Selbstzweck mit eigenem „Baustein“ sind, der von den finanziellen, haushaltspolitischen, wirtschaftlichen und demokratischen Baukästen getrennt ist.

UNI Europa wiederholt seine Forderungen nach:

- Tarifverträgen, die alle Arbeitnehmer abdecken, und fairer und angemessener Bezahlung für alle;
- einem System der sozialverantwortlichen und demokratischen europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung, das den angestrebten Aufbau einer wettbewerbsfähigen europäischen Wirtschaft mit der Sorge um hochwertige Arbeitsplätze und Vollbeschäftigung verbindet;
- Politiken, die eine wirksame Umverteilung des Reichtums sicherstellen, um den Trend zu immer mehr Ungleichheit umzukehren;
- einem Moratorium der Verhandlungen und Ratifizierungen der Freihandels- und Investitionsschutzabkommen bis zum Abschluss einer umfassenden demokratischen Debatte;
- einem Wechsel zu einer echten Kreislaufwirtschaft, die die Emissionen reduziert und eine nachhaltigere Zukunft sicherstellt;
- einer effektiven Regulierung und angemessenen Beaufsichtigung der Finanzmärkte, Steuerhinterziehung zu beenden und eine Finanztransaktionssteuer einzuführen;
- einer Beendigung der Verpflichtung zur Austerität, die den demokratischen Willen der Bevölkerungen in allen von der Krise betroffenen Ländern in ganz Europa missachtet.

Für ein soziales Europa

Ohne ein soziales Europa kann es keine Europäische Union geben. UNI Europa glaubt, dass das Fehlen angemessener europäischer Sozialpolitiken eine direkte Ursache des Anstiegs der Fremdenfeindlichkeit, des Extremismus, des Euroskeptizismus und der Teilung Europas ist. UNI Europa ist äußerst besorgt über den Aufstieg nationalistischer und fremdenfeindlicher politischer Parteien in ganz Europa und verurteilt die extremistische Rhetorik, die die Gesellschaften spalten und Migranten und Flüchtlinge stigmatisieren soll.

UNI Europa glaubt an ein soziales Europa, das die Rechte der Arbeitnehmer, die Rolle der Gewerkschaften, Tarifverhandlungen und hochwertige Arbeitsplätze schützt und tatsächlich verbessert.

UNI Europa fordert ein soziales Europa, das:

- Vollbeschäftigung und eine Verbesserung der Arbeitsplatzqualität ermöglicht, zum Beispiel durch eine kollektive Reduzierung der Arbeitszeit;
- den sozialen Grundrechten Vorrang vor den ökonomischen Freiheiten Vorrang einräumt, darunter dem Streikrecht, der Versammlungsfreiheit und dem Recht auf Tarifverhandlungen. UNI Europa fordert Änderungen an den Europäischen Verträgen, die der sozialen Dimension der Union eine höhere Priorität einräumen und das derzeitige Ungleichgewicht zwischen Grundrechten und Wirtschaftspolitik korrigieren. Diese Änderungen müssen die Verabschiedung eines vom EGB vorgeschlagenen Protokolls für den sozialen Fortschritt einschließen. Falls Vertragsänderungen der wirtschaftlichen und sozialen Dimension der EU in dieser Hinsicht keine Verbesserungen bewirken, werden wir diese zusammen mit dem EGB nicht unterstützen.
- Zu einer umweltfreundlicheren und nachhaltigeren Zukunft beiträgt und die sozialen Rechte und Arbeitsmarktpolitiken achtet, die die Bedürfnisse der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt;
- für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben und gleiche Entlohnung sorgt und Chancengleichheit in alle Politiken und Aktivitäten einbezieht;
- dafür sorgt, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, eine egalitäre Vorstellung von Aufgaben entwickelt, die auf allen Ebenen der Gesellschaft sowohl von Frauen als auch von Männern übernommen werden (z. B. Bildung, Kindererziehung, Politik); eine egalitäre Vorstellung von der Arbeit entwickelt, die sowohl von Frauen als auch von Männern erledigt wird;
- für **staatliche Renten** sorgt, die auf Solidarität basieren, nachhaltig sind und den geschlechtsspezifischen Diskrepanzen ein Ende bereiten;
- gleichen und geschlechtsunabhängigen Zugang zu Beschäftigung für alle sicherstellt;
- Im Rahmen eines Systems nachhaltiger Renten unterstützt UNI Europa jede Politik, die sowohl die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für ältere Arbeitnehmer und eine nachhaltige Personalrotation im Hinblick auf Beschäftigungschancen für jüngere Arbeitnehmer fördert, insbesondere über eine Regelung zum flexiblen Rentenalter, bei der ein Arbeitnehmer initiativ werden kann und die älteren Beschäftigten das Recht einräumt, aufgrund ihrer konkreten Arbeits- und Berufssituation zu entscheiden, in welchem Alter sie in Rente gehen wollen; sowie jede Politik, die eine bessere Abstimmung zwischen den Rentensystemen und der Dynamik des Arbeitsmarktes ermöglicht. UNI Europa ermutigt die Mitgliedsgewerkschaften, solche alternativen Politiken angesichts der allgemeinen und verbindlichen Erhöhung des Rentenalters fortzuführen.
- Das Recht auf kostenlose Bildung für alle Altersgruppen und ein koordiniertes Vorgehen gegen die Geißel der Jugendarbeitslosigkeit;
- Zugang für alle zu einem staatlich finanzierten Pflegesystem gewährleistet;
- Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verurteilt und den Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung anführt;
- ein auf Solidarität basierendes und universelles soziales Sicherungssystem (Gesundheit, Arbeitslosigkeit, Rente usw.) in jedem EU-Mitgliedstaat gewährleistet.

Die Rechte Und Bedingungen Für Arbeitnehmer Verbessern

UNI Europa ist die Stimme der Dienstleistungsarbeiter. Individuelle und kollektive Rechte und Bedingungen am Arbeitsplatz stehen überall in Europa unter Beschuss. Der Dienstleistungssektor wird für die Zukunft Europas eine entscheidende Rolle spielen und UNI Europa wird mehr als 7 Millionen Menschen mobilisieren, um dafür zu sorgen, dass der Dienstleistungssektor der Zukunft auf menschenwürdiger Arbeit und Respekt für die Rechte der Arbeitnehmer basiert.

UNI Europa fordert:

- eine Beschäftigungspolitik, die den Anstieg der atypischen Beschäftigung in den Dienstleistungssektoren signifikant einschränkt und sich mit den prekären Arbeitsbedingungen befasst, mit denen viele Arbeitnehmer konfrontiert sind;
- die Unterstützung der Initiativen von Mitgliedsgewerkschaften für einen tariflich vereinbarten oder gesetzlich festgelegten fairen und angemessenen nationalen Mindestlohn in den Fällen, in denen Tarifverhandlungen nicht für alle Beschäftigten einen existenzsichernden Lohn und ein angemessenes Einkommen sicherstellen können. Alle Lohnuntergrenzen müssen auf jeden Fall die Standards des Europarates über faire Löhne einhalten¹;
- Respekt für die Unabhängigkeit und die Beschlüsse der Sozialpartner;
- die Zurückweisung aller Versuche, im Namen der Austerität und der „Besseren Rechtssetzung“ Gesundheit und Sicherheit zu schwächen, die Rechte der Arbeitnehmer einzuschränken oder die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern;
- die Bewältigung der Herausforderungen der neuen Arbeitswelt durch Regierungen und Arbeitgeber und die Einführung hochwertiger Beschäftigungsformen im digitalisierten Arbeitsmarkt; die Gewerkschaften müssen für die Ausweitung der tarifvertraglich festgelegten Garantien auf Arbeitnehmer der Sharing Economy kämpfen;
- das Ende der Angriffe auf Tarifverhandlungen und Arbeitsrecht in ganz Europa und der Einschränkungen des Streikrechts;
- Arbeitszeitregeln, die die Gesundheit schützen und die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben für alle Beschäftigten verbessern;
- die Einführung von EU-Gesetzen zum Schutz von Informanten und auf in den Unternehmen entsprechende Vorkehrungen auf allen Ebenen;
- die Förderung von Maßnahmen und Programmen, die sicherstellen, dass Frauen in alle Beschäftigungsprozesse voll einbezogen werden, wobei Rekrutierung, Weiterbildung und Beförderung besonders berücksichtigt werden;
- der aktuelle Grad der Beteiligung von Arbeitnehmer in der EU (Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung) muss geschützt und gestärkt werden, insbesondere mit dem Ziel, die Arbeitnehmer stärker in Umstrukturierungsprozesse einzubinden;

¹ In der Sozialcharta des Europarates aus dem Jahr 1961 heißt es, dass „[...] alle Arbeitnehmer das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt haben, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert (Teil I, Artikel 4). Der Europäische Ausschuss für Soziale Rechte (ECSR) des Rates hat seither eine Definition vorgeschlagen, wonach ein „gerechtes“ oder „angemessenes“ Arbeitsentgelt wenigstens 60 % des durchschnittlichen Nettolohns beträgt - jedoch gewiss nicht weniger als 50 % des durchschnittlichen Nettolohnes. (EGB 2014 EGB-Schulung zu Tarifverhandlungen und Löhnen – Warschau, 27.-29. Oktober 2014)

- die Einbeziehung der Sozialpartner in den Übergang zu einer ökologischen und nachhaltigen Wirtschaft.

Europa Gemeinsam Verändern

Nur starke europäische Gewerkschaften können ein soziales Europa sicherstellen und nur ein soziales Europa kann eine Zukunft und eine effiziente Funktionsweise für die EU sicherstellen. Die Politiken der EU sind antisozial, antidemokratisch und in der Tat antieuropäisch geworden. Die Zeit ist reif für einen grundlegenden Wandel. Starke und organisierte Gewerkschaften stehen im Mittelunkt der demokratischen Gesellschaften und UNI Europa ist bereit, seinen Beitrag zum Aufbau eines besseren Europas zu leisten und Beschlüsse und Maßnahmen zu verabschieden, die all seine Mitgliedsorganisationen im gemeinsamen Engagement für den Aufbau eines besseren Europas zusammenbringen.

Die Maßnahmen und Pläne, die in dieser Konferenz dargelegt werden, bilden die Grundlage für Aktionen in den kommenden vier Jahren. Besonders die Anträge 2, 3 und 4 bieten den strategischen Rahmen:

EntschlieÙung 2 "Europa gemeinsam durch stärkere Gewerkschaften verändern" fokussiert auf die Stärkung der Fähigkeit der Gewerkschaften, in unseren Sektoren und in internationalen Unternehmen zu organisieren.

EntschlieÙung 3 "Europa gemeinsam durch eine größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verändern" ist darauf ausgerichtet, die Verhandlungsmacht unserer Mitgliedsorganisationen gegenüber der Regierung, den Arbeitgebern und anderen Akteuren auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene zu stärken.

EntschlieÙung 4 "Europa gemeinsam durch die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verändern" legt dar, wie wir auf die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Dienstleistungsarbeitnehmern hinarbeiten werden, besonders im Hinblick auf die digitale Revolution und das Streben der Europäischen Union nach einem stärker integrierten Dienstleistungsmarkt.

In "Stärkere Gewerkschaften" und "Mehr Verhandlungsmacht" geht es darum, unseren Mitgliedsorganisationen mehr Raum zu geben, um die Interessen von Dienstleistungsarbeitnehmern für „Mehr hochwertige Arbeitsplätze" zur verteidigen und zu fördern. Diese drei Pfade gehen Hand in Hand.

Europa ist an einem Scheideweg angelangt. Wir müssen die Richtung Europas grundlegend ändern, weg von Austerität und einem Rückzug auf den kleinsten gemeinsamen Nenner, hin zu einem Europa für alle, in dem die Interessen der Arbeitnehmer und der breiteren Gesellschaft im Fokus stehen.

Wir müssen Europa gemeinsam verändern!

Links:

Resolutionen, die während der 3. UNI Europa Konferenz, 3.-5. Oktober 2011, in Toulouse verabschiedet wurden: <http://www.unieuropaconference.org/documents/>

Resolutionen, die während des 4. UNI Global Union Weltkongresses, 7.-10. Dezember 2014, in Kapstadt, Südafrika, verabschiedet wurden:

http://www.uniworldcongress.org/?page_id=22

Entschließung 2: Europa durch stärkere Gewerkschaften verändern

Gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer und Gewerkschaften sind das Herzstück demokratischer Gesellschaften und ein Mittel, Ungleichheit zu bekämpfen, während gleichzeitig soziale Stabilität und eine nachhaltige und wohlhabende Wirtschaft gewährleistet werden. Starke Gewerkschaften sind unbedingt notwendig, um die Rechte von Arbeitnehmern und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, ihre soziale Sicherheit zu gewährleisten und eine angemessene Aufteilung des Reichtums und die Berücksichtigung der Wünsche der Arbeitnehmer in der Wirtschaft zu gewährleisten. Starke Gewerkschaften sind in schwierigen Zeiten wie diesen ein stabilisierender Faktor. Um Europa auf den Weg eines sozialen Europas zu bringen, muss die Gewerkschaftsbewegung wiederbelebt werden.

Diese Entschließung definiert den Rahmen von UNI Europa für die strategische Organisation in der Zeit von 2016 bis 2020.

Ziel ist, das Engagement mit den Mitgliederorganisationen zu verbreitern und zu vertiefen, um die Fähigkeit zur Gewinnung neuer Mitglieder zu steigern und unsere Präsenz in unseren Sektoren und ihren multinationalen Unternehmen zu stärken. Es geht darum, neue Arbeitnehmer anzuwerben, unsere organisierten Mitglieder zu halten, unsere gewerkschaftlichen Strukturen zu stärken und die Unterstützung und Beteiligung unserer Mitglieder an allen gewerkschaftlichen Aktivitäten zu fördern.

Europa war schon immer führend bei der tarifvertraglichen Abdeckung, den sektoralen Tarifverhandlungen und hohen gewerkschaftlichen Organisationsgraden, die in vielen Ländern üblich sind. In den vergangenen Jahrzehnten wurde jedoch ein Rückgang auf diesen beiden Gebieten beobachtet. Zwischen 1980 und 2010 ging die Abdeckung durch Tarifverträge in 17 von 24 Ländern der OECD zurück; die meisten dieser Länder waren europäische Länder.

Im selben Zeitraum ist die Gewerkschaftsdichte, d.h. die Zahl der Mitglieder als Prozentsatz aller Arbeitnehmer, in allen EU-Mitgliedstaaten zurückgegangen. Die einzigen Ausnahmen sind Finnland und Spanien.

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat diese Entwicklungen verschärft. EU-Institutionen, Regierungen und Unternehmen haben dies zum Vorwand genommen, um bestehende Gewerkschaftsstrukturen zu destabilisieren oder zu zerstören und insbesondere die Angriffe auf die Verhandlungen auf sektoraler Ebene zu intensivieren.

Die Sparprogramme, die die Troika den Krisenländern vorgeschrieben hat, waren ausdrücklich darauf ausgerichtet, die Tarifverhandlungen einzuschränken und manchmal die Einbeziehung der Gewerkschaften zu untergraben. In den meisten Fällen wurden entschiedene Anstrengungen unternommen, den Geltungsbereich von Tarifverhandlungen auf Unternehmen zu beschränken, was die Fähigkeit der Gewerkschaften, Maßstäbe zu setzen, verringert hat – ein ernsthafter Rückschlag für den Einfluss und die Macht der Gewerkschaften. Diese gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen von Regierungen und Arbeitgebern haben zu einer empfindlichen Schwächung der Gewerkschaftsorganisation geführt, ein Trend, der umgekehrt werden muss.

Der Rückgang der Gewerkschaftsdichte beschränkt sich jedoch keineswegs auf die Länder, die von der Troika erfasst werden, und seine Wirkung auf die Fähigkeit der Gewerkschaften zur wirksamen Vertretung der Arbeitnehmer stellt nach wie vor ein Problem dar, das gelöst werden muss. Ein ständig steigender Anteil der Arbeitnehmer war niemals Mitglied einer Gewerkschaft und zahlreiche Arbeitnehmer gehören zurzeit keiner Gewerkschaft an. Gleichzeitig zeigen die Organisationsmaßnahmen, die von UNI Europa

Mitgliedsorganisationen ergriffen wurden, dass der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrades gestoppt und sogar umgedreht werden kann.

In Mittel- und Osteuropa (MOE – Gebiet 6 von UNI Europa) hat die Einführung der Marktwirtschaft die Ausgangslage für die Gewerkschaften dramatisch verändert. Die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft wurde zu einer freiwilligen Sache und in vielen Ländern wurden äußerst ablehnende und gewerkschaftsfeindliche Praktiken die Norm. Sektorale Tarifverhandlungen sind selten. In den vergangenen Jahren ist die Mitgliedschaft im Durchschnitt um 75% zurückgegangen. Schulungen und Seminare haben sich als unzureichend erwiesen, um diesen Trend umzukehren. Damit das gelingt, bedarf es eines langfristigen Engagements und ausreichender Mittel, um zukunftsfähige Gewerkschaften durch steigende Mitgliederzahlen aufzubauen. Außerdem müssen die gewerkschaftsfeindlichen Kampagnen der Unternehmer beendet und die Tarifverhandlungsrechte verbessert werden.

Die Arbeitsplätze in den Sektoren von UNI Europa wandern zunehmend nach Osten ab, da die Arbeitgeber auf der Suche nach kostengünstigeren Löhnen und Arbeitsbedingungen sind. Als Reaktion auf diese Entwicklung haben die UNI Europa Sektoren drei Organisationsmaßnahmen in Mittel- und Osteuropa angestoßen: IKTD in Litauen (diese Initiative wird von der baltischen Organisationsakademie verwaltet), Graphik und Verpackung in Polen und Finanz, Handel und IKTD in Rumänien. Diese Anstrengungen müssen fortgesetzt und ausgeweitet und die aus der baltischen Organisationsakademie und anderen Organisationen gewonnenen Erfahrungen genutzt werden.

"Including You in Union Growth" (Sie in das Wachstum der Gewerkschaft einschließen – die vom 4. UNI Kongress verabschiedete EntschlieÙung zur Anwerbung von Mitgliedern) wird auch jetzt und bis zum nächsten Kongress im Mittelpunkt der Arbeiten von UNI und UNI Europa stehen. Wir müssen uns zusammenschließen, um unsere Kapazität zur Anwerbung, Bindung und Mobilisierung der Mitglieder zu entwickeln und starke Gewerkschaften zu organisieren. Dies wird in den kommenden Jahren immer kritischer werden, je stärker die Arbeitnehmer mit den Herausforderungen der neuen Arbeitswelt konfrontiert werden: ständig steigende Digitalisierung und der Trend zur Reduzierung der Beziehungen mit den "Arbeitnehmern".

Für die Gewerkschaften wird es unerlässlich sein, dass sie angesichts des bevorstehenden raschen technologischen Wandels wirksam über Bedingungen zu verhandeln können, die menschenwürdige Arbeit garantieren. Die neue Arbeitswelt bietet neue Gelegenheiten zur Organisationsarbeit, aber auch neue Herausforderungen mit stärker polarisierten Arbeitsmärkten und einer individualistisch geprägten Kultur. Die Gewerkschaften müssen Strategien für die Anwerbung von Arbeitnehmern in allen Arbeitsmarkt Bereichen entwickeln: privatwirtschaftliche und öffentliche Arbeitsplätze, Vollzeit-, Teilzeit- und befristete Beschäftigung; Leiharbeit, Selbstständige usw. Diese müssen auf die spezifischeren Bedürfnisse aller Arbeitnehmer, darunter auch der Fach- und Führungskräfte, eingehen, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung oder sexueller Orientierung.

Und schließlich müssen die Gewerkschaften über Strategien verfügen, die an das Berufsleben von Jugendlichen und Frauen angepasst sind. Die Gewerkschaftsbewegung muss junge Arbeitnehmer, Fach- und Führungskräfte und Frauen durch gezielte Kampagnen mit dem Ziel der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einbinden und eine bessere Vertretung in den Tarifverhandlungsstrukturen erreichen. Wir müssen uns mit der Unsicherheit befassen, mit denen diese Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt konfrontiert sind, und ihre Beteiligung an den Gewerkschaften steigern. Die Gewerkschaftsbewegung muss jungen Arbeitnehmern, Frauen und Fach- und Führungskräften zeigen, dass die Gewerkschaft das Mittel der Wahl ist, um für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Viele Gewerkschaften unternehmen große Anstrengungen, um junge Arbeitnehmer zu organisieren, aber wir benötigen verbesserte Gewerkschaftsstrategien, um an die

Arbeitslebenswirklichkeit dieser Arbeitnehmer anzuknüpfen. Das Problem besteht nach wie vor darin, dass es noch zu viele Arbeitnehmer gibt, die besonders zu Beginn ihrer Berufslaufbahn noch nie einen Gewerkschaftsvertreter getroffen haben oder Informationen darüber erhalten haben, was eine Gewerkschaft ist und wofür sie steht. Wir können nicht zulassen, dass der Grund, weshalb viele Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert sind, darin liegt, dass sie niemals gefragt worden sind oder falsche Informationen erhalten haben.

Bei all diesen Anstrengungen muss die Hauptaufgabe der nationalen Gewerkschaften respektiert werden, nämlich die Arbeitnehmer zu organisieren und Löhne und Arbeitsbedingungen auszuhandeln, um größtmöglichen Einfluss und maximale Hebelwirkung für Aktionen von UNI Europa zu erzielen.

Die Organisationsaktivitäten von UNI Europa werden durch unsere Anstrengungen untermauert, einen institutionellen rechtlichen Rahmen sicherzustellen, der das Recht auf Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen fördert. Das Wachstum der Gewerkschaften ist eng mit unserer wachsenden Verhandlungsmacht verknüpft.

Die UNI Europa Konferenz verabschiedet die nachstehenden vier strategischen Prioritäten zur Stärkung der Gewerkschaften.

1. Organisationsinitiativen in Mittel- und Osteuropa und in der Türkei

UNI Europa erkennt die entscheidende Bedeutung der Organisationsarbeit in Mittel- und Osteuropa und in der Türkei und die Entwicklung der Kapazitäten unserer Mitgliederorganisationen, Arbeitnehmer zu organisieren an. UNI Europa - seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichtet sich:

- 1.1. Bestehende Organisationsmaßnahmen in Mittel- und Osteuropa und in der Türkei stärker zu unterstützen und Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Maßnahmen zu prüfen. UNI Europa fördert insbesondere Partnerschaftsprojekte für Mitgliedsorganisationen, die solche Gewerkschaften unterstützen, die organisieren wollen, aber nicht über die nötigen Ressourcen verfügen.
- 1.2. In Zusammenarbeit mit anderen europäischen Gewerkschaftsverbänden und interessierten Gewerkschaften ein mitteleuropäisches Organisationsinstitut einzurichten. Dieses Institut wird auf den bewährten Verfahrensweisen des Baltic Organising Academy-Modelles und anderer internationaler Netzwerke beruhen und in der Lage sein, Organisierer, Aktivisten und Gewerkschaftsfunktionäre zu schulen und Organisationsaktivitäten in der Region zu steuern.
- 1.3. Alle bestehenden Strukturen, globale Abkommen, EBR, den sozialen Dialog und Gewerkschaftsallianzen zu nutzen, um wenigstens die Neutralität der Arbeitgeber und der Regierungen gegenüber den Organisationskampagnen in den mittel- und osteuropäischen Ländern, in der Türkei, in den Ländern, die unter der Aufsicht der Troika stehen, und in anderen Ländern sicherzustellen. Die Gewerkschaften im Unternehmen werden vor allem im Herkunftsland eine entscheidende Rolle spielen.

2. Unterstützung der Organisationsarbeit in den Ländern, die unter der Aufsicht der Troika stehen

Die Austeritätspolitiken, die die EU Zypern, Irland, Portugal, Spanien und besonders Griechenland aufgezwungen hat, haben die gewerkschaftlichen Strukturen ausgehöhlt und zu einem drastischen Rückgang der Mitgliederzahlen geführt. Um diese Entwicklungen

umzukehren, verpflichtet UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – sich:

- 2.1. mit vereinten Kräften Gewerkschaften in diesen Ländern zu unterstützen, die verlorenen Mitglieder und die Tarifverhandlungsrechte zurückzugewinnen und ihre gewerkschaftlichen Strukturen wieder aufzubauen.

3. Gute Praktiken koordinieren und austauschen, um die Organisierungskraft zu entwickeln

Für die Organisationsarbeit sind in erster Linie die lokalen und nationalen Gewerkschaften zuständig. Die Mitgliedsorganisationen von UNI Europa haben zahlreiche innovative und erprobte Organisationspraktiken entwickelt, die geteilt werden müssen. UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichtet sich:

- 3.1. Gelegenheiten zu schaffen, bei denen Mitgliedsorganisationen ihre Erfahrungen mit der Organisation und Anwerbung neuer Mitglieder austauschen können, um bewährte Praktiken für die Organisationsarbeit, die Anwerbung und die Umstrukturierung der Gewerkschaften in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen zu entwickeln. Effektive und systematische Anwerbung ist ein wichtiges Element für das Wachstum der Gewerkschaften in den Ländern, in denen die Arbeitnehmer bereits von einem Tarifvertrag erfasst werden.
- 3.2. Den Austausch bewährter Praktiken zwischen den Mitgliedsorganisationen in Bezug auf die Eindämmung des Mitgliederrückgangs zu fördern.
- 3.3. Programme zu entwickeln, die auf die Organisationsaufgaben der Digitalisierung und der neuen Arbeitswelt Rücksicht nehmen und den Gewerkschaften erlauben, Strategien zu entwickeln und zu teilen.
- 3.4. Bewährte Praktiken zu teilen und Strategien zu entwickeln, die alle Arten von Arbeitnehmern – unter Berücksichtigung ihres Ausbildungsniveaus, ihrer Kompetenzen und ihrer Unabhängigkeit, und neuer Beschäftigungsformen – davon überzeugen, einer Gewerkschaft beizutreten. Dazu gehört, dass UNI Europa und die Mitgliedsorganisationen die notwendigen Ressourcen zur Anerkennung, Organisierung und Anwerbung aller Arbeitnehmer, auch von Fach- und Führungskräften, zur Verfügung stellen, um das Wachstum der Gewerkschaften zu sichern.
- 3.5. Gemeinsam mit UNI Europa Jugend ein Forum zu entwickeln, in dem die Mitgliedsorganisationen bewährte Praktiken zur Anwerbung von Jugendlichen austauschen können. UNI Europa fordert ebenfalls alle Mitgliedsorganisationen auf, für die Einbeziehung von jungen Arbeitnehmern auf allen Ebenen ihrer Organisationen zu sorgen.
- 3.6. Die Fortführung und Ausweitung des Mentoring-Projekts für junge Frauen zu unterstützen, das darauf abzielt, diese in die europäische Gewerkschaftsarbeit einzubeziehen.
- 3.7. Gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, um die europäischen Finanzierungsmöglichkeiten zu nutzen und EU-Projekte zu fördern, die so viele Gewerkschaften wie möglich einbinden und Ressourcen für die Unterstützung der vorstehend aufgezählten Initiativen bereitstellen. Alle europäischen Projektinitiativen müssen ernsthaft die hohen Kosten für die Projektdurchführung und -verwaltung gegenüber dem erwarteten Projektergebnis prüfen.

4. Multinationale Unternehmen ins Visier nehmen

- 4.1. Die UNI Europa Sektoren werden weiterhin starke Gewerkschaftsallianzen in multinationalen Unternehmen entwickeln und unterstützen. Ziel ist es, Organisations- und Verhandlungsstrategien zu teilen und Organisationskampagnen in solchen Unternehmen zu unterstützen. Zur Identifizierung von Organisationsmaßnahmen wird eine übersichtliche Aufstellung der multinationalen Unternehmen (2-3 pro Sektor) erarbeitet.
- 4.2. Der soziale Dialog und EBR können nützliche Plattformen sein, von denen aus die Organisationsrechte in den multinationalen Unternehmen gefördert werden können.
- 4.3. Es werden koordinierte grenzüberschreitende Aktionen in multinationalen Unternehmen benötigt, um nationale Organisationsaktivitäten zu unterstützen.
- 4.4. UNI Europa wird die Arbeiten der Arbeitsgruppe zu multinationalen Unternehmen/EBR und das Koordinierungsnetz entwickeln, um eine bessere Koordinierung zwischen den Sektoren von UNI Europa, seinen Gebieten und den von ihm erfassten multinationalen Unternehmen sicherzustellen.
- 4.5. Die Konferenz beauftragt den UNI Europa-Regionalvorstand mit der Durchführung einer Machbarkeitsstudie, die die Einrichtung eines Fonds zur Unterstützung von Mitgliedsorganisationen prüfen soll, die bei Bedarf rechtliche Maßnahmen gegen multinationale Unternehmen ergreifen, um das Recht auf Unterrichtung und Anhörung durchzusetzen.

Entschließung 3: Europa durch eine größere Verhandlungsmacht der Gewerkschaften verändern

Die europäischen Arbeitnehmer leiden unter der Richtung, in die sich die europäische Integration in letzter Zeit entwickelt hat – so sehr, dass inzwischen die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften in vielen Ländern auf dem Spiel steht. Dennoch waren eine Arbeitnehmerschaft, die in der Lage ist, ihre Rechte auszuüben, und starke Gewerkschaften in Europa noch nie so nötig wie heute.

Dazu müssen UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen Europa gemeinsam verändern. Die Gewerkschaften müssen ständig Maßnahmen ergreifen, um ihre Verhandlungsmacht zu stärken und zu verhindern, dass Europa noch mehr zur Spielwiese für Unternehmen wird, die sich dort niederlassen, wo die Bedingungen für sie am günstigsten sind.

Und zwar im Interesse aller! Gute Beziehungen zwischen den Sozialpartnern bedeuten nicht nur auf sozialer, sondern auch auf wirtschaftlicher Ebene einen Mehrwert. Länder mit gut entwickelten Sozialpartnerschaften und effektiven Sozialsystemen gehören besonders in Krisenzeiten zu den erfolgreichsten und konkurrenzfähigsten Unternehmen der Welt. Unternehmen, in denen Tarifverträge gelten, bieten höhere Löhne, mehr Möglichkeiten der Berufsausbildung, eine bessere Gleichstellung der Geschlechter, weniger Arbeitnehmerrotation und stabile Beschäftigung. Außerdem werden hier weniger Arbeitsunfälle gezählt. Starke Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, die auf Tarifverhandlungen beruhen, sind Teil der Demokratie und notwendige Instrumente für eine faire und effiziente Regelung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes.

UNI Europa verurteilt uneingeschränkt die Angriffe auf Gewerkschaftsrechte, die in ganz Europa stattfinden. Der Angriff der finnischen Regierung auf lange existierende Tarifverhandlungsstrukturen und das Gewerkschaftsgesetz der britischen Regierung, das Streiks nahezu illegal machen und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in das viktorianische Zeitalter zurückwerfen würde, sind ein Angriff auf die Demokratie und die eigentlichen Werte, die das Fundament der Europäischen Union bilden. Der Kampf für grundlegende Gewerkschaftsrechte ist ein lebenswichtiges Element unserer Vision für mehr Verhandlungsmacht und UNI Europa wird alle seine Mitgliedsorganisationen in diesem Kampf unterstützen.

Diese Entschließung definiert den strategischen Rahmen von UNI Europa für die Stärkung der Verhandlungsmacht von Dienstleistungsgewerkschaften in Europa. Wir werden unsere kollektiven Rechte als Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor und als Gewerkschaften verteidigen. Wir werden dafür kämpfen, die Richtung der Regierungspolitiken und der Regelungen umzukehren, die unsere kollektiven Rechte einschränken. Die Dienstleistungsgewerkschaften werden dafür kämpfen, dass die Unternehmen in jedem Land, in dem sie niedergelassen sind, unsere kollektiven Rechte respektieren.

Herausforderungen

Um unsere Verhandlungsmacht zu stärken, müssen UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen sich etlichen Herausforderungen stellen:

- a) Unter dem Einfluss der Entwicklung der globalen wirtschaftlichen Integration und des EU-Binnenmarktes sind integrierte weltweite Geschäftstätigkeiten, die auf EU-Gesetzen und einer transnationalen Identität beruhen, kennzeichnend für multinationale Unternehmen. Sie organisieren die Unternehmensfunktionen unabhängig von nationalen Grenzen. Die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind dagegen weiterhin auf nationaler Ebene organisiert. Die Folge ist, dass

multinationale Unternehmen immer öfters einseitige Entscheidungen auf transnationaler Ebene ohne Einbindung der Gewerkschaften treffen. Solche Entscheidungen beeinflussen wiederum zunehmend die Rahmenbedingungen, in welchen die Gewerkschaften auf nationaler Ebene innerhalb und außerhalb eines Unternehmens arbeiten. Die Dienstleistungsgewerkschaften müssen auf nationaler und transnationaler Ebene eine Gegenmacht errichten, indem sie ihre Ressourcen bündeln und ihre Maßnahmen für multinationale Unternehmen koordinieren. Wir müssen sicherstellen, dass auf einzelstaatlicher Ebene in einem Unternehmen geführte Verhandlungen nicht dazu führen, dass die Belegschaften in verschiedenen Ländern gegeneinander ausgespielt werden.

- b) Durch Deregulierung und Liberalisierung wurde der europäische Binnenmarkt für Dienstleistungen auf Kosten der Arbeitnehmer, Bürger und Gesellschaften in den Dienst der Geschäftsinteressen gestellt. Die Ungleichheit in Form stagnierender Löhne, prekärer Beschäftigungsformen und einer kurzfristigen und ungleichen Verteilung der Unternehmensgewinne nimmt zu.
- c) Die Wirtschaftskrise hat die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften weiter unter Druck gesetzt. Maßnahmen, die im Rahmen des Europäischen Semesters ergriffen wurden, haben die Tarifverhandlungen infrage gestellt und einen Abwärtsdruck auf die soziale und Arbeitsmarktsicherheit ausgeübt. In den Troika-Ländern haben die umgesetzten Reformen zu mehr Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung und Ungleichheit geführt. Die Tendenz einiger Regierungen und EU-Institutionen, Tarifverhandlungen als Erfolgshindernis zu betrachten, muss umgebogen werden.
- d) Das Paket für bessere Rechtssetzung der Europäischen Kommission droht die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften auszuhöhlen und den Geschäftsinteressen mehr Bedeutung beizumessen. Der Ansatz enthält ebenfalls Vorschläge, den Gesetzgebungsprozess der EU zu verlangsamen und den Zugang für die einflussreichsten Industrielobbyisten zu erleichtern - was wiederum die demokratischen Befugnisse des Europäischen Parlaments und des Rates aushöhlt. Das Reformprogramm REFIT im Rahmen des Pakets für bessere Rechtssetzung droht soziale Regelungen als unnötigen Ballast zu definieren. Die Gewerkschaften müssen ihre Kräfte bündeln, um den aktuellen Ansatz des Pakets für bessere Rechtssetzung infrage zu stellen und mit vorausschauenden Lösungen zu einem sozialen und nachhaltigen Wirtschaftswachstum in Europa beizutragen.
- e) In gleicher Weise hat die Europäische Kommission nach und nach die Ziele von Lissabon und Barcelona bezüglich der Gleichstellung im Bereich der Beschäftigung aufgegeben, ob im Hinblick auf die Frauenbeschäftigungsquote, die Kinderbetreuung oder flexible Arbeitszeiten. Der jetzige Plan der Kommission besteht nicht darin, die neue Strategie in einer offiziellen Mitteilung zu bewahren, sondern sie auf den Status eines Arbeitsdokuments zu degradieren, das keinerlei bindende Wirkung hat. Die europäischen Institutionen werden zunehmend in erster Linie als Instrumente des wirtschaftlichen Zwangs gegen Arbeitskräfte und Bevölkerungen gesehen und Gleichstellungsziele scheinen nicht länger auf der Tagesordnung zu stehen. Dadurch werden wir eines Druckmittels für Verhandlungen über Gleichstellung beraubt und dieser Weg widerspricht dem Aufbau eines sozialen Europas. Das bedeutet, dass die Europäische Union die Einlösung ihrer gesetzlichen Verpflichtungen zur Geschlechtergleichstellung aufgeben würde.
- f) Während die Bürger Europas von Freihandelsabkommen, die die sozialen und demokratischen Grundsätze respektieren, profitieren können, sind die aktuellen Geheimverhandlungen über die Festlegung der künftigen Handelsbedingungen beunruhigend. Die Investor-Staat-Streitbeilegungssysteme, die Teil der Verhandlungen sind, sind ein Beispiel hierfür, da sie die Tarifverhandlungen auszuhöhlen drohen, wenn sie den Investoren erlauben, Tarifverträge infrage zu

stellen, die von einem Staat für rechtsverbindlich erklärt wurden. Die bloße Androhung eines Vergleichs über mehrere Millionen Dollar könnte dazu führen, dass die Regierungen solche Verträge nicht schließen und dadurch die Verhandlungsmacht und den Einfluss der Gewerkschaften einschränken. Das Ergebnis wäre eine Welt, in der das Kapital absolute Mobilität genießt und der Regierung die Hände gebunden sind, wobei das Machtgleichgewicht sich noch weiter von der arbeitenden Bevölkerung und deren Verbündeten weg verschiebt.

- g) Die schwerwiegenden Interventionen und Einschränkungen des Streik- und Tarifvertragsrechts nach den Urteilen des Europäischen Gerichtshofes (Viking, Laval, Luxemburg usw.) wurden immer noch nicht aufgehoben. Unzulängliche Gesetze und mangelnde gerichtliche Zuständigkeit bei der Entsendung von Arbeitnehmern führen weiterhin zu Lohn- und Sozialdumping im Bereich der grenzüberschreitenden Dienstleistungen und der Mobilität von Arbeitnehmern.
- h) Für UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen zeigt die hohe Zahl der Proteststimmen bei den letzten Europawahlen, wie wenig sich die Europäer für das heutige Europa interessieren. Wir wissen, dass diese Katastrophe hätte vermieden werden können, wenn unsere Vision eines offenen, inklusiven und fairen Europas angestrebt und umgesetzt worden wäre. Deshalb wollen wir Europa gemeinsam verändern. Wir begeistern uns mehr denn je für den Aufbau eines europäischen Wirtschafts- und Sozialmodells, das von den Arbeitnehmern als motivierend angesehen wird. Um dies zu erreichen, müssen wir unsere Verhandlungsmacht wiedergewinnen und ausbauen, damit Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor ihren fairen Anteil an den Vorteilen der europäischen Integration erhalten.

Politiken

Die Aktionen von UNI Europa zur Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften werden von folgenden Kernpolitiken geleitet:

- i) Als Grundlage unserer Daseinsberechtigung verteidigt und fördert UNI Europa Tarifverhandlungen, Versammlungsfreiheit und Streikrecht auf allen Ebenen. Wir benötigen stärkere Tarifverhandlungssysteme und verbindliche Vereinbarungen auf nationaler Ebene, um Qualitätsbeschäftigung, Gleichheit, angemessene Löhne, Lohnsteigerungen und sozialen Fortschritt zu fördern. In Europa müssen die sozialen Grundrechte, besonders das Recht auf gewerkschaftliche Maßnahmen, im Konfliktfall Vorrang vor ökonomischen Freiheiten haben.
- j) Für UNI Europa hängt die dauerhafte Unterstützung der europäischen Integration von Fortschritten ab, die aus der EU nicht ein bloßes Binnenmarktprojekt und eine Freihandelszone machen. UNI Europa wird für ein Europa kämpfen, das erneut den demokratischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt und Zusammenhalt verkörpert. UNI Europa fordert Änderungen an den Europäischen Verträgen, die der sozialen Dimension der Union eine höhere Priorität einräumen und das derzeitige Ungleichgewicht zwischen Grundrechten und Wirtschaftspolitik korrigieren. Diese Änderungen müssen die Verabschiedung eines vom EGB vorgeschlagenen Protokolls für den sozialen Fortschritt einschließen. Falls Vertragsänderungen der wirtschaftlichen und sozialen Dimension der EU in dieser Hinsicht keine Verbesserungen bewirken, werden wir diese zusammen mit dem EGB nicht unterstützen.
- k) UNI Europa unterstützt die EntschlieÙung „Arbeitnehmer benötigen eine Erhöhung ihrer Löhne und ihrer Kaufkraft – überall auf der Welt“, die vom 4. UNI-Kongress verabschiedet wurde. Arbeitnehmer benötigen eine Erhöhung ihrer Löhne und ihrer Kaufkraft.

- l) UNI Europa wiederholt seine Forderungen nach einer sozial verantwortlichen und demokratischen wirtschaftspolitischen Steuerung in der EU, einer Steuerung, die darauf gerichtet ist, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für alle in Europa.
- m) Der Austeritätsansatz der Troika und destruktive Arbeitsmarktreformen haben die Arbeitslosigkeit verschlimmert, das Wirtschaftswachstum in Europa behindert und die wirtschaftliche, steuerliche, soziale und politische Grundlage der Europäischen Union ausgehöhlt. Länder wie Griechenland, Irland, Zypern und Portugal erleben die größte wirtschaftliche und soziale Krise seit Generationen. UNI Europa beharrt auf seiner Auffassung, dass die EU für die Bewältigung der aktuellen Krise und die Sicherstellung einer nachhaltigen und prosperierenden Zukunft für alle Völker Europas von entscheidender Bedeutung ist – jedoch nur mit einer anderen wirtschaftlichen und sozialen Strategie, die das Wohl der Menschen und nicht den Profit in den Mittelpunkt der EU-Politiken setzt.
- n) Auf der Basis der Entschließung „Für einen Außenhandel und eine Anlagepolitik auf solidarischer Grundlage“, die auf seiner 3. Konferenz verabschiedet wurde, und der Position zu TTIP, die 2014 vom Präsidium angenommen wurde, und der Beschlüsse des 4. UNI Kongresses im Jahr 2014, bestätigt UNI Europa erneut, dass internationale Handelsabkommen vor allem der Gesellschaft nutzen müssen. Sie müssen fair, nachhaltig, transparent und sozial sein und Wettbewerbsfähigkeit durch Qualität und nicht durch Sozialdumping sicherstellen. Alle Handelsabkommen müssen auf die Stärkung der sozialen und Umweltstandards ausgerichtet sein und die Rechte der Arbeitnehmer sicherstellen. Die Vertragsparteien müssen mindestens die IAO-Übereinkommen unterzeichnen und umsetzen. Alle Abkommen müssen ein verbindliches und durchsetzbares Kapitel über Sozialrechte umfassen.

Die Abkommen müssen in offenen und demokratischen Prozessen und im Dialog mit der Zivilgesellschaft ausgehandelt werden. Internationale Handelsabkommen sollten die Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern, insbesondere durch die Förderung von Tarifverhandlungen in einer mehr denn je globalisierten Welt. UNI Europa lehnt alle Handelsabkommen ab, die multinationalen Unternehmen auf Kosten der Demokratie unverhältnismäßige Rechte einräumen.

UNI Europa lehnt Investor-Staat-Streitbeilegungssysteme und Gerichtssysteme zum Investorenschutz ab. UNI Europa wird jeden Vorschlag für ein Handelsabkommen bekämpfen, das diese Standards nicht einhält.

Wir fordern transparente Verhandlungsmandate, die unter vollständiger Einbindung der Gewerkschaften, der Zivilgesellschaft und der Parlamente formuliert wurden.

- o) Der Sozialdialog muss einen Eckpfeiler der EU bilden. Die Autonomie der Sozialpartner auf europäischer sowie auf allen anderen Ebenen muss respektiert, gefördert und entwickelt werden. UNI Europa lehnt weiterhin jeden Versuch der EU-Kommission ab, die Bestimmungen der EU-Verträge über Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern (Artikel 155) und die Verpflichtung, geschlossene Vereinbarungen dem Rat der EU vorzulegen, zu umgehen. Dies schließt auch jeden Versuch ein, weitere Hindernisse für die Verabschiedung von Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern aufzubauen, etwa durch die Forderung, Auswirkungsstudien oder einen Konsultationsprozess durchzuführen. Die Kommission muss das Recht der Sozialpartner, Vereinbarungen zu schließen, die durch eine Ratsentscheidung Rechtskraft erhalten, nachdrücklich und unmissverständlich mittragen.
- p) Ziel von UNI Europa ist, umfassenden, nachhaltigen und strukturierten Einfluss auf grenzüberschreitende Angelegenheiten zu nehmen, die Dienstleistungsarbeitnehmer in multinationalen Unternehmen betreffen. Dazu gehört auch, dass die Unternehmen die Versammlungsfreiheit, die Mitbestimmungs- und Gewerkschaftsrechte der

Arbeitnehmer sowie Tarifverhandlungen auf allen Ebenen und in allen Ländern respektieren.

- q) Der aktuelle Grad der Beteiligung von Arbeitnehmern in der EU (Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung) muss geschützt und gestärkt werden, insbesondere mit dem Ziel, die Arbeitnehmer stärker in Umstrukturierungsprozesse einzubinden. In dieser Hinsicht müssen Schutzwälle errichtet werden, sodass neue Vorschriften des europäischen Unternehmensrechts nicht zur Gründung von Unternehmen führen, die bestehende Einbeziehung der Arbeitnehmer (Unterrichtung, Anhörung und Mitwirkung) auf nationaler und europäischer Ebene untergraben.
- r) Frauen und Jugendliche sowie Arbeitnehmer mit prekären Arbeitsverhältnissen müssen ohne Einschränkungen von der Substanz von Tarifverträgen profitieren und Tarifverhandlungen müssen ihren Bedürfnissen besondere Aufmerksamkeit beimessen. UNI Europa fordert, dass die Europäische Kommission eine neue Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter entwickelt und verabschiedet. Europa muss einen Bezugsrahmen für Aktionen und Hilfe bei der Einführung und Förderung nationaler Tagesordnungen für die Förderung der Beschäftigung von Frauen erhalten, um diese Gleichstellung zu verwirklichen. Das bedeutet nicht nur, dass gerechtere und prosperierendere Gesellschaften aufgebaut werden, sondern auch, dass Möglichkeiten zur Finanzierung eines nachhaltigen und hohen sozialen Schutzes gefunden werden müssen.

Maßnahme

Die UNI Europa Konferenz verabschiedet die nachstehenden drei strategischen Prioritäten für Maßnahmen zur Stärkung der Verhandlungsmacht:

1. Koordinierung der Tarifverhandlungsabdeckung

UNI Europa - seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen - wird einen strategischen Kooperationsrahmen entwickeln:

- 1.1. Um bewährte Praktiken über die Ausweitung der Tarifverhandlungsabdeckung auszutauschen;
- 1.2. einander fortgesetzt über tarifvertragliche Entwicklungen zu informieren;
- 1.3. Mitgliedsorganisationen in Ländern mit schwachen Tarifverhandlungsstrukturen zu unterstützen;
- 1.4. nationale Tarifverhandlungsstrategien zu koordinieren und die Verhandlungsführung solidarisch durch gezielte Maßnahmen hinsichtlich der Substanz der Vereinbarungen und ihrer Abdeckung zu unterstützen;
- 1.5. Mitgliedsorganisationen in ihren Kampagnen für ein stärkeres Mitspracherecht am Arbeitsplatz in allen Sektoren zu unterstützen und dabei die Bedeutung einer engagierten Belegschaft hervorzuheben und Beispiele für bewährte Vorgehensweisen und Lobbyarbeit für stärkere Verhandlungsrechte in ganz Europa weiterzuverbreiten.

2. Gewerkschaftsallianzen

UNI Europa entwickelt und unterstützt weiterhin effektive und gut funktionierende Gewerkschaftsallianzen in den wichtigsten multinationalen Unternehmen in allen abgedeckten Sektoren, um die Interessen der Arbeitnehmer zu fördern. Zur Stärkung der länderübergreifenden **Gewerkschaftszusammenarbeit verpflichten sich UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen:**

- 2.1. sektorale und sektorübergreifende Aktivitäten im Bereich EBR/multinationale Unternehmen fortzusetzen mit dem Ziel, die Ausrichtung der Gewerkschaften auf EBR-/SE-Arbeit zu verstärken, insbesondere durch Investitionen in die Vernetzung und Schulung von Gewerkschaftskoordinatoren, durch Unterstützungsangebote bei länderübergreifenden Umstrukturierungsmaßnahmen usw.;
- 2.2. länderübergreifende Rahmenverträge in multinationalen Unternehmen mit wirksamer Mitbestimmung von Arbeitsplatzvertretern und Gewerkschaften sowie effizienten Kontroll- und Überwachungsverfahren zu nutzen;
- 2.3. die Überwachung und Evaluierung dieser Abkommen sicherzustellen und Verfahren einzuführen, die den Mitgliedsorganisationen, die Arbeitnehmer in einem Unternehmen organisieren, erlauben, zu gegebener Zeit die Entscheidungen von Unternehmen zu beeinflussen, die sich auf die Arbeitnehmer in mehr als einem Land auswirken, besonders dann, wenn diese Entscheidungen die Tarifverhandlungen beeinflussen. Es gelten die Grundsätze und Richtlinien der Entschließung über grenzüberschreitende Unternehmensvereinbarungen, die von der 4. UNI Europa-Konferenz verabschiedet wurden. Die Maßnahmen schließen eine gute Interaktion und Zusammenarbeit mit bereits auf europäischer Ebene bestehenden Arbeitnehmervertretungsorganen wie europäischen Betriebsräten ein. Ein Schwerpunkt des Engagements liegt auf der Umstrukturierung. Im Hinblick auf die Einführung und Entwicklung von Gewerkschaftsallianzen wird eine überschaubare Aufstellung multinationaler Unternehmen (2-3 pro Sektor) erarbeitet.
- 2.4. die Rolle der bereits auf europäischer Ebene bestehenden Arbeitnehmervertretungsorganen, wie europäische Betriebsräte, zu stärken. Das bedeutet, ihre Arbeit effizienter zu machen und Gewerkschaftsvertreter in diesen Organen zu unterstützen und zu schulen und die Rolle des EBR-Koordinators zu stärken. Ein Schwerpunkt des Engagements liegt auf der Umstrukturierung.
- 2.5. Arbeitgeber an den Verhandlungstisch zu holen, indem multinationale Unternehmen gedrängt werden, sich pro-aktiv auf nationaler Ebene in Tarifverhandlungen einzulassen, besonders im Hinblick auf Länder mit weniger entwickelten Tarifverhandlungssystemen;
- 2.6. mit multinationalen Unternehmen zu verhandeln, um Rahmenpolitiken über angemessene Löhne für all ihre Arbeitnehmer zu vereinbaren und dabei gleichzeitig die nationalen Tarifverhandlungen zu achten;
- 2.7. den Abschluss internationaler Rahmenvereinbarungen mit multinationalen Unternehmen anzustreben, die Verfahren der Verpflichtung zwischen Geschäftsführung und Gewerkschaften auf europäischer Ebene festlegen sowie die Grundrechte von Arbeitnehmern garantieren, etwa das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren, das Recht auf Tarifverhandlungen und die Arbeitnehmermitbestimmung.

3. Die Politikgestaltung der EU beeinflussen

UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichtet sich:

- 3.1. für die EU-Politiken und –Gesetze Kampagne zu führen, die die Tarifverhandlungs- und Arbeitnehmerrechte stärken; wir werden alle gewerkschaftsfeindlichen Politiken und Gesetze auf nationaler oder europäischer Ebene bekämpfen, die versuchen, die Rechte der Gewerkschaften, der Arbeitnehmervertreter und des einzelnen Arbeitnehmers rückgängig zu machen.
- 3.2. vor allem Bestimmungen in den Blick zu nehmen, die sich auf die Tarifverhandlungen auswirken, sowie die EU-Politiken zu Austerität (Troika), wirtschaftspolitischer Steuerung, internationalen Handels- und Investitionsabkommen, „Bessere

Regelsetzung“, Arbeitnehmermitbestimmung und zum sozialen Dialog. UNI Europa wird alle Initiativen innerhalb der Entwicklung der Eurozone bekämpfen, die die neoliberalen Strukturreformen für die Mitgliedstaaten verbindlich machen wollen (einschließlich des Vorschlags, in allen Mitgliedstaaten Räte für Wettbewerbsfähigkeit einzuführen). Wir werden ebenfalls eine Überprüfung der gewerkschaftsfeindlichen Urteile des Europäischen Gerichtshofes anstreben.

- 3.3. Wir werden auf dem Netzwerk mit Mitgliedern des Europäischen Parlaments, die das Dienstleistungsmanifest von UNI Europa für die Europawahlen im Jahr 2014 unterzeichnet haben, aufbauen und dieses Netzwerk weiter ausbauen.

Entschließung 4: Europa durch die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze verändern

Für die Aufrechterhaltung des europäischen Sozialmodells und des Wettbewerbsvorteils Europas ist die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mit guten Arbeitsbedingungen, für die faire Löhne bezahlt werden und die den Arbeitnehmern eine Stimme geben, von entscheidender Bedeutung. Die Umsetzung dieses Projekts wird durch eine Arbeitswelt erschwert, die sich rasant verändert. Durch neue Technologien entstehen neue Formen der Beschäftigung, des Managements und der Arbeitsorganisation. Gleichzeitig verändert sich auch die Dienstleistungsbranche. Angesichts konkurrenzfähiger und offener Märkte passen die Unternehmen häufig ihr Geschäftsmodell an, so wie sie es für zweckmäßig halten. Die Auswirkungen des Klimawandels und die geplanten Strategien zu seiner Eindämmung werden zu einer Wirtschaftstransformation führen, die mit der industriellen Revolution vergleichbar ist. Das Engagement für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze und das Recht auf einen gerechten Übergang stellen im Rahmen dieses raschen Wandels eine Herausforderung dar, die UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen ernst nehmen müssen.

Diese Entschließung definiert den strategischen Rahmen von UNI Europa für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze für Arbeitnehmer im Dienstleistungssektor in Europa.

Ziel ist, unsere Vision und konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um den europäischen Dienstleistungssektor im Interesse der Arbeitnehmer und der Dienstleistungsnutzer zu gestalten, besonders im Hinblick auf die digitale Revolution und die europäischen Anstrengungen für einen stärker integrierten Dienstleistungsbinnenmarkt.

Herausforderungen

Um hochwertige Arbeitsplätze zu schützen und zu fördern, müssen UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen sich etlichen Herausforderungen stellen:

- a) Die Fortschritte, die kürzlich bei der Entwicklung von Digitaltechnologien erzielt wurden, haben leistungsstarke Innovationen geschaffen. Schon heute können die Bedürfnisse und Wünsche von immer mehr Menschen und Unternehmen durch Digitalgeräte, Computersysteme und künstliche Intelligenz und Algorithmen befriedigt werden, die die Arbeit von Buchhaltern, Börsenhändlern und Marketingexperten erledigen. Überall auf der Welt behaupten Experten, dass dies nur der Anfang ist und dass in Kürze noch sehr viel mehr Innovationen mit noch erstaunlicheren Fähigkeiten realisiert werden. Logischerweise hinterlassen solche Innovationen ihre Spuren in den Volkswirtschaften und auf den Arbeitsmärkten.
- b) Die Auswirkungen der digitalen Innovation auf die europäischen Arbeitsmärkte bestanden bislang in einer „Polarisierung“ von Arbeitsplätzen, Qualifikationen und Einkommen, das heißt, in einem Abbau von Arbeitsplätzen mittlerer Qualifikation und mittleren Einkommens, wodurch die Beschäftigten entweder in niedriger- oder in höherwertige Tätigkeiten gedrängt werden. Schätzungen zufolge könnten 47 % aller heutigen Arbeitsplätze in den kommenden 20 Jahren durch digitale Technologien automatisiert werden, wobei die meisten von ihnen Arbeitsplätze mit mittlerer Qualifikation und mittlerer Bezahlung sein werden. Außerdem könnten sich die Aufgaben der Arbeitsplätze dramatisch verändern. Auf der Grundlage neuester Untersuchungen sind die Bekämpfung der Austerität und die Betonung der Tarifverhandlungen von entscheidender Bedeutung.
- c) Es wird davon ausgegangen, dass ein nicht unwesentlicher Teil der künftigen Arbeitsplätze nicht den klassischen Definitionen der Normalarbeitsverhältnisse

entsprechen wird. Schon heute finden immer mehr Arbeitnehmer Arbeit als Selbstständige, durch Crowdsourcing oder in der sogenannten Sharing Economy. Diese neuen Beschäftigungsformen können die Arbeitnehmer mit mehr Unabhängigkeit ausstatten, aber auch zu Unsicherheit hinsichtlich des Einkommens und des sozialen Schutzes führen. Sie müssen daher Gegenstand vorausschauender Maßnahmen der Gewerkschaften sein. Neue Beschäftigungsformen müssen mit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen einhergehen, um prekäre Arbeit zu verhindern. Sie sollten ferner die Entwicklung sicherer und gut bezahlter Arbeitsplätze unterstützen, die zu einem nachhaltigen Wachstum und zu einer nachhaltigen Steuerbasis beitragen.

- d) Auch für Arbeitnehmer in Normalarbeitsverhältnissen wird sich die Arbeitswelt verändern. Die technologische Innovation wird zu häufigen Umstrukturierungen von Geschäftsmodellen und Arbeitskräften führen, die in neue Teams, Abteilungen oder Betriebe versetzt werden. Die Arbeitsstrukturen werden nicht länger ausschließlich lokal organisiert – Kollegen werden in verschiedenen Ländern angesiedelt sein, während Hierarchien grenzüberschreitend strukturiert werden. Die Umstrukturierung der Arbeitsplätze kann auch bedeuten, dass Arbeitnehmer das Recht erhalten zu entscheiden, wo und wann sie arbeiten wollen. Das ist toll, jedoch nur so lange, wie diese Flexibilität gut für die Arbeitnehmer ist und nicht die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben verwischt oder zu einer detaillierten Kontrolle durch die Arbeitgeber führt. Wir müssen dafür sorgen, dass diese Modelle nicht zum Ausschluss der prekärsten Arbeitnehmer führen und gleichzeitig die Folgen dieser Entwicklungen im Gesundheits- und Freiwilligensektor in Betracht ziehen.
- e) Ein längeres Arbeitsleben wird sich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer auswirken. Es ist daher von entscheidender Bedeutung darüber zu diskutieren, wie die Arbeitszeitgestaltung angepasst werden muss, um diesen Auswirkungen zu begegnen, zumal diese Männer und Frauen in unterschiedlicher Weise betreffen können.
- f) Die neue Arbeitswelt wird sich rasch und kontinuierlich verändern, sodass neue Aus- und Weiterbildungssysteme entwickelt und finanziell gefördert werden müssen, die den Arbeitnehmern auf allen Ebenen den Übergang in neue hochwertige Arbeitsplätze erleichtern. Diese Mechanismen müssen den Arbeitnehmern erlauben, neue hochwertige Arbeitsplätze zu identifizieren und sich darauf vorzubereiten, gleichzeitig aber auch verhindern, dass Arbeitsplätze durch eine einseitige Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen noch prekärer werden.

Die Digitalisierung erfordert eine Anpassung und Umstellung auf neue Arbeitsweisen und neue Formen der Kundenbetreuung, die ihrerseits neue Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitnehmern und Führungskräften verlangen. Der technologische Wandel kann als Instrument zur Reform von Führungs- und Geschäftsmodellen genutzt werden. In diesem Zusammenhang sollten Unternehmen die Digitalisierung als Chance zur Stimulierung von Kreativität und Innovation erkennen, die sowohl Arbeitnehmer als auch Führungskräfte befreit, um intelligenter und effizienter zum Vorteil von Kunden, Arbeitnehmern und Unternehmen zu arbeiten. Der Kern dieses Problems liegt im Vertrauen, da digitale Instrumente in Managementsystemen zur Überwachung und Kontrolle von Arbeitnehmern genutzt werden.

- g) UNI Europa fördert einen anderen Weg, bei dem die Technologie intelligentere Arbeitszeitgestaltungen ermöglicht, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit achtet und zugleich die Arbeitsrechte und die Gewerkschaftsorganisation fördert und Innovation und Flexibilität für die Arbeitnehmer und das Unternehmen bietet. Bei der Digitalisierung geht es nicht nur darum, anders zu arbeiten, sondern auch darum, Menschen anders zu verwalten, um Kreativität freizusetzen und hochwertige Arbeitsplätze im europäischen Dienstleistungssektor von morgen zu schaffen.

- h) Die Gewerkschaften erkennen an, dass die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze in der neuen Arbeitswelt eine Herausforderung darstellt. Auch künftig wird es von großer Bedeutung sein, die Arbeitnehmer zur Ausübung ihrer Rechte zu befähigen, so dass sie sich in Gewerkschaften organisieren können, um ihre Interessen zu verteidigen, ihre Löhne kollektiv zu verhandeln und politischen Einfluss zu nehmen. Unsere Strategien müssen angepasst werden, um neue Formen atypischer Beschäftigung wie Selbstständigkeit, Crowdsourcing und Sharing-Economy zu berücksichtigen.

Politiken

Die Aktionen von UNI Europa zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze werden von folgenden Kernpolitiken geleitet:

Unter dem Motto „Hochwertige Arbeitsplätze für hochwertige Dienstleistungen“ kämpft UNI Europa – wie bereits ausführlich im Dienstleistungsmanifest dargelegt - für eine europäische Dienstleistungsbranche, die:

- i) nachhaltiges Wachstum in einem qualitäts- und innovationsorientierten europäischen Wirtschaftsmodell fördert und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft in diesen Zeiten der sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Umwandlungen aufrechterhält.
- j) Diese wirtschaftliche Entwicklung mit sozialem Fortschritt verknüpft, indem sie hochwertige und damit dauerhafte, sichere, qualifizierte und angemessen entlohnte Arbeitsplätze schafft.

Um dem aktuellen Ansatz der EU der Liberalisierung der Dienstleistungen entgegenzutreten, fordert UNI Europa, einen anderen Weg einzuschlagen, der in eine faire Zukunft für europäische Dienstleistungen führt und Folgendes einschließt:

- k) aktive Beschäftigungspolitiken, die den Arbeitnehmern mit hochwertigen Arbeitsplätzen Verantwortung übertragen und die Rechte aller Arbeitnehmer - auch der Selbstständigen -, an Tarifverhandlungen teilzunehmen und Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen, schützen;
- l) Arbeitnehmer durch Gewerkschaftler und ihrer Unterstützungsstrukturen in Unternehmensentscheidungen einbinden;
- m) das Programm Horizon 2020 und andere Programme für mehr hochwertige Forschungsarbeiten über Dienstleistungen nutzen, um Innovation zu fördern, die Kontrolle der Märkte zu verbessern und mehr gezielte und erfolgreiche Politikgestaltung für die europäische Dienstleistungsbranche zu ermöglichen.
- n) Die Dienstleistungsgewerkschaften werden sich für die Gestaltung der Digitalisierung einsetzen, damit diese soziale Gerechtigkeit und hochwertige Arbeitsplätze für alle fördert. Für UNI Europa gelten folgende drei Leitprinzipien:
 - o Sicherstellen, dass alle Europäer – Arbeitnehmer und Bürger – die Rechte besitzen und den Schutz genießen, die sie für die Gestaltung der Digitalisierung nach ihren Wünschen und Zielen benötigen.
 - o Den Prozess der Digitalisierung so gestalten, dass er die Solidarität zwischen Arbeitnehmern, Bürgern, Regionen und Ländern in Europa fördert, indem er Chancengleichheit begünstigt und offensichtliche Tendenzen der zunehmenden wirtschaftlichen und sozialen Ungleichheit in Europa bekämpft.
 - o Die digitale Welt für alle öffnen und allen Europäern Zugang zu den Institutionen wie den sozialen Sicherheitssystemen bieten, sodass sie sich in einem digitalen Europa entfalten können.

- o) UNI Europa wird seine Arbeiten fortsetzen um sicherzustellen, dass die Europäische Kommission ihre „Agenda für bessere Rechtssetzung“ von einer Deregulierungsagenda in eine Agenda umwandelt, die bessere Regelungen für alle bietet und hochwertige Arbeitsplätze nicht gefährdet, sondern fördert. Dazu ist Folgendes erforderlich:
- o Bei der Überprüfung der EU-Gesetzgebung (Acquis) und der Bewertung neuer Vorschläge darf der Fokus nicht länger auf der Reduzierung der Belastung für Unternehmen liegen, da ein großer Teil des sogenannten „Verwaltungsaufwands“ sinnvolle Regelungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, des Umwelt- und Verbraucherschutzes betrifft.
 - o Keine Ausnahmen von EU-Gesetzen für KMU, besonders im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.
 - o Ob eine Regelung besser ist, sollte hauptsächlich unter dem Gesichtspunkt des Vorteils beurteilt werden, den sie nicht nur kurzfristig, sondern auch mittel- und langfristig für die Erreichung sozialer Ziele bringt.
- p) Im Zeitalter der Digitalisierung erfordert die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze mehr und möglicherweise radikalere Maßnahmen. Europa muss auf Arbeitsmärkte vorbereitet sein, die weniger Arbeitsplätze schaffen, da immer mehr Bereiche unserer Wirtschaft durch die digitale Technik automatisiert werden. UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen fordern effektive Maßnahmen, um zu verhindern, dass die Gesellschaften durch Massenarbeitslosigkeit und den damit verbundenen Ungleichheiten gespalten werden. Um den Arbeitnehmern im digitalen Zeitalter Arbeitsplätze zu garantieren, fordern wir eine doppelte Strategie, die auf Wunsch zugleich die kollektiven Arbeitszeiten reduziert und öffentliche Investitionen in die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert.
- q) Klare Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben bleiben ein zentrales Element hochwertiger Arbeitsplätze. Daher müssen intelligente Lösungen entwickelt werden, die Arbeitnehmern erlauben, von einer solchen Flexibilität durch mehr Autonomie zu profitieren, gleichzeitig aber auch die Vorstellung verhindern, dass diese Flexibilität sie dazu zwingt, rund um die Uhr zu arbeiten. Um das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu fördern, bedarf es nicht nur angemessener Gesetze. Die Frage der Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben muss systematisch bei Tarifverhandlungen diskutiert werden, da sie das übergeordnete Thema aller Aspekte ist, um die es in solchen Verhandlungen geht. Unter anderem sollte das Recht garantiert werden, digital abzuschalten. Der MEI-Sektor sowie die Fach- und Führungskräfte haben erfolgreiche Beispiele dafür, wie wir diese Ziele zu erreichen können.
- r) Flexible Arbeitszeiten müssen das Ergebnis von Tarifverhandlungen und in der Lage sein, eine Synergie zwischen der Work-Life-Balance von Arbeitnehmern und den Forderungen von Kunden und Bürgern zu schaffen. Auch als Mittel, bestehende Arbeitsplätze zu erhalten und möglicherweise neue zu schaffen.
- s) Unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Steuern vor allem ein nationales Thema in unterschiedlichen nationalen Kontexten sind, müssen die Steuer- und Sozialversicherungssysteme reformiert werden um sicherzustellen, dass alle Einkommensarten ähnlich besteuert werden, unabhängig davon, ob diese in konventionellen Sektoren oder in der Sharing Economy generiert werden. Diese Reformen müssen der dringenden Notwendigkeit, Frauen unabhängiger zu machen, Rechnung tragen. Neue Einkommensquellen zur Finanzierung der Sozialhilfe, der sozialen Sicherheit und der Rentensysteme müssen erkundet werden. Dabei müssen die Grundlagen der auf Solidarität beruhenden Systeme respektiert werden. Da die

wirtschaftliche Produktivität insgesamt voraussichtlich steigen wird, müssen wir dafür kämpfen, dass die Produktivitätsgewinne, die sich aus der Automatisierung ergeben, umverteilt werden.

- t) Neue Arbeitnehmer in der Sharing Economy müssen in diese staatlichen Solidaritätssysteme einbezogen werden. Diese müssen überarbeitet werden, um der steigenden Zahl der Scheinselbstständigen zu begegnen.
- u) Die Bildungs- und Ausbildungssysteme müssen für alle Arbeitnehmer während ihrer gesamten Berufslaufbahn zugänglich sein, unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus und ihrem Vertrag. Ausbildungen, die allen nutzen sollen, erfordern ebenfalls die Mobilisierung zusätzlicher Investitionen in die Bildung. Statt die Arbeitnehmer für sich selbst bezahlen zu lassen, müssen öffentlich und arbeitgeberfinanzierte Ausbildungssysteme die Norm sein und die Rechte der Arbeitnehmer auf Zugang zu diesen Systemen müssen gestärkt werden. Die Rolle der Gewerkschaftsbewegung bei der Unterstützung von Arbeitnehmern, die wieder die Schulbank drücken, sollte anerkannt und gefördert werden. Ziel des allgemeinen Bildungswesens muss es sein, sicherzustellen, dass bereits der erste Arbeitsplatz ein hochwertiger Arbeitsplatz ist, insbesondere durch die Förderung von Systemen der bezahlten Berufsausbildung. Der Europäische Qualifikationsrahmen muss weiter entwickelt werden, weil er ein wichtiges Mittel darstellt, um mehr hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen und die menschliche Arbeit im Hinblick auf zunehmend automatisierte Prozesse „konkurrenzfähig“ zu halten.
- v) UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen müssen ein umfassendes politisches Programm entwickeln, das die richtigen Antworten auf die zahlreichen neuen Herausforderungen gibt. Unsere Aufgabe ist es, die Veränderung zu nutzen und dabei unser oberstes Ziel, für alle europäischen Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich Fairness, Inklusivität und Empowerment zu garantieren, nicht zu verwässern. Wir müssen den Wandel vorantreiben und von einem reaktiven auf einen proaktiven Ansatz umsteigen.

Maßnahme

Die UNI Europa-Konferenz verabschiedet die nachstehenden drei strategischen Prioritäten für Maßnahmen zur Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen:

1. Dienstleistungspolitik

UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – wird eine Vision entwickeln, wie die Arbeitsbeziehungen und die öffentliche Politik die Entwicklung einer fairen und zukunftsfähigen europäischen Dienstleistungsbranche unterstützen kann. Wir verpflichten uns:

- 1.1. Eine gemeinsame politische Plattform für UNI Europa, seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen aufzubauen und sowohl in der Politik als auch in den Arbeitsbeziehungen für Maßnahmen zu Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen in der Dienstleistungsbranche einzutreten;
- 1.2. der Arbeit von UNI Europa zu mehr Sichtbarkeit und Effizienz zu verhelfen, indem wir die sektoralen Aktivitäten und Erfahrungen in einen kohärenten, sektorübergreifenden Rahmen einbinden;
- 1.3. die Informationen über wirtschaftliche und soziale Entwicklungen in der europäischen Dienstleistungsbranche systematisch zu erfassen, um Fragen zu identifizieren, die für die Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen von gemeinsamem Interesse sind. Folgende Bereiche sind für uns besonders wichtig: Entwicklung des

Arbeitsmarktes, Arbeitsorganisation, Unternehmensstrukturen und –strategien, Entwicklung der Dienstleistungsmärkte;

- 1.4. Daten und Statistiken über die soziale Dimension und die Rolle der Arbeit in der Dienstleistungsbranche zu erfassen. Unsere Einflussnahme auf die EU-Politiken muss evidenzbasiert sein und wir als Gewerkschaften haben privilegierten Zugang zu bestimmten Informationen;
- 1.5. Politiken zu entwickeln, um den Arbeitsplatz an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen, z. B. indem wir ihre Autonomie stärken;
- 1.6. Koalitionen mit Sozialpartnern, Universitäten und politischen Entscheidungsträgern einzugehen, um Unterstützung für unsere gemeinsame Sache zu gewinnen.

2. Binnenmarkt für Dienstleistungen

UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichtet sich, Einfluss auf die Politiken zum europäischen Binnenmarkt für Dienstleistungen in Bereichen zu nehmen, die für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze von entscheidender Bedeutung sind, insbesondere:

- 2.1. Effiziente Arbeitsgesetze und angemessene Durchsetzungsmechanismen, insbesondere in Bezug auf Sozialdumping im Rahmen grenzüberschreitender Aktivitäten, die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern auf transnationaler Ebene, die neuen Beschäftigungsformen und die Einhaltung aktueller Vereinbarungen über die Arbeitszeit;
- 2.2. Öffentliche Investitionen in die Infrastruktur und die langfristige technologische Entwicklung der Dienstleistungsbranche und auf der Basis unabhängiger wissenschaftlicher Expertise Druck auf die Regierungen, strenge Standards einzuhalten;
- 2.3. Maßnahmen und Investitionen, die dazu dienen, die dienstleistungsspezifischen Kompetenzen von Arbeitnehmern, einschließlich ökologischer Kompetenzen, während ihres gesamten Berufslebens zu entwickeln. Insbesondere durch die Unterstützung eines EU-Rahmens, mit dem ein durchsetzbares Recht auf bezahlten Bildungsurlaub eingeführt wird.
- 2.4. Einen europäischen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Durchsetzungsregeln, einschließlich in Bezug auf Burnout, die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, Leistungsdruck und das Recht, nicht immer verfügbar zu sein;
- 2.5. Politiken, die Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich befähigen, gegen Regelverletzungen und andere schwerwiegende Verstöße im Dienstleistungssektor zu kämpfen, einschließlich eines starken Schutzes von Whistleblowern;
- 2.6. Maßnahmen, die die Entwicklung hin zu einer echten Kreislaufwirtschaft und die Ökologisierung des Dienstleistungssektors fördern;
- 2.7. Forschungspolitiken, in deren Mittelpunkt die soziale, Arbeits- und Umweltdimension der Dienstleistungsbranche stehen.

3. Digitalisierung

UNI Europa – seine Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – wird sich für die Gestaltung der digitalen Revolution einsetzen, sodass diese zum sozialen Fortschritt und zur Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen beiträgt, insbesondere indem wir:

- 3.1. unsere Vision einer europäischen Dienstleistungspolitik formulieren und Einfluss auf die EU-Politiken für einen europäischen Dienstleistungsbinnenmarkt im Kontext der Digitalisierung nehmen;
- 3.2. Möglichkeiten entwickeln, Tarifverhandlungen, kollektive und individuelle Arbeitsrechte sowie die Deckung durch Sozialversicherungssysteme auf alle Arten von Arbeitnehmern in einem digitalisierten Arbeitsmarkt auszuweiten, auch auf Selbstständige oder Menschen, die durch Crowdsourcing oder in der sogenannten Sharing Economy beschäftigt sind;
- 3.3. Einkommensungleichheiten und eine Polarisierung der Arbeitskräfte bekämpfen;
- 3.4. hohe Standards für den Schutz personenbezogener Daten von Arbeitnehmern fordern;
- 3.5. die Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere prioritären Bereiche „Mehr Gewerkschaften“ und „Mehr Verhandlungsmacht“ berücksichtigen;
- 3.6. unsere Vision von der Führerschaft und der Bewältigung der Digitalisierung entwickeln, die den Arbeitnehmern gestattet, freier und gemeinsam für innovative und hochwertige Dienstleistungslösungen zu arbeiten.

Entschließung 5: Leitlinien für Verhandlungen über länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen

Sinn und Zweck

Die Ziele dieser Entschließung sind die folgenden:

- die Erstellung von Richtlinien für länderübergreifende Unternehmensvereinbarungen (LUV) zwischen den Gewerkschaften und der Geschäftsleitung in einem Unternehmen. Diese Parteien sind die einzigen Parteien, die eine solche Vereinbarung schließen können.
- die Stärkung der nationalen Tarifverhandlungen in allen von der Vereinbarung abgedeckten Ländern durch gemeinsames Handeln innerhalb eines multinationalen Unternehmens, nicht zuletzt, um zu verhindern, dass die Arbeitnehmer in den verschiedenen Ländern in Konkurrenz zueinander geraten.
- die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Länderübergreifende Verhandlungen in multinationalen Unternehmen sind definiert als ein Verhandlungsprozess zwischen Gewerkschaften und Unternehmen über die Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmer sowie über die Rechte und Pflichten der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der Arbeitnehmervertreter. Dies ist ein Prozess der Regelsetzung, welcher zu einem gemeinsamen Regelwerk führt.

Diese Entschließung bezieht sich nicht auf Verhandlungsprozesse zur Einrichtung und Organisation rechtlicher Strukturen für die Beteiligung der Arbeitnehmer, z.B. in Bezug auf Europäische Betriebsräte (EBR) und Europäische Gesellschaften (SE), und auch nicht auf Globale Rahmenabkommen (GFA).

Allgemeine Grundsätze

Tarifverhandlungen fallen in den Verantwortungsbereich der Mitgliedsgewerkschaften, es sei denn, es wurde eine Entscheidung gemäß Art. 3 der Satzung von UNI Europa oder einer gleichwertigen Bestimmung in den Regelungen der Sektoren von UNI Europa getroffen.

Entscheidungen im Rahmen von LUV-Verhandlungen sollten von einer substantiellen Mehrheit der in der Gewerkschaftsallianz vertretenen Gewerkschaften getragen werden.

Die Bestimmungen einer LUV sollten nur dann auf nationaler Ebene Geltung besitzen, wenn sie für die Arbeitnehmerseite günstiger sind als die einschlägigen nationalen Bestimmungen.

Es gibt derzeit keinen Rechtsrahmen, der es den Gremien der Arbeitnehmervertretung (z.B. EBR) oder den Gewerkschaften, sei es auf nationaler oder auf internationaler Ebene, gestatten würde, rechtsverbindliche und somit rechtlich durchsetzbare länderübergreifende Vereinbarungen zu treffen. Die Ausnahme sind Vereinbarungen über die länderübergreifende Beteiligung von Arbeitnehmern auf der Grundlage des EU-Rechts (z.B. in Bezug auf EBR und SE).

EBR und andere länderübergreifende Gremien der Arbeitnehmervertretung sind wichtige Gremien für die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten, manchmal auch für ihre Beteiligung. Diese Gremien verfügen allein weder über die Befugnis noch ein Mandat, länderübergreifende Verhandlungen zu führen wie unter (2) definiert.

Inhalt der Vereinbarung

Eine länderübergreifende Unternehmensvereinbarung sollte Bestimmungen zu folgenden Punkten enthalten:

- dem Geltungsbereich. Alle Themen – mit Ausnahme der Löhne - können in einer länderübergreifenden Unternehmensvereinbarung behandelt werden. Sie sollte die Bedingungen aufführen, unter denen der Inhalt der LUV für eine Tochtergesellschaft gilt oder nicht gilt;
- die Feststellung, dass über eine LUV neu verhandelt werden sollte, wenn sich strukturelle Veränderungen im Unternehmen auf ihre Umsetzung auswirken;
- die gemeinsame Verantwortung der unterzeichnenden Parteien für ihre Um- und Durchsetzung;
- die internen Beschwerdemechanismen für die Beschäftigten, die unter die LUV fallen;
- die Mechanismen der Streitbeilegung zwischen den Vertragsparteien, um wo immer nötig die wirksame Umsetzung der Vereinbarung zu gewährleisten;
- ob die LUV für einen begrenzten Zeitraum oder unbefristet abgeschlossen wurde; im ersten Fall soll das Enddatum deutlich aufgeführt werden ebenso wie alle einschlägigen Regelungen, die es den unterzeichnenden Parteien ermöglichen könnten, eine neue LUV abzuschließen; im zweiten Fall sollte die LUV die Regeln bezüglich einer Kündigung der Vereinbarung darlegen;
- dass die Bestimmungen einer LUV die nationalen Tarifvereinbarungen und/oder Gesetze in keiner Weise einschränken dürfen; sie dürfen keine negativen Veränderungen der Arbeitsstandards und der Arbeitsbedingungen bewirken, die auf nationaler Ebene festgelegt oder vereinbart wurden, sei es vom Gesetzgeber, Sektor oder Unternehmen (Absicherungsklausel/ Regressionsverbot);
- eine periodische Überprüfung und/oder einen Beobachtungsprozess für die Umsetzung der LUV.

Eine länderübergreifende Unternehmensvereinbarung sollte Bestimmungen zu ihrer Umsetzung enthalten, welche festlegen:

- dass die Mitgliedsgewerkschaften und die Unternehmensvertreter in jedem betroffenen Land untersuchen und festlegen, welche Bestimmungen der LUV keine Anwendung finden können, da sie (9g) zuwiderlaufen und bereits von anwendbaren nationalen Bestimmungen erfüllt werden;
- dass die Umsetzung der LUV in nationales Recht mit Hilfe verbindlicher Tarifvereinbarungen oder anderer geeigneter Instrumente auf der geeigneten nationalen Ebene, welche von den Mitgliedsgewerkschaften und den Unternehmensvertretern in jedem betroffenen Land unterzeichnet werden, erfolgen sollte, soweit gemeinsame nationale Regelungen erforderlich sind;
- dass sich die nationale Umsetzung auf nationale Gepflogenheiten sowie die Einhaltung des Rechtsrahmens und des Tarifvereinbarungssystems eines Landes stützen muss;
- dass die LUV zur Gewährleistung der Transparenz UNI Europa und allen betroffenen Mitgliedsorganisationen zur Verfügung gestellt wird; idealerweise sollte eine LUV öffentlich zugänglich sein;

- Maßnahmen zur Schulung der Mitarbeiter und der Geschäftsleitung bezüglich der Umsetzung einer LUV.

Verfahren für die Aushandlung von LUV

Unter gebührender Berücksichtigung der Autonomie der Sektoren von UNI Europa bietet das folgende Verfahren einen Rahmen, den die Sektorkonferenzen von UNI Europa als geeignet annehmen könnten. Er legt nicht fest, welche Themen oder Inhalte die LUV abdecken könnte.

Verhandlungen über eine LUV müssen unter der Aufsicht der UNI Europa-Gewerkschaftsallianz für das betreffende multinationale Unternehmen geführt werden. Die Allianz sollte sämtliche Mitgliedsorganisationen umfassen, die in dem betreffenden Unternehmen in der UNI Europa-Region Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisieren.

Entscheidungen im Rahmen von LUV-Verhandlungen sollten einstimmig getroffen werden. Kann keine Einstimmigkeit erzielt werden, so sollte für Entscheidungen die Zustimmung der Mitgliedsorganisationen wie folgt erforderlich sein.

- Zustimmung in zwei Dritteln der von der LUV erfassten Länder sowie
- Zustimmung der Länder, die zwei Drittel aller Beschäftigten des Unternehmens, die von der LUV erfasst werden, stellen; die Berechnung erfolgt gemäß der neugefassten Richtlinie über EBR.

In jedem Land sollte für die Zustimmung eine Zweidrittelmehrheit der Mitgliedsorganisationen erforderlich sein gemäß den eigenen nationalen Gepflogenheiten und Traditionen der Gewerkschaften, sofern nichts Anderes von diesen vereinbart wurde (UNI Europa bittet die Mitgliedsorganisationen, die in jedem Land angewandten Methoden zum Treffen einer derartigen Entscheidung zu klären und UNI Europa entsprechend zu informieren).

Dieser Verhandlungsprozess sollte in Gang gesetzt werden, wenn die Geschäftsleitung, der EBR/SE-Betriebsrat oder die im Unternehmen aktiven Mitgliedsorganisationen ihre Absicht zu erkennen geben, Verhandlungen über eine LUV aufzunehmen.

Die Gewerkschaftsallianz (oder in deren Abwesenheit UNI Europa) sollte einen vorbereitenden Prozess der Unterrichtung und Anhörung der Mitgliedsorganisationen durchführen, d.h.:

- die Gewerkschaftsallianz sollte eine vollständige Unterrichts- und Anhörungsrunde durchführen, an der alle Mitgliedsorganisationen beteiligt werden, die in dem Unternehmen aktiv sind;
- die (über die Gewerkschaftsallianz) beteiligten Mitgliedsorganisationen sollten entscheiden, ob sie Verhandlungen aufnehmen und, falls noch nicht geschehen, eine Gewerkschaftsallianz gründen möchten;
- gleichzeitig sollte die Gewerkschaftsallianz (oder in deren Abwesenheit sollten die beteiligten Mitgliedsorganisationen) den betreffenden UNI Europa-Sektor über den Beginn dieses Prozesses sowie die berührten Themen und Elemente informieren. Es muss ein kontinuierlicher Informationsfluss zwischen der Gewerkschaftsallianz und dem UNI Europa-Sektor sichergestellt werden.

Die Mitgliedsorganisationen sollten eine Entscheidung über das Verhandlungsmandat treffen und dieses über die Gewerkschaftsallianz erteilen; das Mandat sollte darüber hinaus von dem UNI Europa-Sektor (z.B. seiner Lenkungsgruppe) bestätigt werden.

Das Verhandlungsmandat sollte Folgendes festlegen:

- die konkreten Themen, Standpunkte, Strategien, d.h. das Positionspapier des Mandats;
- Details, wie der Verhandlungsprozess ablaufen wird;
- die Zusammensetzung der Verhandlungsgruppe (seine Mitglieder sollten vorzugsweise für die Tarifverhandlungen mit dem Unternehmen in ihrem eigenen Land zuständig sein);
- die Zusammensetzung des kleineren Verhandlungsteams, das sich mit der Geschäftsleitung oder mit den Arbeitgebervertretern im Namen der Verhandlungsgruppe trifft;
- den Verhandlungsführer. Er sollte vorzugsweise der größten Mitgliedsgewerkschaft des betreffenden multinationalen Unternehmens angehören (für gewöhnlich aus dem Heimatland des Unternehmens); er sollte auch über die ausdrückliche Rückendeckung seiner/ihrer Organisation sowie über die nötige Zeit und Qualifikation verfügen, um die Verhandlungen zu führen.
- Den Vertreter des UNI Europa-Sektors in der Verhandlungsgruppe bzw. dem Verhandlungsteam, sofern diese Funktion nicht mit der des Verhandlungsführers verknüpft ist.

Der Verhandlungsgruppe und dem Verhandlungsteam können Mitglieder des EBR/SE-BR angehören, die ein entsprechendes Mandat von den Mitgliedsorganisationen erhalten haben. Der EBR/SE-Betriebsrat als Ganzes sollte bezüglich des Verhandlungsprozesses und seiner Ergebnisse rechtzeitig unterrichtet und angehört werden.

Das Verhandlungsteam sollte den Vereinbarungsentwurf der Verhandlungsgruppe vorlegen, welche diesen bei positiver Bewertung an die Gewerkschaftsallianz, den UNI Europa-Sektor und alle betroffenen Mitgliedsorganisationen zur Beurteilung weiterleitet.

Die Mitgliedsorganisationen sollten die endgültige Entscheidung über die Billigung der LUV im Rahmen der Gewerkschaftsallianz treffen; die LUV sollte darüber hinaus auch von dem UNI Europa-Sektor (z.B. seiner Lenkungsgruppe) bestätigt werden.

Die Vereinbarung sollte von UNI Europa (Sektor) und, sofern die Gewerkschaftsallianz nichts anderes beschließt, von allen von der LUV betroffenen Mitgliedsorganisationen unterzeichnet werden.

In dem Maße, wie eine gemeinsame nationale Rechtsetzung erforderlich ist, sollten sich die Mitgliedsorganisationen verpflichten, die unterzeichnete Vereinbarung gemäß nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten umzusetzen.

Die Gewerkschaftsallianz sollte die Umsetzung der LUV regelmäßig überwachen und den UNI Europa-Sektor sowie die Mitgliedsorganisationen über ihre Erkenntnisse informieren.

Entschließung 6: Eine gemeinsame Strategie von UNI Europa für den europäischen sektoralen Sozialen Dialog

Einleitung

UNI Europa ist ein anerkannter Sozialpartner in dreizehn Ausschüssen für den sektoralen Sozialen Dialog. Zwar sind die Mitgliedsorganisationen innerhalb der verschiedenen Sektoren aktiv, doch sektorübergreifend gibt es wenig Koordination oder Austausch von Meinungen, Sichtweisen und Erfahrungen.

2015 war ein entscheidendes Jahr in der Entwicklung des europäischen Sozialen Dialogs (ESD) mit (1) der Neuauflage des Sozialen Dialogs auf EU-Ebene und (2) der Enthüllung der Agenda der Kommission für eine bessere Rechtsetzung. Die Neuauflage des Sozialen Dialogs auf EU-Ebene mit einer besseren Beteiligung der Sozialpartner in der EU an der Politikgestaltung und dem Europäischen Semester zusammen mit einem verstärkten Sozialen Dialog auf nationaler Ebene wurden als die wichtigsten Eckpfeiler der neuen Strategie der EU für den Sozialen Dialog dargestellt. Dies waren zwar die von der EU-Kommission verkündeten Ziele, doch die potentiellen Auswirkungen (und Gefahren) dieses neuen Ansatzes treten klar zutage, wenn man hinter die Fassade der öffentlichen Verlautbarungen blickt und den Text im Detail analysiert.

UNI Europa hat von Anfang an gemeinsam mit dem EGB und anderen ETUFs vor den Gefahren dieser neuen politischen Linie gewarnt. Sie haben insbesondere hervorgehoben, wie der neue Ansatz der Kommission bezüglich des Sozialen Dialogs Einfluss und Schlagkraft der Sozialpartner schwächen würde.

Man muss sich daran erinnern, dass die Kommission in einem nach außen durchgedrungenen ersten Entwurf der Agenda für Bessere Rechtsetzung klammheimlich versuchte, die Artikel 153-155 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (VAEU) bezüglich des Sozialen Dialogs zu neutralisieren, in dem sie die Anforderung einführte, dass alle Vereinbarungen des Sozialen Dialogs einer öffentlichen Anhörung zu unterwerfen seien und dass die hierzu erhaltenen Stellungnahmen in die Vereinbarungen zu übernehmen seien. Dieser Vorstoß der Kommission wurde vom EGB und den ETUFs als ein Angriff auf die Souveränität der Sozialpartner verurteilt und als ein eindeutiger Versuch, den Abschluss künftiger Vereinbarungen weiter zu erschweren. Nach anschließender intensiver Lobbyarbeit durch die gesamte europäische Gewerkschaftsbewegung gemeinsam mit vielen Arbeitgeberverbänden wurde dieser Vorschlag dann nicht in die endgültige Fassung übernommen, die am 19. Mai 2015 herausgebracht wurde.

Obwohl das endgültige Paket für eine bessere Rechtsetzung eine derartige Bestimmung nicht enthält, gibt doch die generelle Vorgehensweise immer noch Anlass zur Besorgnis. Insbesondere die langwierigen Verfahren der Folgenabschätzung und die hierbei verwendete fragwürdige Methodik, der Entwurf der Kommission für interinstitutionelle Vereinbarungen, die REFIT-Plattform und die Einrichtung eines Ausschusses für Regulierungskontrolle werden möglicherweise weitere politische und administrative Hürden aufbauen, die es vor allem auf den Gebieten Soziales und Beschäftigung noch schwieriger machen werden, Gesetze zu verabschieden. Durch die Schaffung weiterer technokratischer Gremien wird das Verfahren überdies potentiell weniger demokratisch und, auch wenn die Kommission etwas Anderes behauptet, auch weniger transparent. Das Paket für bessere Rechtsetzung zielt darauf ab, die Bedingungen für KMU in Europa zu verbessern, damit sie wachsen und gedeihen können. Obwohl KMU für 85 % der Beschäftigung in Europa verantwortlich sind, enthält das Paket für bessere Rechtsetzung, wenn überhaupt, kaum Bestimmungen zur Förderung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze. Der Erste Vizepräsident Timmermans, verantwortlich für Bessere Rechtsetzung, hat

wiederholt erklärt: „Bessere Rechtsetzung wird die sozialen oder umweltpolitischen Standards nicht herabsetzen.“ Allerdings scheinen seine Worte anzudeuten, dass die sozialen oder umweltpolitischen Standards nicht verbessert werden. Als Ergebnis stehen Beschäftigung und die Sozialgesetzgebung unter Beschuss. Vor diesem politischen Hintergrund und trotz der öffentlichen Erklärungen der Kommission, die einen stärkeren und sinnvolleren Sozialen Dialog unterstützen, weisen die Tatsachen in die entgegengesetzte Richtung. Das Gesamtbudget für den europäischen Sozialdialog wurde gekürzt; dazu wurde die Anzahl der Sitzungen gekürzt, strengere Regeln angewandt, der Verwaltungsaufwand erhöht und die Beantragung von EU-finanzierten Projekten durch nationale Sozialpartner zunehmend erschwert.

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass UNI Europa auf die Stärkung der Ergebnisse der sektoralen sozialen Dialoge hinarbeitet. Dazu sollten sektorale Sozialpartner auf eine gemeinsame Strategie und eine gemeinsame Vision des Sozialdialogs auf EU-Ebene hinarbeiten, um auf diese Weise ihre Fähigkeit zu steigern, tatsächlichen Einfluss auf die Entscheidungsfindung in der EU zu nehmen.

Diese Entschließung bietet Leitlinien und Empfehlungen in der Frage, wie UNI Europa-Mitgliedsorganisationen im Hinblick auf die Stärkung des Einflusses, der Kapazität und der Wirkung des europäischen sozialen Dialogs zusammenarbeiten können durch die Einigung auf:

- a) Eine gemeinsame Vision der Sozialpartner vom Dienstleistungssektor und eine starke Strategie für Lobbyarbeit;
- b) wünschenswerte Ergebnisse, die den nationalen sozialen Dialog und nationalen Tarifverhandlungen unterstützen und für ihn von Bedeutung sind;
- c) ein koordiniertes Netzwerk zur Steigerung von Synergien, Verbesserung der Kommunikation und um UNI Europa eine hervorgehobene Rolle und eine Stimme in Europa zu verleihen;
- d) Bezugnahme auf die Rolle der ESD-Partner bei der Einflussnahme auf die Sektorpolitik der Europäischen Kommission.

Eine kürzlich durchgeführte Umfrage unter den Mitgliedsorganisationen von UNI Europa, die im europäischen Sozialen Dialog aktiv sind, zeigte gemeinsame Trends und Muster in der Funktionsweise des europäischen sektoralen Sozialen Dialogs, insbesondere im Hinblick auf die Ressourcen und das Engagement einerseits seitens der Gewerkschaften und andererseits seitens der Arbeitgeber und der EU-Kommission auf. Die diskutierten Themen und das Mandat sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber bestätigten in einigen Fällen die Fähigkeit, in anderen Fällen das noch ungenutzte Potential des sektoralen Sozialen Dialogs in der EU, die Schlagkraft der Gewerkschaften zu stärken.

Eine gemeinsame Vision für den Dienstleistungssektor in Europa für den sektoralen Sozialen Dialog

In den verschiedenen Sektoren werden viele gemeinsame Themen behandelt. Jüngste Initiativen von UNI Europa, das Dienstleistungsmanifest und der Bericht „Dienstleistungen für eine gerechte Zukunft in Europa“, um nur einige wenige zu erwähnen, erwiesen sich als extrem nützlich für die Formulierung einer UNI Europa-Vision für den Dienstleistungssektor.

Neben dem Engagement für eine fortschrittlichere und integrativere Beschäftigungspolitik als Teil der Vision der Gewerkschaftsbewegung für den Dienstleistungsbereich, hat UNI Europa bereits im Rahmen des europäischen sektoralen Sozialen Dialogs eine Diskussion über die Zukunft der Dienstleistungswirtschaft in Europa angestoßen. Arbeitgeber und Gewerkschaften könnten eine solche Diskussion in konsistenter und systematischer Weise fortführen. Dies würde UNI Europa helfen, mit einer Stimme über eine Dienstleistungspolitik für die EU zu sprechen, Synergien in der Lobbyarbeit bei EU-Einrichtungen zu steigern und

die Rolle der sektoralen Sozialpartner stärker hervorzuheben und sichtbarer zu machen. Bislang hat die Kommission dem Dialog mit den sektorübergreifenden Sozialpartnern den Vorzug gegeben und dabei die Bedeutung einer Einbindung der Arbeitgeber und Gewerkschaften in den Sektoren unterschätzt. UNI Europa repräsentiert gemeinsam mit seinem Gegenpart auf der Arbeitgeberseite den Löwenanteil der Dienstleistungswirtschaft (die 70 % der gesamten EU-Wirtschaft ausmacht) in Hinblick auf Beschäftigung und Wirtschaftsleistung; beide sind damit privilegierte Akteure bei der Identifizierung sektoraler Trends und der Unterbreitung sachdienlicher Ratschläge zur Politik. Die Notwendigkeit für die Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, innovative Dienstleistungen zu erbringen und die sich ändernden Bedürfnisse der Verbraucher und Kunden erfüllen sowie die intensive Nutzung neuer Technologien stehen in keinem Widerspruch zu dem Ansinnen der Beschäftigten, ihren Lebensstandard zu erhöhen und einen qualitativ hochwertigen Arbeitsplatz mit der Möglichkeit der Karriereplanung und begleitenden Schulungsprogrammen zu finden.

Im Gegenteil, eine gemeinsame langfristige Vision dessen, wie der Sektor aussehen sollte, gekoppelt mit einem gut funktionierenden Sozialen Dialog und Tarifverhandlungen würde dazu beitragen, eine nachhaltige, soziale und wettbewerbsfähige Dienstleistungswirtschaft zum Nutzen sowohl der Unternehmen als auch der Beschäftigten aufzubauen.

Vor diesem Hintergrund ist es überaus wichtig, dass die sektoralen Sozialpartner als ein Schlüssel zur Bewahrung des europäischen Sozialmodells und zur Beeinflussung der Politikgestaltung systematisch in den europäischen Gesetzgebungsprozess bezüglich der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und sektorspezifischer Maßnahmen eingebunden werden. Am 25. Juni 2015 erklärte der Erste Vizepräsident der Kommission, Herr Timmermans, in der Tat: „Für die Schaffung von Arbeitsplätzen und Nachhaltigkeit müssen wir uns von einer produktbasierten zu einer dienstleistungsorientierten Wirtschaft hin entwickeln.“ Tatsächlich ist der Dienstleistungssektor das Vehikel für Wachstum in Europa, was die Sozialpartner umso mehr dazu veranlassen sollte, eng und konstruktiv zusammenzuarbeiten.

Diese Entschließung bietet einige sektorübergreifende Themen in Bezug auf eine Dienstleistungspolitik für Europa, die man als Grundlage für weitere Gespräche mit Arbeitgebern im Rahmen des europäischen Sozialen Dialogs untersuchen könnte:

- e) Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze: Diskussion von Maßnahmen und Strategien zur Aktivierung des positiven Kreislaufs qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze für qualitativ hochwertige Dienstleistungen; Stellungnahmen zugunsten von mehr integrativer und qualitativ hochwertiger Beschäftigung für alle Gruppen von Erwerbstätigen sowie zugunsten von innovativen, qualitativ hochwertigen Dienstleistungen für europäische Kunden mit dem Ziel einer wettbewerbsfähigeren und nachhaltigeren Dienstleistungswirtschaft.
- f) Wandel vorwegnehmen: Die Verlagerung hin zu einer dienstleistungsorientierten Wirtschaft und das dadurch bedingte Entstehen neuer Arbeitsmuster und Tätigkeitsprofile auf dem Arbeitsmarkt muss antizipiert und proaktiv gemanagt werden. Neue und untypische Beschäftigungsformen (wie Scheinselbständigkeit, Crowdsourcing, Jobsharing) bergen das Risiko, dass sie zu Quellen prekärer Beschäftigung werden, da sie außerhalb der herkömmlichen Arbeitsmuster angesiedelt sind und daher oft nicht von kollektiven Tarifvereinbarungen und/oder vom Arbeitsrecht abgedeckt werden. Nur indem man den Prozess der Veränderung begleitet und Maßnahmenvorschläge formuliert, die diese Veränderungen im Rahmen der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern und des Sozialen Dialogs aufgreifen, kann man die potentiell zerstörerischen Auswirkungen vermeiden und von dem Nutzen hinsichtlich der Schaffung von Arbeitsplätzen und Wachstumschancen profitieren. So etwa könnten die Sozialpartner gemeinsam eine Analyse der Qualifikationen starten bzw. fortführen, insbesondere im Hinblick auf die Folgen der

Digitalisierung und der neuen Technologien auf Arbeitsorganisation, Qualifikationen und Schulung, um die beruflichen Aus- und Fortbildungsprogramme zu aktualisieren und zu reformieren.

- g) Sektorale Tarifverhandlungen im Gegensatz zu Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene: Jüngste Gefahren für Tarifvereinbarungen auf Unternehmensebene durch Änderungen im Arbeitsrecht, die das Recht auf Verhandlungen strengen Regeln unterwerfen, machen es für die Sozialpartner zu einer Priorität, die zwei Verhandlungsebenen dort, wo es sie gibt, zu verteidigen, und sich dort, wo das Unternehmen die Hauptverhandlungsebene ist, für sektorale Standards einzusetzen.
- h) Kapazitätsaufbau: Sicherstellung einer größeren geographischen Abdeckung sowohl der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften, um die Repräsentation zu erhöhen; Stärkung des Sozialen Dialogs in den Ländern Mittel- und Osteuropas (MOE), indem man die mangelnde Repräsentation auf Sektorebene sowohl auf Seiten der Gewerkschaften als auch auf Seiten der Arbeitgeberverbände anpackt.
- i) Autonomie der Sozialpartner: die Verteidigung der Autonomie der Sozialpartner und der Fähigkeit, Vereinbarungen auf europäischer Ebene abzuschließen, die Gesetzeskraft erlangen können, und Sicherstellen der systematischen Beteiligung der europäischen sektoralen Sozialpartner, wenn industrie- und sektorspezifische Maßnahmen diskutiert werden.
- j) Sozialdumping: Zusammenarbeit, um die Arbeitsbedingungen der stärker benachteiligten Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere die von Wanderarbeitnehmern, nicht angemeldeten sowie entsandten Beschäftigten, zu verbessern mit dem Ziel, Praktiken des Sozialdumpings zu verhindern. Diskussion einer gemeinsamen Position zur EU-Politik und zu EU-Gesetzen zu Wanderarbeitnehmern, nicht angemeldeter Beschäftigung und der Entsendung von Arbeitnehmern, um verantwortungslose Unternehmen zu bekämpfen.
- k) Soziale Verantwortung der Unternehmen: die Auseinandersetzung mit Fragen der Lieferkette und Beschaffung, um ein verantwortungsvolles Verhalten der multinationalen Unternehmen beim Outsourcing von Dienstleistungen und/oder bei Produktionsverlagerungen außerhalb von Europa sicherzustellen; das Hervorheben bewährter Verfahrensweisen dort, wo gute Beziehungen zwischen den Tarifpartnern den Lebensstandard innerhalb und außerhalb Europas verbessert haben, die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern in der gesamten Lieferkette verbessert haben, und gerechte Bedingungen für die Beschäftigten in outgesourceten Dienstleistungsunternehmen und bei den Lieferanten hergestellt haben.

Wünschenswerte Ergebnisse

Der europäische Soziale Dialog (ESD) ist ein fester Bestandteil des europäischen Projekts sowie der Maßnahmen und Strategien zur Förderung von Beschäftigung und Wachstum. Allerdings basiert der Soziale Dialog auf europäischer Ebene auf einer Vielzahl einzelner Sozialer Dialoge auf nationaler, regionaler und branchenübergreifender Ebene sowie auf Unternehmensebene. Dies ist nicht die Realität in einigen europäischen Ländern, insbesondere in Osteuropa, wo ein strukturierter, vertrauensvoller Sozialer Dialog auf sektoraler Ebene und auf Unternehmensebene nicht existiert. Die Wirtschaftskrise und die hohe Arbeitslosigkeit in einigen Ländern gekoppelt mit den auferlegten EU-Sparmaßnahmen haben die Verhandlungsfähigkeit und die Repräsentativität einiger Gewerkschaften vor allem in Südeuropa und Irland geschwächt. Die Fähigkeit, den europäischen Sozialen Dialog zu beeinflussen und damit seine Ergebnisse auf sektoraler Ebene und auf Unternehmensebene umzusetzen, ist eng mit der Stärke des nationalen Sozialen Dialogs verbunden. Allerdings kann der europäische Soziale Dialog den

Kapazitätsaufbau durch die Förderung des Sozialen Dialogs in schwächeren Ländern mit spezifischen und maßgeschneiderten Maßnahmen unterstützen.

Der europäischen Soziale Dialog ist ein Mittel zur Stärkung der Schlagkraft der Gewerkschaften, und sollte dies auch bleiben, zur Erzielung von Ergebnissen, die für die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene wichtig sind, und zur Verbesserung der Standards bei den Arbeitsbedingungen überall in Europa. Die wichtigste Sorge, die von vielen Gewerkschaftsorganisationen zum Ausdruck gebracht wurde, betrifft die behandelten Themen und die Art und Weise, wie diese Themen auf europäischer Ebene behandelt werden, was oft als weit entfernt von den wahren Sorgen der Beschäftigten wahrgenommen wird. Um allerdings hier einen Unterschied zu bewirken, sollten Gewerkschaften und Arbeitgeber den europäischen Sozialen Dialog als ein wesentliches Instrument ansehen, das die nationalen Systeme der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern ergänzt. Es gibt eine Reihe von Bereichen, mit denen man sich befassen muss und die näher untersucht werden sollten, um sicherzustellen, dass ein solches Ziel erreicht wird:

- Finden eines Konsenses hinsichtlich der diskutierten Themen, intern zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und extern gegenüber den Arbeitgebern und der EU-Kommission;
- Aufgreifen der Frage des Mandats sowohl der Gewerkschaften als auch der Arbeitgeber; dieses hängt von dem nationalen System der Beziehungen zwischen den Sozialpartnern ab (sektoral im Vergleich zu Verhandlungen auf nationaler Ebene und auf Unternehmensebene);
- Diskussion, Verbreitung und Umsetzung der Ergebnisse auf nationaler Ebene durch die Organisation gezielter nationaler Veranstaltungen und Schulungsworkshops für nationale Gewerkschaftsfunktionäre und soweit möglich gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden und Unternehmen;
- Steigerung der geographischen Abdeckung, indem Möglichkeiten untersucht werden, den Sozialpartnern in den östlichen Ländern zu helfen, durch gemeinsame Projekte zum Kapazitätsaufbau ihre Repräsentativität zu steigern;
- Demonstration von Beteiligung, Führung und Engagement für den europäischen Sozialen Dialog und die Bestimmungen im VAEU;
- ausreichende Ressourcen, um gemeinsame Aktivitäten durchzuführen und die direkte Beteiligung der Mitgliedsorganisationen bei der Festlegung, Umsetzung und Bewertung des gemeinsamen ESD-Programms zu verbessern;
- eingehende Diskussion der Agenda im Vorfeld, um festzustellen, welches die wichtigsten Themen sind, die behandelt werden müssen;
- da die wichtigsten sektoralen Trends hauptsächlich von multinationalen Unternehmen ausgehen, mehr Synergien mit anderen Vertretungsebenen (EBR und multinationale Unternehmen) sicherstellen, sodass die Ergebnisse des europäischen sozialen Dialogs einen positiven Kreislauf auslösen, bei dem sektorale Standards diskutiert und schließlich in Unternehmenspolitiken übertragen werden.

Koordinierung

UNI Europa hat den Ehrgeiz und den Wunsch, sektorübergreifend eine Struktur für die Koordinierung des sektoralen Sozialen Dialogs einzurichten. Mehr Synergien, Erfahrungsaustausch und gegenseitiges Lernen voneinander werden die Sektoren bereichern und die Ergebnisse verbessern. Es ist ein stärkerer Austausch über Meinungen,

Erfahrungen und Ergebnisse durch Kommunikation über die Debatten und insbesondere über positive Errungenschaften erforderlich. Der Austausch von Informationen über relevante politische Entwicklungen in Europa vor den Sitzungen, der den Sektoren helfen könnte und sie beeinflussen könnte, ist ein wichtiger Schritt, um die Wirksamkeit des Sozialen Dialogs zu gewährleisten. Kooperation und Koordination können auf verschiedene Weise stattfinden. Eine formale Struktur erfordert ein Engagement seitens der Mitgliedsorganisationen hinsichtlich Zeit und Ressourcen.

Ein Informationsaustausch könnte folgendermaßen erfolgen:

- l) Einrichtung einer sektorübergreifenden Strategieguppe für den ESD, die sich regelmäßig austauscht, diskutiert und gemeinsame Ziele für den ESD definiert und die ESD-Agenda proaktiv beeinflusst;
- m) Zusammenstellung eines vierteljährlichen Newsletters, der so breit wie möglich auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene gestreut wird;
- n) Aktualisierung der Internetseite mit einer speziellen Seite für den Sozialen Dialog und regelmäßiges Hochladen von Informationen über ESD-Aktivitäten und darüber, wie diese von den nationalen Sozialpartnern umgesetzt wurden;
- o) Organisation sektorübergreifender Workshops über gemeinsame Themen, wenn sachdienlich und von den Mitgliedsorganisationen gewünscht.

Zusammenfassung

Der Soziale Dialog befindet sich in einem kritischen Stadium, und die Mitgliedsorganisationen müssen jede sich bietende Gelegenheit nutzen, um seine Vorteile für die Gewerkschaften und für UNI Europa zu untersuchen und zu nutzen. Der Austausch und die Koordination von Wissen, Erfahrungen und Information sind von entscheidender Bedeutung für den künftigen Erfolg des Sozialen Dialogs. Es bedarf einer engeren positiven Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern, um sicherzustellen, dass der maximale Nutzen erkannt und erreicht wird und dass jede mögliche Verwässerung der Aktivitäten des Ausschusses für den Sozialen Dialog bekämpft wird, möge sie von der EU-Kommission, den nationalen Regierungen oder feindlich gesonnenen Arbeitgebern kommen.

Die Mitgliedsorganisationen von UNI Europa werden gebeten, künftige Koordinierungsaktivitäten innerhalb von UNI Europa zu unterstützen und sich an Initiativen zu beteiligen, die aus dieser Entschließung hervorgehen. Als Konsequenz wird von den Mitgliedsorganisationen von UNI Europa erwartet, dass sie das Fachwissen und die Ressourcen zur Verfügung stellen, die von den relevanten Akteuren im europäischen Sozialen Dialog für nötig erachtet werden.

EntschlieÙung 7: Gebühren der UNI Europa Mitgliedsorganisationen im Zeitraum 2017 – 2020

Der UNI Europa Vorstand ist zu dem Schluss gekommen, dass eine Erhöhung der Mitgliedsgebühren notwendig ist, um unsere Aktivitäten in den nächsten vier Jahren zu entwickeln.

Der UNI Europa Vorstand empfiehlt, dass die UNI Europa Konferenz:

1. für das Jahr 2017 die Gebühren um 0,03 € auf 0,48 € je Einzelmitglied erhöht.
2. den Vorstand bevollmächtigt, die Gebühren für 2018, 2019 und 2010 jährlich zu überprüfen und dabei Folgendes zu berücksichtigen:
 - Die Notwendigkeit, finanzielle Mittel sicherzustellen, um die Aktionspläne der 4. UNI Europa-Konferenz umzusetzen, wie sie insbesondere in den Anträgen „Europa gemeinsam ändern“, „Mehr Gewerkschaften“, „Mehr Verhandlungsmacht“ und „Mehr hochwertige Arbeitsplätze“ dargelegt sind.
 - Die globale Finanzsituation von UNI Europa und seinen Mitgliedsorganisationen,
 - Die Entwicklung der Mitgliederzahlen, insgesamt und für jede einzelne Mitgliedsorganisation
 - Dass die jährliche Gebührenerhöhung – aufgerundet auf den nächsten € 0,01 – maximal 2% betragen sollte bzw. maximal dem jährlichen prozentualen Anstieg des belgischen Lebenshaltungskostenindex entsprechen sollte, sofern dieser Wert höher ist.
 - betont, dass alle Mitgliedsorganisationen im Einklang mit der Satzung von UNI Europa ihre Gebühren im ersten Quartal des Jahres am Datum ihrer Vollmitgliedschaft bezahlen sollten.

Entschließung 8: Erhöhung des Anteils junger Menschen bei UNI Europa Konferenzen

Wir müssen junge Menschen für die Gewerkschaftsarbeit motivieren und sie so einbeziehen, dass sie die Arbeit an Fragen, die junge Arbeitnehmer betreffen, fortführen und weiterentwickeln können.

Die Hälfte der Weltbevölkerung ist jünger als 25 Jahre; junge Menschen machen daher einen immer größer werdenden Teil der globalen Arbeitnehmerschaft aus. Wenn die Gewerkschaften junge Menschen als Mitglieder gewinnen möchten, so müssen sie anerkennen, dass junge Menschen nicht nur die Zukunft der Gewerkschaften sind, - wir sind jetzt schon hier.

Viele Mitglieder der Mitgliedsgewerkschaften von UNI sind jünger als 35 Jahre, doch auf dem UNI-Weltkongress in Südafrika gehörten nur etwa 5 % dieser Altersgruppe an. Die Anzahl junger Menschen, die an den UNI-Europa-Konferenzen teilnehmen, ist höher, aber immer noch zu niedrig.

Das Ziel von UNI Jugend für den nächsten Weltkongress in Liverpool 2018 ist es, den prozentualen Anteil der Teilnehmer unter 35 zu verdoppeln, von 5 % auf 10 %. Dies wäre ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Erreichung unseres künftigen Ziels, wo der Anteil der jungen Teilnehmer 20 % erreichen soll. Wir glauben, dass wir in Europa hier vorangehen sollten und damit beginnen sollten, die Vertretung junger Arbeitnehmer auf unseren Regionalkonferenzen zu verbessern.

Die nachstehend vorgeschlagene Regeländerung wird nicht vor der nächsten Konferenz 2020 in Kraft treten, doch wir möchten alle Mitgliedsorganisationen auffordern, diesem Anspruch schon auf der Konferenz in Rom gerecht zu werden, indem sie sicherstellen, dass ein junger Delegierter entsandt wird, wenn die Delegation aus vier oder mehr Delegierten besteht.

In Südafrika haben wir beschlossen, dass das Ziel von UNI lautet soll: „Including You!“ (in etwa: „Auch Du!“). Wenn dieses Motto Realität werden soll, dann müssen wir auch damit beginnen, junge Menschen auf allen Ebenen und in allen Entscheidungsgremien der Gewerkschaften, beginnend mit dem Arbeitsplatz bis hin nach Europa und in die ganze Welt, mit einzubeziehen!

Wir fordern daher die Konferenz auf, den folgenden Beschluss zu fassen:

1. Eine nachdrückliche Empfehlung an alle Mitgliedsorganisationen mit vier oder mehr Delegierten auszusprechen, wenigstens einen jungen Delegierten (unter 35 Jahren) bei allen künftigen sektoralen und sektorübergreifenden UNI Europa-Konferenzen einzuschließen; diese Empfehlung sollte ständig weiterverfolgt werden; das UNI Europa-Sekretariat wird die Beteiligung der Jugend an solchen Veranstaltungen fördern; zu Beginn einer jeden Konferenz werden die Delegationen, die das Ziel, junge Teilnehmer einzubinden, erreicht haben, und diejenigen, die sich um die Erreichung dieses Ziels bis zur nächsten Konferenz noch stärker bemühen müssen, erwähnt.
2. Die Mitgliedsorganisationen werden dazu ermutigt, mehr junge Delegierte zu entsenden, um dem Ziel von UNI Jugend gerecht zu werden, demzufolge 20 % der Teilnehmer jünger als 35 sein sollten.

Entschließung 9: UNI Europa - Strategie für Fach- und Führungskräfte

Die digitale, technologische und industrielle Revolution in einem wettbewerbsorientierten Arbeitsumfeld wird sich enorm auf das Leben und die Berufslaufbahn aller Arbeitnehmer und auf die Strategien der Gewerkschaften auswirken.

Die Zahl der hochqualifizierten und gut ausgebildeten Arbeitskräfte steigt schnell. Europa muss die Kompetenzen aller Arbeitnehmer stärken, um die Anzahl hochwertiger Arbeitsplätze in einer innovativen Arbeitsumgebung, wo verschiedene Qualifikationen und Fähigkeiten eng an der Entwicklung neuer nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen zusammenarbeiten können, zu erhöhen.

Fach- und Führungskräfte sind zunehmend mit Arbeitslosigkeit, prekärer Beschäftigung, kurzfristigen Verträgen, Freelance-Tätigkeiten, Selbstständigkeit, Offshore-Outsourcing, Präsenzpflichten, fehlender Sicherheit und Gesundheitsschutz und fehlender Chancengleichheit usw. konfrontiert.

Fach- und Führungskräfte benötigen Gewerkschaften, um ihre Rechte auf angemessene Arbeitsbedingungen, zu denen auch Grundrechte wie das Recht auf Tarifverhandlungen und die Versammlungsfreiheit gehören, zu sichern.

Organisierte Fach- und Führungskräfte sind bessere Arbeitnehmer als nicht-organisierte, da sie weniger isoliert sind und sich mehr für die Umsetzung guter Praktiken am Arbeitsplatz und für hochwertige Arbeitsplätze einsetzen. Die Gewerkschaften müssen die künftigen hochqualifizierten Arbeitnehmer anwerben und binden. Es bedarf einer gezielten Strategie, um für die künftigen Arbeitnehmer eine hohe Gewerkschaftsdichte zu sichern und zu verbessern und einen starken Gewerkschaftsverband UNI Europa zu schaffen, der auf gemeinsamen Gewerkschaftswerten und Solidarität basiert.

UNI Europa Fach- und Führungskräfte beschließt, zunächst auf zwei sektorübergreifende Prioritäten zu fokussieren, um die Organisierungskapazität zu erhöhen:

- a) Work-Life-Management in Tarifverhandlungen und in der Sozialpolitik
- b) Mehr Schutz für Whistleblower

1. Maßnahme

Unter Berücksichtigung der erprobten Praktiken, die ausgetauscht werden müssen, verpflichtet sich UNI Europa mit seinen Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen:

- 1.1. Eine gezielte Strategie zur Organisierung potenzieller Mitglieder unter der steigenden Zahl von Fach- und Führungskräften zu fördern und die Ressourcen bereitzustellen, die ihre Anerkennung, Organisierung und Anwerbung fördern;
- 1.2. bewährte Praktiken auszutauschen und sektorübergreifende Maßnahmen zu empfehlen, die nötig sind, um das Work-Life-Management anzugehen und in Tarifverhandlungen stärker zu betonen;
- 1.3. die Anstrengungen zur Bekämpfung schwerwiegender Verstöße am Arbeitsplatz durch eine Verbesserung des Schutzes von Whistleblowern in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu unterstützen.

Erklärung zum Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (TiSA)

UNI Europa wünscht sich eine Welt auf der Grundlage von Vollbeschäftigung mit qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und Dienstleistungen zum Wohle der Gesellschaft, der Unternehmen und der Beschäftigten. Der Handel mit Dienstleistungen verfügt über das Potential, Arbeitsplätze und nachhaltiges Wachstum zu schaffen, doch nur, wenn wir uns an das Dienstleistungsmanifest von UNI Europa und dessen Forderung halten, dass Handelsabkommen den sozialen Fortschritt nicht aufs Spiel setzen dürfen, sondern weltweit die Arbeitsbedingungen durch den internationalen Handel verbessern sollen. Wir befürworten eine soziale und nachhaltige weltweite Handelspolitik, die die Bedürfnisse der Beschäftigten und Bürger anerkennt und deren Priorität es ist, Vorteile für diese zu erbringen.

Das Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen, TiSA, ist das jüngste in einer Serie von Handelsabkommen der neuen Generation, über die im Geheimen verhandelt wird und die weit über den Umfang der Abkommen hinausgehen, die in der Vergangenheit abgeschlossen wurden; es zielt darauf ab, so weit wie möglich vorhandene und künftige gesetzliche Bestimmungen zu reduzieren, die als Handelshemmnisse betrachtet werden. Das TiSA wird grundsätzlich für alle Sektoren und Arten der Erbringung von Dienstleistungen gelten - mit Klauseln, die jeglichen Liberalisierungsstand für künftige Generationen einfrieren werden, in dem sie die Möglichkeit der Regierungen einschränken, Sektoren, die zuvor liberalisiert worden waren, einer erneuten Regulierung zu unterwerfen, und der innerstaatlichen Regulierung ein strenges Regime auferlegen. Das neue Prinzip der Listen (scheduling) würde die „ungebunde“ Verpflichtung zur Regel und nicht länger zur Ausnahme in Handelsabkommen machen.

UNI Europa ist besonders besorgt angesichts der Auswirkungen, die das TiSA auf die UNI-Dienstleistungssektoren hätte; es ist ausgelegt, um den freien Datenfluss, liberalisierte Finanz- und Telekommunikationsdienstleistungen und billige Transport- und Lieferdienstleistungen zu erleichtern, um die Kosten für die Unternehmen zu senken, ohne jedoch irgendwelche Sicherheitsmechanismen für die Beschäftigten und die Verbraucher vorzusehen, womit der europäische Binnenmarkt möglicherweise in einen offenen TiSA-Binnenmarkt umgewandelt wird. Zusätzlich zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigung und die Qualität der Beschäftigung in der Dienstleistungswirtschaft würde die im TiSA-Abkommen vorgeschlagene Agenda der Liberalisierung und des regulatorischen Rahmens den Rahmen für Dienstleistungen insgesamt verändern – was erhebliche Herausforderungen für alle UNI-Sektoren mit sich bringen würde, angefangen bei Handel und Gaming über Finanz und Telekommunikation bis hin zu Post und Logistik.

UNI Europa sieht das TiSA-Abkommen als eine Bedrohung für die Qualität der Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor und die EU-Standards in diesem Bereich, da es bislang keine verbindlichen oder durchsetzbaren Regeln in Bezug auf grundlegende EU-Arbeitsgesetze und Tarifvereinbarungen enthält. Das Abkommen ignoriert die negativen Auswirkungen der Liberalisierungsmaßnahmen der Vergangenheit auf die Qualität der Dienstleistungen, die Arbeitsbedingungen oder Sicherheitsstandards.

UNI Europa ist höchstem Maße alarmiert angesichts der Tatsache, wie sehr die Forderung nach dem Abbau bestehender und künftiger Regulierungsmaßnahmen, gekoppelt mit dem Drängen nach regulatorischer Kohärenz in den laufenden Verhandlungen, die Agenda der Europäischen Kommission für Bessere Rechtsetzung widerspiegelt.

Bei dem Handel mit Dienstleistungen wird von entscheidender Bedeutung sein, inwieweit die Regierungen auf ihrem Recht bestehen, zu entscheiden, was und wie sie regulieren. Dies wurde ganz besonders eindringlich demonstriert während der Finanzkrise, als die

Regierungen sich vor die Aufgabe gestellt sahen, die Finanzdienstleistungen neu zu regulieren.

UNI Europa fordert das Recht der EU sowie der nationalen Regierungen und Behörden ein, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Finanzwesen, ja letztendlich jeden Aspekt ihrer Wirtschaft zu regulieren und zu beaufsichtigen und sich vor der Liberalisierung der Finanzdienstleistungen zu schützen. Wir sind der Auffassung, dass dies in dem Kapitel „Finanzen“ des TiSA im Rahmen vorsorglicher Ausnahmen eindeutig festgehalten werden muss, um den politischen Handlungsspielraum der Regierungen zu erhalten.

UNI Europa besteht darauf, dass die Universaldienstverpflichtung für die Bereiche Logistik und Transport, Post- und Expressdienstleistungen sowie für Telekommunikationsdienstleistungen im TiSA beibehalten werden muss.

UNI Europa wird nur ein Handelsabkommen unterstützen, das die Rechte der Arbeitnehmer und die Tarifvereinbarungen umfänglich schützt. Wir fordern daher, dass in das TISA und alle künftigen weiteren Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen ein Mechanismus eingefügt wird, der die Unternehmen wirksam abschreckt und davon abhält, gegen die Rechte der Beschäftigten und die sozialen Rechte zu verstoßen. Hierfür bedarf es zwingend einer Klausel bezüglich der Kontrolle, Überwachung und Durchsetzung. Auf jeden Fall sollte ein entsprechender Mechanismus die Vertreter der Sozialpartner umfänglich miteinbeziehen. UNI Europa fordert alle Unterzeichnerparteien des TISA auf, die Kernarbeitsnormen und Übereinkommen der IAO zu ratifizieren und umzusetzen sowie deren Agenda für menschenwürdige Arbeit umfänglich zu unterstützen, und appelliert an die Europäische Kommission, Sozial- und Arbeitnehmerrechte im Verhandlungsprozess zu respektieren. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Parteien die Fähigkeit und Möglichkeit der einzelnen Staaten respektieren und gewährleisten, weiterhin ehrgeizige Ziele zu verfolgen, insbesondere, wenn es um Regulierung und den Schutz der Beschäftigten geht.

UNI Europa begrüßt die Tatsache, dass das Europäische Parlament eine kritische Haltung zu dem derzeitigen Verhandlungstext des TiSA einnimmt und in seiner vor kurzem verabschiedeten Entschließung die Kommission drängt, alle öffentlichen Dienstleistungen und audiovisuellen Dienstleistungen eindeutig aus dem Geltungsbereich des Abkommens herauszunehmen, und dass es auf dem staatlichen Recht auf Regulierung besteht. Das Parlament hat überdies klargestellt, dass es weder ein Abkommen akzeptieren wird, das die Rechte der Beschäftigten untergräbt, noch eines, das Stillstands- oder Sperrklauseln enthält, die den Status Quo konservieren und eine künftige Rückkehr des Dienstleistungssektors in staatliche Hand verhindern würden. Die Abstimmung im Parlament zeigt, dass das TiSA in seiner derzeitigen Form noch nicht einmal diese Mindestanforderungen erfüllt.

UNI Europa fordert die Europäische Kommission auf, einen sofortigen Kurswechsel in ihren Verhandlungen vorzunehmen und die Forderungen des Parlaments zu berücksichtigen. In gleicher Weise wird UNI Europa das Europäische Parlament dafür verantwortlich machen, dass jegliches endgültige Handelsabkommen an den verabschiedeten roten Linien gemessen wird – angefangen mit der bevorstehenden politischen Entscheidung zum CETA (dem Umfassenden Wirtschafts- und Handelsabkommen zwischen der EU und Kanada).

Gemeinsam mit dem EGB und gemäß dem UNI-Europa-Dienstleistungsmanifest fordert UNI Europa: volle Transparenz aller Verhandlungen über Handelsabkommen, die Ausnahme der öffentlichen Dienstleistungen aus ihrem Geltungsbereich, keine Stillstands- oder Sperrklauseln, keine Öffnung des Dienstleistungssektors für ausländische Dienstleister auf Kosten der europäischen Arbeitskräfte, Umwelt- und Verbraucherstandards, das garantierte Recht auf Regulierung und keine weitere Deregulierung der Finanzmärkte durch das TiSA. Wenn das Abkommen unsere Hauptforderungen nicht erfüllt, werden wir gemeinsam dazu auffordern, es abzulehnen.

UNI Europa wird auf der globalen Ebene UNI bei der genauen Beobachtung der Entwicklungen auf dem Gebiet des TiSA unterstützen. Wir fordern alle Sektoren auf, mögliche durch das Abkommen verursachte Bedrohungen zu analysieren und den UNI-Mitgliedsorganisationen die nötige Sachkenntnis zur Verfügung zu stellen. Der Rat der globalen Gewerkschaften kam überein, in Bezug auf das TiSA aktiv zu werden, und UNI wird sich aktiv an dieser Kampagne beteiligen.

UNI Europa wird gemeinsam mit dem EGB und anderen EGV eine Führungsrolle übernehmen und die europäischen Institutionen und insbesondere das Europäische Parlament über seine Positionen zu TiSA und die Freihandelsabkommen generell informieren und beeinflussen.

UNI Europa fordert seine Mitgliedsorganisationen auf, sich aktiv mit ihren politischen Vertretern auf nationaler und europäischer Ebene in Verbindung zu setzen, um die erheblichen Bedenken der Gewerkschaften in Bezug auf die derzeitigen Handelsvereinbarungen im Allgemeinen und das TiSA in Besonderen vorzutragen.

Abschließend fordert UNI Europa zu aktivem und unverzüglichem Engagement gemeinsam mit dem EGB und den anderen EGV bezüglich des CETA auf. Das CETA ist das erste zu ratifizierende Abkommen. Es überschreitet als solches wesentliche, von UNI Europa festgelegte rote Linien und wird als Blaupause für andere wichtige Handelsabkommen dienen.

Erklärung zur gewerkschaftsfeindlichen Politik „Die Einhaltung der Gewerkschaftsrechte in Europa fördern“

UNI Europa verurteilt uneingeschränkt die Angriffe auf Gewerkschaftsrechte, die in ganz Europa stattfinden. Indem sie die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer ins Visier nehmen, handeln die EU und viele nationale Regierungen weder demokratisch noch sozial noch pro-europäisch. Diese Angriffe, die auch eine Folge der aktuellen europäischen Politik der wirtschaftspolitischen Steuerung sind, sind selbstzerstörerisch: Sie unterminieren das europäische Sozialmodell ebenso wie die Rechtmäßigkeit der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten.

Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte, die in den nationalen Verfassungen, den EU-Verträgen und den Konventionen der IAO verankert sind. Sie umfassen die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen ebenso wie das Recht auf Kollektivmaßnahmen und das Recht, zu streiken. Gewerkschaftsrechte sind grundlegende Rechte jedes einzelnen Arbeitnehmers und der Gewerkschaften.

UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen kämpfen gegen diese gewerkschaftsfeindliche Politik. Unsere oberste Priorität ist es, die Gewährleistung der Gewerkschaftsrechte und die Fähigkeit der Gewerkschaften, ungehindert zu arbeiten – auf nationaler und europäischer Ebene ebenso wie global -, zu verteidigen und voranzutreiben. UNI Europa bittet dringend alle Mitgliedsorganisationen, sich solidarisch zusammenzuschließen und sich gegenseitig in diesem Kampf zu unterstützen.

Seit über einem Jahrzehnt arbeiten die EU-Institutionen und nationalen Regierungen aktiv daran, die Gewerkschaften an den Rand zu drängen, ihre Macht zu schmälern und ihre Rechte wie auch die Rechte der Beschäftigten zu unterminieren – und zwar in opportunistischer Weise, wo immer sich dafür eine Möglichkeit ergibt. Die Rechtfertigung hierfür ist ein falsches Verständnis von Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeitsplätzen, denen zunehmend Vorrang eingeräumt wird vor menschenwürdiger Beschäftigung, menschenwürdiger Entlohnung und menschenwürdigen Arbeitsbedingungen für alle. Die Gewerkschaften werden mehr und mehr als ein Hindernis betrachtet und nicht als der Garant, der wir sind, für Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und Arbeitsplätze, die allesamt gerecht und nachhaltig sind.

Das gemeinsame Instrumentarium der gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene beinhaltet: die Dezentralisierung der Tarifverhandlungen, die Minderung der Verbindlichkeit und des Geltungsbereichs von Tarifvereinbarungen, Einschränkungen des Streikrechts, die Befugnis von Nichtgewerkschaftern, Arbeitnehmer zu vertreten, die Anhebung der Grenze für die Anerkennung von Gewerkschaften, die Anforderung, dass Gewerkschaften sich als juristische Person organisieren müssen, und die Regelung von Fragen durch den Gesetzgeber, die normalerweise Tarifvereinbarungen vorbehalten sind. Diese Maßnahmen wurden begleitet von einer allgemeinen Sparpolitik, und sie beeinträchtigen die Gewerkschaften und, wichtiger noch, das Leben ihrer Mitglieder am Arbeitsplatz ebenso wie außerhalb des Arbeitsplatzes.

In Großbritannien hat die konservative Regierung den bislang größten Angriff auf die Gewerkschaftsrechte in Europa gestartet, der noch den übertrifft, der während der Jahre der Thatcher-Regierung stattfand. Das vorgeschlagene „Gewerkschaftsgesetz“ versetzt die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zurück ins 19. Jahrhundert. Es handelt sich hierbei um den kaum verhüllten Versuch, die britische Gewerkschaftsbewegung zu zerschlagen und die politische Opposition gegen das Sparprogramm der Regierung und Kürzungen der öffentlichen Ausgaben dramatisch zu schwächen. Der Gesetzentwurf sieht

massive Beschränkungen des Streikrechts und die Stigmatisierung von Beschäftigten vor, die ihr Grundrecht wahrnehmen und als Streikposten protestieren.

In Finnland, einem der Länder mit dem höchsten Anteil an gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern, hat die Regierung das nationale Arbeitsmarktmodell attackiert, indem sie versucht Gesetze zu erlassen, die die Rechte und die Entlohnung der Beschäftigten beschneiden, den Inhalt von Tarifvereinbarungen diktieren und die Tarifverhandlungen auf zentraler Ebene schwächen würden. Die Regierung hat gedroht, eine 5 %ige Kürzung der Lohnstückkosten per Gesetz durchzusetzen, wenn nicht über eine landesweite Tarifvereinbarung eine 10 %ige Kürzung erreicht wird.

Während des gesamten vergangenen Jahrzehnts hat die EU die sozioökonomische Krise als Vorwand benutzt, um den am stärksten betroffenen Ländern – den Ländern der „Troika“ – gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen aufzuerlegen, und hat damit letztendlich die Situation noch weiter verschlimmert. Ob in Griechenland, Spanien, Portugal, Zypern oder Irland, die Vorbedingung für Finanzhilfen der EU war, dass die Einkommen der gewöhnlichen Bürger reduziert und die sozialen Rechte und Arbeitnehmerrechte, inklusive der Position der Gewerkschaften in den Tarifverhandlungen, geschwächt wurden. Diese Politik ging Hand in Hand mit einer dramatischen Abnahme der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und Verkleinerung des Erfassungsbereichs der Tarifverhandlungen.

In ganz Europa, aber insbesondere in Mittel- und Osteuropa, haben viele Regierungen aus freien Stücken unter dem Vorwand der Bekämpfung der Wirtschaftskrise ihrer Bevölkerung eine ähnliche Sparpolitik auferlegt.

In einer Reihe von Ländern erleben wir sogar, dass kollektive gewerkschaftliche Maßnahmen kriminalisiert werden. In Spanien, Frankreich und der Türkei sehen oder sahen sich mehrere Hundert Gewerkschaftsvertreter für die Ausübung ihrer Gewerkschaftsrechte strafrechtlicher Verfolgung und Gefängnisstrafen ausgesetzt.

Die Europäische Kommission und der Rat fördern gewerkschaftsfeindliche Maßnahmen auf nationaler Ebene durch einen neoliberalen Ansatz der wirtschaftspolitischen Steuerung, indem sie darauf abzielen, die europäischen sozialen Rechte und Arbeitnehmerrechte abzubauen und den Sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu unterminieren. Die Europäische Union hat sich von dem Konsens verabschiedet, dass wirtschaftliche Freiheiten und Wettbewerbsregeln keinen Vorrang haben dürfen vor grundlegenden sozialen Rechten und sozialem Fortschritt.

Die Arbeitgeber nutzen die Politik ihrer Regierungen dazu und werden durch diese ermutigt, sich aus dem Sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zurückzuziehen oder diese sogar abzulehnen, damit sie einseitig Regeln und Löhne festsetzen können.

Die Angriffe auf die Gewerkschaftsrechte in einem Land, in welchem auch immer, haben Auswirkungen über Landesgrenzen hinweg. Aufgrund der europäischen wirtschaftlichen Integration führt der Abbau der Gewerkschaftsrechte in einem Land automatisch zu einer Schwächung der Widerstandskraft der Gewerkschaften in anderen Ländern. Dies führt zu einem Teufelskreis des Sozialdumpings und der Entmachtung der Beschäftigten.

Im Gegensatz zu dem vorherrschenden gewerkschaftsfeindlichen Kurs der EU und der nationalen Regierungen engagiert UNI Europa sich für ein Europa, in dessen Mittelpunkt die Beschäftigten und ihre Rechte stehen wie in dem Vorschlag des EGB von 2008 für ein Soziales Fortschrittsprotokoll beschrieben. Die Bestimmungen dieses Protokolls sollten so schnell wie möglich in die EU-Verträge integriert werden, und in der Zwischenzeit sollte die EU sofortige Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die in dem Protokoll niedergelegten Rechte und Grundsätze auf europäischer Ebene ebenso wie von den EU-Mitgliedstaaten respektiert werden.

UNI Europa unterstützt die von gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen betroffenen Gewerkschaften, damit diese die verlorenen Mitglieder und die Tarifverhandlungsrechte

zurückgewinnen und ihre gewerkschaftlichen Strukturen wieder aufbauen können. Es fordert die EU und die Regierungen auf, sicherzustellen, dass die geeigneten institutionellen Strukturen vorhanden sind, um den Schutz der Gewerkschaftsrechte zu gewährleisten.

UNI Europa unterstützt die Bildung einer breiten politischen Koalition für die Stärkung der sozialen Rechte, einschließlich der Gewerkschaftsrechte, während der nächsten Revision der EU-Verträge. Insbesondere sollten die grundlegenden sozialen Rechte nicht so behandelt werden, als seien sie geringwertiger als wirtschaftliche Freiheiten, und die EU-Gesetzgebung darf die nationalen Gesetze zum sozialen Schutz nicht unterminieren. Aus diesem Grund hat sich UNI Europa der Initiative für ein Soziales Fortschrittsprotokoll angeschlossen, die von einigen Gewerkschaftsverbänden und politischen Parteien in Österreich, Deutschland und Schweden initiiert wurde. Die Mitgliedsorganisationen sind ebenfalls aufgerufen, sich dieser Initiative anzuschließen.

UNI Europa unterstützt die Initiative des EGB, die Mitglieder des Europäischen Parlaments zu bitten, ein „Versprechen, die Achtung der Gewerkschaftsrechte in Europa zu unterstützen“ zu unterzeichnen.

UNI Europa und seine Mitgliedsorganisationen fordern den EGB und die gesamte Gewerkschaftsbewegung auf, eine Initiative für eine europaweite Aktionswoche unter dem Motto „Hände weg von unseren Gewerkschaftsrechten“ zu starten. Das Ziel ist, dass sich die Gewerkschaften mit ihren Mitgliedern und generell mit den Beschäftigten auf betrieblicher Ebene auseinandersetzen, um deren Aufmerksamkeit auf die europaweiten Angriffe auf die Gewerkschaften zu lenken und diese für den Schutz der Gewerkschaftsrechte auf nationaler und europäischer Ebene zu mobilisieren. UNI Europa wird in einer solchen Kampagne eine Schlüsselrolle einnehmen.

Finnland ist eine Quelle der Inspiration für Gewerkschaften in der gesamten EU, die uns zeigt, wie wir eine gewerkschaftsfeindliche Politik gegen die Regierung wenden und sie als zentralen Ansatzpunkt für die Mobilisierung der Beschäftigten nutzen können, damit diese sich für ihre Rechte und eine Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrads einsetzen.

Erklärung zum Thema „Eine humanitäre Antwort auf die Flüchtlingskrise“

Europa sieht sich mit der größten Flüchtlingskrise seit dem Zweiten Weltkrieg konfrontiert. Die Menschen verlassen ihre von Krieg, Unterdrückung, Armut, Verfolgung und religiösem Extremismus verwüsteten Heimatländer und suchen Zuflucht auf unserem Kontinent. Dies stellt für Europa eine Krise von erheblichem Ausmaß dar. Vor allem ist es eine erhebliche Krise für die Menschen, die Frieden, Stabilität und unsere Hilfe suchen. Wir können unsere Augen nicht verschließen vor der Verletzlichkeit Tausender Männer, Frauen und Kinder, darunter viele unbegleitete Kinder, die eine leichte Beute von Menschenhändlern und Schleusern werden und sich dabei dem hohen Risiko aussetzen, Opfer von Gewalt und sexueller Ausbeutung zu werden. Angesichts dieser humanitären Krise muss Europa unverzüglich handeln. Dieser echte Notstand, der Millionen von Menschen betrifft, erfordert in erster Linie eine humanitäre Antwort.

UNI Europa ist zutiefst bestürzt angesichts des wiederholten tragischen Verlusts von Menschenleben, vielfach Frauen und Kinder, die in die EU flüchten, und fordert die EU und ihre Mitgliedstaaten auf, jede mögliche Anstrengung zu unternehmen, um den Verlust von Menschenleben zu beenden, und dringend legale und sichere Wege nach Europa zu schaffen.

Migration ist ein zeitloses Phänomen. Der derzeitige Zustrom von Flüchtlingen muss in diesem Kontext gesehen werden. Wohl wird anerkannt, dass dies eine Belastung für die Europäische Union und ihre Mitgliedstaaten darstellt, doch es müssen Maßnahmen zur Unterstützung und Integrationsförderung ergriffen werden, um die Ausbeutung der Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern und den sozialen Zusammenhalt der Kommunen vor Ort zu bewahren.

Die Maßnahmen zur Bewältigung der Flüchtlingskrise müssen geleitet sein von den Werten der EU und den Grundrechten eines jeden Menschen.

Die Integration der Flüchtlinge in Arbeitsmarkt und Gesellschaft ist von grundlegender Bedeutung. UNI Europa besteht darauf, dass die EU und die Regierungen der Einzelstaaten diesen Prozess so schnell wie möglich in Angriff nehmen und keine Konflikte zwischen Flüchtlingen und einheimischen Arbeitnehmern erzeugen. Unter anderem müssen der Grundsatz der Gleichbehandlung, der mit sämtlichen Rechten ausgestattete Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Schutz vor Missbrauch und Ausbeutung gewährleistet werden. Maßnahmen zur Integrationsförderung sollten niemals zu „Lohndumping“ führen, und die Flüchtlinge dürfen nicht dazu benutzt werden, Löhne und Sozialstandards zu drücken. Im Gegenteil, eine erfolgreiche Flüchtlings- und Integrationspolitik hängt davon ab, dass soziale Standards für alle verbessert und gesichert werden.

Den Sozialpartnern, Gewerkschaften und Arbeitgebern kommt bei der Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt eine besondere Rolle zu. UNI Europa ermutigt sie zur Zusammenarbeit und zum Abschließen von gemeinsamen Vereinbarungen sei es auf europäischer, nationaler und lokaler Ebene oder auf Unternehmensebene, um die Flüchtlinge in Arbeit zu bringen. Auf europäischer Ebene wird UNI Europa dieses Thema im Rahmen des Sozialen Dialogs anschnitten, nicht zuletzt, um Best Practices auszutauschen.

UNI Europa fordert die Mitgliedsorganisationen und alle Europäer dazu auf, aktiv gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus gegenüber Flüchtlingen vorzugehen und Maßnahmen der Regierungen zu verurteilen, die die Rechte von Flüchtlingen missachten wie etwa die Schließung der Grenzen.

UNI Europa prangert die Tatsache an, dass die EU über keine wirksame gemeinsame Strategie für den Umgang mit dem Zustrom an Flüchtlingen verfügt, und verurteilt die

mangelnde Bereitschaft einiger Mitgliedstaaten, ihren gerechten Anteil bei der Bewältigung der Flüchtlingskrise zu schultern. Die EU muss alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um ihre Mitgliedstaaten dazu zu zwingen, ihre internationalen Verpflichtungen und das EU-Flüchtlingsrecht einzuhalten (einschließlich des Asylrechts).

UNI Europa fordert die EU auf, auf der Grundlage der Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten wirksame und umfassende, EU-weit geltende Maßnahmen in Bezug auf Flüchtlinge zu entwickeln. Insbesondere ist Folgendes erforderlich:

- gemeinsame EU-weit geltende Kriterien für die Gewährung des Flüchtlingsstatus sowie gemeinsame Standards, um die Pflichten Europas entsprechend der Genfer Flüchtlingskonvention zu erfüllen und das Wohl der Flüchtlinge zu gewährleisten; die Menschenwürde ist zu achten, indem die Bedürfnisse der Flüchtlinge berücksichtigt werden und bei der Wahl des Aufnahmelandes z.B. Sprache oder Familienbande als Kriterium herangezogen werden
- Erhöhung der direkten Finanzierung durch die EU zur Bekämpfung der Krise, wobei die nötigen finanziellen Mittel die Ausgaben für andere soziale Zwecke in der EU und in den Mitgliedstaaten nicht mindern dürfen; uns ist bewusst, dass dies die öffentlichen Ausgaben in den kommenden Jahren erheblich steigern wird
- ein tragfähiges System der Lastenverteilung unter allen Mitgliedstaaten auf der Grundlage einer fairen und verpflichtenden Verteilung der Flüchtlinge und der damit verbundenen Integrationskosten; UNI Europa appelliert an die nationalen Regierungen, sich solidarisch zu verhalten und die Aufgabe der Begrüßung und Umsiedlung der Flüchtlinge gerecht aufzuteilen
- Sicherstellen des Funktionierens des Schengen-Raumes, nicht zuletzt durch die Verstärkung der Zusammenarbeit und Hilfe bei der Sicherung der Außengrenzen der EU.

Ausgaben, die den Mitgliedstaaten durch die Flüchtlingskrise und die Integration der Flüchtlinge entstehen, insbesondere bei der Integration in den Arbeitsmarkt, müssen von der Berechnung des strukturellen Haushaltsdefizits eines Landes durch die EU ausgenommen werden.

UNI Europa fordert die EU und die internationale Gemeinschaft auf, die Armut, die Ungleichheit und die unzureichende Sozial- und Wirtschaftspolitik, den religiösen Fundamentalismus, den Terrorismus und die bewaffnete Konflikte zu bekämpfen, die die Ursachen dieser Krise sind. Wir müssen diese Probleme überwinden, die zur Destabilisierung ganzer Regionen führen, sei es im Nahen Osten, in Afrika oder in anderen Teilen der Welt. Im Rahmen einer gemeinsamen EU-Außenpolitik müssen ausreichende Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden, nicht zuletzt in Form von Investitionen, um die wirtschaftliche und soziale Lage in den Herkunftsländern der Flüchtlinge zu verbessern.

UNI Europa unterstützt den EGB in seinen Aktivitäten bezüglich der Flüchtlingskrise, u.a. im Rahmen des EGB-Netzwerks „UnionMigrantNet“ und des Sozialen Dialogs der EU-Kommission zu Wirtschaftsmigration und Qualifikationen.

Gemeinsam mit dem EGB besteht UNI Europa darauf, dass man mit Migration in Europa anders umgehen muss. Lasst uns zeigen, in welchem Ausmaß Migranten einen Beitrag zur europäischen Wirtschaft leisten und wie Migranten die Lücken und Defizite auf unseren Arbeitsmärkten füllen. Lasst uns zeigen, wie nur eine europäische Politik basierend auf Koordination und Solidarität unter den Institutionen, Regierungen, Sozialpartnern und der Zivilgesellschaft der EU die Flüchtlingskrise überwinden sowie Ängste und migrationsfeindliche Gefühle abbauen kann.

UNI Europa ist dankbar und stolz auf die Gewerkschaften und die organisierte Zivilgesellschaft, die sich zusammen mit Tausenden von Bürgern aufgemacht haben, um die in Europa ankommenden Flüchtlinge willkommen zu heißen und ihnen zu helfen.