



Entschlüsseungen

Angenommen von der 5. UNI Europa-Konferenz
Brüssel, 27.-29. April 2021

Inhaltsverzeichnis

Entschließung 1A: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Präambel	2
Entschließung 1B: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Organisation	4
Entschließung 1C: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – EU-Recht und -Politik	9
Entschließung 1D: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Multinationale Unternehmen ...	14
Entschließung 2: Topaktuelle Themen bei Tarifverhandlungen	18
Entschließung 3: Aufrechterhaltung und Stärkung der Demokratie.....	27
Entschließung 4: Die Zukunft der Dienstleistungen	33
Entschließung 5: Änderungen von Art. 9 der UNI Europa-Satzung über die Zusammensetzung des Vorstands	38
Entschließung 6: Gleichberechtigte Vertretung in den Entscheidungs-gremien von UNI Europa.....	40
Entschließung 7: Mitgliedsbeiträgen	41
Entschließung 8 : Palästina	42
Dringlichkeitsentschließung: Covid-19-Krise.....	44
Erklärung: Stärkung der Einheit der europäischen Gewerkschaften	49
Erklärung: Für einen EU-Rechtsrahmen für menschenwürdige Löhne und die Förderung von Tarifverhandlungen	51

Entschließung 1A: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Präambel

1. „Vorwärts durch Tarifverhandlungen“ ist das Thema der 5. UNI Europa-Konferenz. Das Thema beruht auf der Überzeugung von UNI Europa, dass Tarifverhandlungen ein Kernelement demokratischer Gesellschaften und des sozialen Fortschritts bilden. Bei Tarifverhandlungen geht es um die Fähigkeit der Arbeitnehmer*innen, ihr eigenes Arbeitsleben kollektiv zu gestalten und an ihrem Arbeitsplatz wirklich mitzubestimmen. Dies ist eine Voraussetzung dafür, dass Arbeitnehmer*innen und ihre Familien in Würde leben können – mit menschenwürdigen Lohn- und Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit, beruflichen Aufstiegschancen und ohne Angst, abgehängt zu werden.
2. Die Mauern zwischen unseren Ländern weiter hochzuziehen, ist keine Lösung, um sich den wichtigsten Herausforderungen in Europa zu stellen. Diese Mauern halten außerdem niemanden auf, sondern führen Unternehmen nur in Versuchung, Arbeitnehmer*innen in einem Land gegen Arbeitnehmer*innen in anderen Ländern auszuspielen. Wo Unternehmen grenzüberschreitend agieren, müssen dies auch die Gewerkschaften tun, und Tarifverhandlungen sind hier der richtige Weg vorwärts.
3. UNI Europas Aufgabe besteht darin, die Tarifverhandlungsmacht unserer Mitgliedsorganisationen insbesondere auf sektoraler Ebene zu stärken. Es geht darum, was UNI Europa als Dachverband der Mitgliedsorganisationen gemeinsam unternehmen kann, um die Gewerkschaften bei ihrem erfolgreichen Umgang mit Faktoren außerhalb ihres jeweiligen Landes zu unterstützen, die sich auf die Tarifverhandlungen auswirken. Unser Ziel ist es, ein transnationales Umfeld zu schaffen, das Tarifverhandlungen stärkt und fördert.
4. Zu diesem Zweck konzentrieren sich die drei Kapitel dieses Entschliefungs „Vorwärts durch Tarifverhandlungen“ auf drei Aspekte:
5.
 - Förderung einer Organisationsstrategie, die eine aktive Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an Tarifverhandlungen mobilisiert und es den Gewerkschaften ermöglicht, erfolgreich zu verhandeln; dies ist eine Strategie, die auf einen vollständig gewerkschaftlich organisierten Dienstleistungssektor abzielt, in dem für jeden Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin ein Kollektivvertrag gilt (Entschließung 1B - Organisation).
6.
 - Der Kampf für rechtliche und politische Rahmenbedingungen in der EU, der es unseren Mitgliedsorganisationen ermöglicht, auf nationaler Ebene Tarifverhandlungen besser führen zu können; dieser Rahmen stoppt die negativen Auswirkungen der EU-Gesetzgebung und des europäischen Binnenmarktes in seiner gegenwärtigen Form (Entschließung 1C - EU-Recht und -Politik).
7.
 - Das aktive Engagement multinationaler Unternehmen einfordern, sich auf allen Ebenen, wo immer sie tätig sind, für Tarifverhandlungen einzusetzen und sich an ihnen zu beteiligen, und zwar auf einer Ebene, auf der sie Sozialpartner der Gewerkschaften sind und andere Unternehmen auffordern, das Gleiche zu tun (Entschließung 1D - Multinationale Unternehmen).
8. Von besonderer Bedeutung sind Tarifverhandlungsstrategien, die Frauen – welche den größten Teil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor repräsentieren - sowie jugendliche Beschäftigte, Fach- und Führungskräfte mobilisieren. Vereinbarungen müssen die besonderen Herausforderungen dieser Arbeitnehmer*innen in der Arbeitswelt thematisieren und Lösungen finden. Wir müssen ihre Arbeitsbedingungen und ihre Repräsentativität in den Tarifverhandlungsstrukturen verbessern.

9. Die Covid-19-Krise hat die zentrale Rolle des Dienstleistungssektors heutzutage verdeutlicht. Der Sektor beschäftigt nicht nur 65 % der Arbeitskräfte in Europa und erwirtschaftet 65 % des BIP, sondern die Beschäftigten im Dienstleistungssektor sind ebenso für das Funktionieren der Wirtschaft und der Gesellschaft unverzichtbar. Ebenfalls hat Covid-19 gezeigt, dass Unternehmen, Sektoren und Länder mit starken Gewerkschaften und Tarifvereinbarungen besser mit Krisen umgehen können und krisenresistenter sind.
10. Die digitale Revolution bringt dramatische und kontinuierliche Veränderungen in der Arbeitswelt mit sich, insbesondere im Dienstleistungssektor. Mit Tarifverhandlungen verfügen die Sozialpartner über ein bewährtes Instrument zur Bewältigung dieses Wandels. Sie sind dem Arbeitsplatz am nächsten. Gemeinsam handelnde Sozialpartner wissen aus unmittelbarer eigener Erfahrung, was sich in ihrer Arbeitswelt verändert und sind daher am besten in der Lage, schnell und konsequent zu handeln.
11. Tarifverhandlungen sind ein öffentliches Gut. Sie sind ein Schlüsselement der Demokratie, welche zu mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft beiträgt und Ungleichheit bekämpft. Sie geben Beschäftigten und Arbeitgebern als den unmittelbar betroffenen Gruppen die Möglichkeit, ihre Angelegenheiten selbst zu regeln. Tarifverhandlungen sind gelebte Demokratie in einem zentralen Lebensbereich eines jeden Beschäftigten: seinem Arbeitsplatz. Die durch Tarifverhandlungen entstehende Autonomie, sorgt für Kontrolle und Ausgleich in einem Unternehmen und in der Politik. Sie sind ein Gegenmittel zum Populismus und stiften Frieden in der Gesellschaft.
12. UNI Europa ruft Arbeitgeber, Regierungen, die Europäische Union und die Zivilgesellschaft auf, gemeinsam mit uns Tarifverhandlungen wieder in den Mittelpunkt der Lösungsfindung für die Arbeitswelt zu stellen, damit die Menschen und nicht die Unternehmen an erster Stelle stehen.
13. **Vorwärts durch Tarifverhandlungen!**

Entschließung 1B: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Organisierung

1. UNI Europa wird in den nächsten vier Jahren ihre Organisierungsbemühungen intensivieren und in allen Sektoren noch enger zusammenarbeiten, um die Mitgliedsorganisationen zu unterstützen und zu stärken. Dies bedeutet den Aufbau starker Gewerkschaften und die strategische Ausrichtung auf Unternehmen, die einen großen Einfluss auf die Festlegung von Löhnen, Bedingungen sowie von Arbeitspraktiken in jedem Sektor der einzelnen Länder haben. Unsere Organisierungsbemühungen konzentrieren sich auf die Verteidigung, den Ausbau und den (Wieder-)Aufbau von sektoralen Tarifverträgen, die Stärkung der Gewerkschaften und den Kampf für ein demokratischeres, gerechteres und gleichberechtigtes Europa durch unsere organisierte Macht. Die Organisierungsaktivitäten von UNI Europa sind in die von UNI Global integriert.
2. Die Mitgliedsorganisationen von UNI Europa haben unterschiedliche Erfahrungen und verfügen in ihren nationalen Sektoren über ein unterschiedliches Maß an institutioneller Macht. Einige haben gut entwickelte Tarifsysteme, bei denen die Vereinbarungen von den Arbeitgebern eingehalten werden, während andere Mühe haben, sich in einem Umfeld durchzusetzen, das den Rechten der Arbeitnehmer*innen auf Organisierung und Tarifverhandlungen abträglich ist. Die Arbeitswelt verändert sich rasant und die Sektoren, in denen wir die Arbeitnehmer*innen organisieren, stehen in diesem Wandel oft an vorderster Front. Eines bleibt jedoch unverändert: Gewerkschaften sind das beste Mittel der Gesellschaft, um die Einkommensungleichheit zu bekämpfen und gleichzeitig eine nachhaltige und prosperierende Wirtschaft zu gewährleisten. Um diese wichtige Funktion zu erfüllen, müssen die Gewerkschaften jedoch stark und gut organisiert sein.

Die institutionelle Macht und die wirtschaftliche Stärke der Mitgliedsorganisationen sind nicht zufällig, sondern das direkte Ergebnis vergangener Kämpfe und Siege. Sie sind auch nicht statisch, deshalb müssen wir jederzeit bereit sein, uns zu behaupten und unsere Strukturen und Ansätze zu erneuern, um neuen Herausforderungen zu begegnen.

3. **Die Organisierung hat oberste Priorität**

4. In der Vergangenheit galt Europa als Hochburg der demokratischen Werte mit sozialem Dialog, mit starker sektoraler Tarifbindung, einem breiten Geltungsbereich der Tarife und einer starken Gewerkschaftsmitgliedschaft. All diese Bereiche wurden jedoch angegriffen, nicht zuletzt durch arbeitnehmer- und gewerkschaftsfeindliche Sparmaßnahmen, die bereits vor der Finanzkrise von 2008 bestanden und sich nach der Krise noch verschärft haben. Dies hat zu einer abnehmenden Gewerkschaftsdichte und einer Verringerung der sektoralen Tarifverhandlungen sowie ihres Geltungsbereichs geführt. Die Löhne stagnieren und der Anteil der Löhne an der Wertschöpfung geht seit Jahren zurück, während die Lebenshaltungskosten weiter steigen und die Einkommensungleichheit zunimmt. Demokratische Räume schrumpfen, und rechtsradikale Kräfte bedrohen Europa. Wir kommen zu dem Schluss, dass Sparmaßnahmen nicht die angemessene Reaktion auf Wirtschaftskrisen sind und fordern, dass Europa beim Wiederaufbau der Wirtschaft nach Überwindung der Coronavirus-Krise solchen Maßnahmen den Rücken kehrt. Darüber hinaus ist UNI Europa in den letzten Jahren in Ländern aktiv geworden, in denen es an starken und unabhängigen Gewerkschaften mangelt, während wir in neuen und aufstrebenden Wirtschaftssektoren in ganz Europa weiterwachsen. Diese Herausforderungen müssen durch die Stärkung unserer Gewerkschaften bewältigt werden, damit wir die Tarifverhandlungen auf

sektoraler Ebene von einer stärkeren Position aus führen können. Um die dafür notwendige Hebelwirkung zu schaffen, ist es unerlässlich, dass die Gewerkschaften an den Arbeitsplätzen präsent sind, um auf die Anliegen aller Beschäftigten zu hören und sie zu ermächtigen, ihre Stimme zu erheben.

5. Zeitgleich zu der Entwicklung von Herausforderungen in Europa gibt es vorsichtige Anzeichen des Optimismus für die Möglichkeit der Entstehung ehrgeiziger, ermutigender Formen sozialer Bewegungen. Das Wachstum von Bewegungen, die soziale Gerechtigkeit, Klimaschutz und eine gerechtere Zukunft für alle in Europa anstreben, bietet Gelegenheiten zur gegenseitigen Stärkung und Zusammenarbeit. Näher am Arbeitsplatz werden wir weiterhin EBR, globale Rahmenvereinbarungen und Gewerkschaftsallianzen entwickeln, um ihr Potenzial zur Organisation der Beschäftigten zu mobilisieren und sie weiterhin als Teil einer Strategie gegenüber Arbeitgebern zu nutzen, um ein günstiges Klima zur Verteidigung, Erweiterung und (Wieder-) Herstellung von sektoralen Tarifverträgen in ganz Europa zu schaffen. In den letzten vier Jahren wurden bedeutende Erfolge beim Ausbau der Gewerkschaftskapazität, der Erweiterung der Mitglieder- und Aktivistenbasis sowie beim Abschluss nationaler sektoraler Vereinbarungen erzielt, wo sie zuvor nicht bestanden hatten. Jetzt ist es an der Zeit, mehr Druck auszuüben und auf diesen Erfolgen aufzubauen.
6. Die Maßnahmen, die UNI Europa ergreifen wird, um die Organisierungskapazität zu erweitern und Tarifverhandlungen zu unterstützen, lassen sich grob in zwei Kategorien unterteilen: Ziel dieser Maßnahmen ist nicht nur die Stärkung der nationalen Gewerkschaftsstrukturen, sondern auch die Stärkung von UNI Europa, um zur Stimme aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor der EU zu werden.
7.
 - europaweite transversale Arbeit.
8.
 - geografisch konzentrierte Organisationsprojekte mit Mitgliedsorganisationen in bestimmten Ländern und Koordination über unsere regionalen Organisationsstrukturen.

9. **1 Transversale Aktionen**

10. **Stärkung der Koordination der Tarifverhandlungen zwischen Mitgliedsorganisationen**

11. **1.1** Organisierung von Beschäftigten in Unternehmen und Sektoren, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, insbesondere für diejenigen mit neuen Geschäftsmodellen wie bei Amazon. Dazu können sektorübergreifende und geographisch ausgerichtete Organisierungskampagnen gehören.
12. **1.2** Ermöglichung eines systematischen Austauschs über Tarifpolitik unter dem Motto „global denken, lokal handeln“.
13. **1.3** Austausch bewährter Verfahren zur Ausweitung der sektoralen Tarifverhandlungspolitik und ihrer Ergebnisse. Entwicklung gemeinsamer Rahmenbedingungen für aktuelle Tarifrufen, die den Mitgliedsorganisationen als Orientierung und Inspiration dienen können, einschließlich der Digitalisierung des Arbeitsplatzes, der Geschlechtergleichstellung, der sozial-ökologischen Transformation für einen gerechten Übergang, aufbauend auf unseren Erfahrungen in Bezug auf Arbeitszeit, künstliche Intelligenz, lebenslanges Lernen und Selbständige.
14. **1.4** Austausch über Praktiken zur Mitgliederbindung.
15. **1.5** Förderung von Strategien zur gleichberechtigten Vertretung von Männern und Frauen in gewerkschaftlichen Verhandlungsteams.

16. **1.6** Förderung von Strategien zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen und Beschäftigten mit kurzfristigen Verträgen.
17. **1.7** Austausch bewährter Praktiken in Bezug auf Strategien, Taktiken, Instrumente usw., die dazu dienen, bestehende sektorale Verhandlungen mit betrieblichen Belangen zu verknüpfen.
18. **1.8** Förderung von Strategien, die unterstreichen, dass kurzfristige Verträge nur dazu verwendet werden, kranke Arbeitnehmer*innen und/oder bei plötzlicher Arbeitsüberlastung notwendigerweise zu ersetzen.
19. **1.9** Entwicklung eines UNI Europa-Netzwerks und einer Datenbank für Tarifverhandlungen, um zu kontrollieren, wo wir starke Vereinbarungen haben und wo diese fehlen. Die Daten (grundlegende Parameter wie wöchentliche Arbeitszeit, niedrigste Lohnskala, Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung) sollten zumindest alle ins Englische übersetzt werden.
20. **1.10** Festlegung eines Rahmens für die Koordinierung von Tarifverhandlungsfragen (z.B. geschlechtsspezifische Lohnunterschiede), der sich auch in einschlägigen transnationalen Organisationsplänen widerspiegeln sollte.
21. **1.11** Unterstützung der Mitglieder um Frauen in Niedriglohnsektoren zu organisieren und die Gleichstellung aller Beschäftigten in Tarifverträgen zu priorisieren.
22. **1.12** Organisierung von Beschäftigten in Sektoren mit einem niedrigen Organisationsgrad und in der "grünen Wirtschaft", um menschenwürdige Arbeit und gewerkschaftliches Wachstum zu gewährleisten.
23. **1.13** Organisierung von Beschäftigten - insbesondere jungen Beschäftigten - in der Plattformarbeit und der Gig-Economy mit dem Ziel, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und ihnen einen existenzsichernden Lohn zu bieten.
24. **1.14** Organisierung hoch qualifizierter Beschäftigten - einschließlich Fach- und Führungskräften, die eine wachsende Gruppe auf dem Arbeitsmarkt darstellen und vollständig in die Gewerkschaftsarbeit einbezogen werden müssen. Wir müssen sicherstellen, dass sie durch Tarifverhandlungen abgedeckt sind und in diese einbezogen werden und dass wir die Solidarität zwischen Arbeitnehmer*innen auf allen Ebenen fördern.
25. **1.15** Organisierung von Arbeitnehmer*innen, Fach- und Führungskräften aus ethnischen Minderheiten (BAME) und Priorisierung der Gleichberechtigung aller Beschäftigten in Tarifverträgen.
26. **Stärkung der Organisierung**
27. **1.16** Jedes Jahr mindestens ein Organisationsforum zu halten, um europaweit bewährte Verfahren im Zusammenhang mit der Veränderung der Beschäftigung in UNI-Sektoren auszutauschen.
28. **Multinationale Unternehmen**
29. **1.17** Weitere Unterstützung von Organisierungskampagnen in wichtigen multinationalen Unternehmen wie Amazon, Teleperformance, Orpea und Fresenius.
30. **1.18** Weitere Unterstützung von Organisierungskampagnen in europäischen multinationalen Unternehmen entlang der gesamten Wertschöpfungskette und Stärkung der

Gewerkschaften, Gewerkschaftsallianzen und EBR in den Heimatländern, um sicherzustellen, dass die Menschen- und Gewerkschaftsrechte in allen Ländern, in denen das multinationale Unternehmen tätig ist, geachtet werden, wie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen erwähnt wird.

31. **2 Geografisch ausgerichtete Aktionen**

32. **Nord- und Westeuropa (EPOC)**

33. **2.1** Enge Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen, um Strategien, Taktiken und Strukturen zur Organisation nicht organisierter Arbeitnehmer*innen zu entwickeln, sektorale Tarifverhandlungen, dort wo sie vorhanden sind, zu verteidigen und auszubauen und sie dort zu gewinnen, wo sie nicht vorhanden sind.
34. **2.2** In Abstimmung mit den Mitgliedsorganisationen Entwicklung innovativer Kampagnen zu europaweiten Themen, mit denen Arbeitnehmer*innen konfrontiert sind.
35. **2.3** Weiterer Ausbau der Organisierungskapazitäten, insbesondere in Ländern, in denen die Interventionen der Troika diese geschwächt haben, wie z.B. in Irland, Griechenland, Zypern, Spanien und Portugal.
36. **2.4** Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen bei der Organisation von Kampagnen, um einer Gewerkschaft größere Erfolgchancen zu sichern.
37. **2.5** Förderung von Peer-Review-Sitzungen zwischen Mitgliedsorganisationen aus Ländern mit einer langen Geschichte der Arbeitsbeziehungen über die Frage, wie bestehende Mandate und gesetzliche Rechte auf Unternehmensebene optimal genutzt werden können, um die Belegschaft zu erreichen und eine Hebelwirkung bei Fragen zu erzielen, die für die betroffenen ArbeitnehmerInnen von Bedeutung sind.

38. **Mitteleuropa (COZZ)**

39. **2.6** Aufbau auf den bereits erzielten Erfolgen und weitere Stärkung der Gewerkschaftsdichte sowie Etablierung sektoraler Tarifverhandlungen in Mitteleuropa durch Erweiterung der Organisierungskapazitäten von COZZ.
40. **2.7** Zusammenarbeit mit mehr unserer Mitgliedsorganisationen und aktive Förderung anderer EGV und anderer Gewerkschaften in Mitteleuropa, um sich an der Arbeit von COZZ zu beteiligen.

41. **Südosteuropa und Balkan (RISE)**

42. **2.8** Weiterer Aufbau laufender Organisierungsmaßnahmen in Rumänien, Albanien und Serbien mit dem Ziel, eine ehrgeizige regionale Organisationsstruktur zu schaffen, die Gewerkschaftsmacht in Südosteuropa und auf dem Balkan zu stärken, und zur Verteidigung oder zum Wiederaufbau sektoraler Tarifverhandlungen beizutragen.
43. **2.9** Fortsetzung der Zusammenarbeit mit türkischen Mitgliedsorganisationen zur Verbesserung ihrer Organisierungskapazität, insbesondere im Hinblick auf globale Kampagnen und Gewerkschaftsallianzen.

44. **Sonstige**

45. **2.10** Suche nach mehr Organisierungsmöglichkeiten in Osteuropa und dem Kaukasus, Erweiterung der Basis unserer Mitgliedsorganisationen und Unterstützung beim Aufbau von Gewerkschaften in Sektoren, in denen es keine gibt.
46. **2.11** Fortlaufende Unterstützung der Baltic Organising Alliance (BOA) und der angeschlossenen Gewerkschaften beim Wiederaufbau der Gewerkschaftsmacht und bei sektoralen Verhandlungen im Baltikum.

Entschließung 1C: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – EU-Recht und -Politik

1. Da die Dienstleistungssektoren das Rückgrat der europäischen Wirtschaft bilden und 65% sowohl der Wirtschaftsleistung als auch der Beschäftigung ausmachen, kann UNI Europa als repräsentativer Sozialpartner eine wichtige Rolle im politischen Entscheidungsprozess der Europäischen Union spielen. UNI Europa wird daher die Stimme von 7 Millionen Mitgliedern in der EU-Politikgestaltung verstärken und ihre Sichtbarkeit gegenüber den EU-Institutionen weiter erhöhen.
2. Tarifverhandlungen sind ein Schlüsselement für die Festigung der Demokratie, die gerechtere und integrativere Gestaltung der Gesellschaft und die Bekämpfung von Ungleichheiten. Tarifverhandlungen können, wenn sie nicht behindert werden, einen beiderseitigen Gewinn sowohl für die Bedingungen der Arbeitnehmer*innen, als auch für Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt schaffen.
3. UNI Europa wird solidarisch zusammenarbeiten, um die Rolle von Tarifverhandlungen zu stärken und nationale und europäische Politiken zu bekämpfen, dort wo sie darauf abzielen, die Tarifverhandlungen zu schwächen. Tarifvereinbarungen auf sektoraler Ebene sind der wirksamste Weg, um die Interessen der Beschäftigten zu verteidigen und zu fördern. Um eine möglichst umfassende Abdeckung durch Tarifvereinbarungen zu gewährleisten, sollten diese auf sektorübergreifender, nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene gefördert werden, wenn sie die Rechte und den Schutz der Arbeitnehmer*innen im Einklang mit den nationalen Gewerkschaftsansätzen ergänzen.

4. **1 Stärkung der Tarifverhandlungen durch EU-Politik**

5. Gemeinsam müssen wir sicherstellen, dass die EU-Rechtsvorschriften und -Politik, einschließlich der Handelsabkommen, die Tarifvereinbarungen innerhalb eines Landes nicht untergraben, sondern unterstützen. Die EU-Rechtsmittel und -Politik müssen die nationalen Tarifstrukturen respektieren und dürfen die Autonomie der Sozialpartner bei Tarifverhandlungen nicht einschränken. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:
6. **1.1** Kampagne mit der Aufforderung an die EU, starke zur Förderung Sozialpartner, Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen, Tarifverhandlungen, des sozialen Dialogs auf EU- und nationaler Ebene sowie von mehr Demokratie am Arbeitsplatz auf allen Ebenen und in ganz Europa zu fördern.
7. **1.2** Förderung von Tarifverhandlungen als Schlüsselinstrument zur Erzielung einer fair Verteilung des Mehrwerts für die Beschäftigten, was zum Abbau von Ungleichheiten beiträgt. Als Gewerkschaftsbewegung lehnen wir es ab, dass Mitgliedstaaten in die individuellen und kollektiven Rechte eingreifen. Kein Ausnahmezustand darf als Vorwand dienen, grundlegende Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte sowie Tarifverträge auszusetzen, einzuschränken oder gar abzubauen. Gerade diejenigen mit den schwächsten Schutzbestimmungen sind von solchen Eingriffen am stärksten betroffen.
8. **1.3** Beseitigung (rechtlicher) Hindernisse für die Einrichtung von Arbeitnehmer*innenvertretungen, insbesondere auf Unternehmensebene. Dies erfordert ein europaweites Zugangsrecht der Gewerkschaften zu Unternehmen. Darüber hinaus

darf die Einrichtung betrieblicher Arbeitnehmer*innenvertretungen nicht an hohen Repräsentativitätsanforderungen scheitern, wie z.B. einem Schwellenwert für die Gewerkschaftsdichte. Beschäftigte, die eine Interessenvertretung einrichten, benötigen einen guten Rechtsschutz gegen Entlassung.

9. **1.4** Forderung einer Reform der EU-Haushaltsvorschriften und des Europäischen Semesters. Diese Reform muss die Mitgliedstaaten auch dabei unterstützen, die Ziele der Vollbeschäftigung und der besseren Beschäftigung zu erreichen sowie ihre sozialen Rechte zu entwickeln. Sie muss den Mitgliedstaaten auch mehr Flexibilität geben, um erforderliche öffentliche Investitionen besonders in Gesundheit, Bildung und den ökologischen Umbau der Wirtschaft zu finanzieren. Wir sind auch gegen die Schaffung von Instrumenten im Europäischen Semester, die die Gewährung von EU-Mitteln für öffentliche Investitionen an die Mitgliedstaaten an die Akzeptanz neoliberaler Reformen knüpfen (wie im „Haushaltsinstrument für Konvergenz und Wettbewerbsfähigkeit“); im Gegenteil, diese Instrumente müssen mit der Einhaltung von Tarifverträgen und nachhaltigen Geschäftsmodellen verbunden sein.
10. **1.5** Fordern, dass die Kommission die Bestimmungen der Artikel 155/152 (Europäischer Sozialer Dialog) des AEUV uneingeschränkt einhält und die von den EU-Sozialpartnern geschlossenen Abkommen über den sozialen Dialog umsetzt; es muss verhindert werden, dass die Agenda für bessere Rechtsetzung die Autonomie der Sozialpartner beeinträchtigt, während gleichzeitig alles getan werden muss, um sicherzustellen, dass die "REFIT"-Maßnahmen nicht zu einer Verringerung der Verpflichtungen der KMU führen.
11. **1.6** Lobbyarbeit für einen ehrgeizigen EU-Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte zu betreiben, einschließlich der Stärkung der Tarifverhandlungen auf sektoraler, nationaler und unternehmerischer Ebene, welche wiederum zur Erfüllung der 20 Grundsätze der europäischen Säule sozialer Rechte beitragen wird.
12. **1.7** Förderung von Vorschriften für die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Tarifverhandlungen unterstützen, indem verbindliche Bedingungen festgelegt werden, um das Recht der Arbeitnehmer*innen auf Tarifverhandlungen zu achten und die vollständige Umsetzung von Tarifverträgen zu gewährleisten; und die Forderung nach der Aufnahme von Sozialklauseln in öffentliche Ausschreibungen.
13. **1.8** Stärkung der Zusammenarbeit auf EU-Ebene zur Förderung, Entwicklung und Weiterentwicklung von Tarifverhandlungen, u.a. durch die Europäische Partnerschaft zur Förderung von Tarifverhandlungen, die neben Gewerkschaften auch EU-Institutionen, u.a. die Formationen der Europäischen Kommission und des Ministerrats, das Europäische Parlament sowie Arbeitgeberverbände auf EU- und nationaler Ebene umfassen sollte. Die Partnerschaft wird sich für eine finanzielle Unterstützung der EU beim Aufbau von Kapazitäten für Sozialpartner einsetzen. Insbesondere die Fähigkeit, Finanzmittel über Sozialpartner auf EU-Ebene zu kanalisieren, ist eine zentrale politische Priorität von UNI Europa und der europäischen Gewerkschaftsbewegung.
14. **1.9** Lobbyarbeit für ein umfassendes und rechtsverbindliches soziales Aktionsprogramm der EU zu betreiben, das Tarifverhandlungen fördert und sich im Interesse der Beschäftigten im Dienstleistungssektor auf die Gestaltung der digitalisierten Dienstleistungswirtschaft in Europa konzentriert.
15. **1.10** Gegen jegliche gewerkschaftsfeindliche Politik und Gesetze auf nationaler oder europäischer Ebene zu kämpfen, die versuchen, die Rechte der Gewerkschaften, der Arbeitnehmer*innenvertreter und der einzelnen Beschäftigten rückgängig zu machen; für das Prinzip zu kämpfen, dass Menschen, die die gleiche Arbeit am gleichen Ort

verrichten, den gleichen Lohn erhalten müssen sowie gegen Lohn- und Sozialdumping zu kämpfen, einschließlich durch die Umgehung von Tarifverträgen.

16. **1.11** UNI Europa wird sich für die vollständige Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 190 in allen europäischen Ländern einsetzen.
17. **1.12** Forderung nach EU-Rechtsvorschriften, die die Durchsetzung und Umsetzung der Entsenderichtlinie stärken und dem derzeitigen schädlichen Trend der CJEU-Urteile entgegenwirken. Lohn- und Sozialdumping schwächen Tarifverträge und ermöglichen deren Umgehung.
18. **1.13** Forderung nach EU-Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht für den proaktiven Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte zwischen einem Unternehmen, seinen Tochtergesellschaften und seiner Reihe von Subunternehmern während aller Betriebsabläufe und Aktivitäten, unabhängig davon, wo sie sich befinden. Die Rechtsvorschriften müssen in Anlehnung an die Rahmenbedingungen der OECD und der UNO entwickelt werden. Die Rechtsvorschriften müssen die Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter*innen und Gewerkschaften in den Prozess der Sorgfaltspflicht auf allen Ebenen vorsehen. Die EU-Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht müssen die europäischen Unternehmen verpflichten, sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten innerhalb und außerhalb des europäischen Binnenmarktes die grundlegenden Menschen- und Gewerkschaftsrechte respektieren. Dies muss für alle Tochtergesellschaften und Subunternehmen gleichermaßen gelten, um gleiche Wettbewerbsbedingungen für die Unternehmen zu schaffen und die Tarifverträge zu sichern und zu stärken.

19. **2 Stärkung der Beschäftigten im Dienstleistungssektor durch EU-Politik**

20. Mit dem Einsetzen der Digitalisierung und der neuen Arbeitswelt ist es dringend erforderlich, die Strukturen der Arbeitnehmer*innenvertretung zu überarbeiten und zu modernisieren, um den neuen Beschäftigungsverhältnissen gerecht zu werden. Es bedarf einer erneuerten und verstärkten Rolle der Sozialpartner, um diese Rahmenstrukturen durch die EU-Politik zu gestalten, gute Arbeitsbedingungen zu fördern und Tarifverhandlungen sowie die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen auf sektoraler, nationaler, betrieblicher und transnationaler Ebene bei Multinationalen Unternehmen zu ermöglichen. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:
21. **2.1** Forderung, dass die Bestimmungen des Protokolls über den sozialen Fortschritt so rasch wie möglich in den EU-Vertrag eingearbeitet werden. Inzwischen sollte die EU sofortige Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die im Protokoll enthaltenen Rechte und Grundsätze auf europäischer Ebene und von den EU-Mitgliedstaaten eingehalten werden.
22. **2.2** Bekämpfung des Ungleichgewichts im europäischen Binnenmarkt zwischen den wirtschaftlichen Rechtsvorschriften auf EU-Ebene einerseits und den sozialen und arbeitsrechtlichen Bestimmungen sowie der Politik für nachhaltige Entwicklung auf nationaler Ebene in den einzelnen Ländern andererseits.
23. **2.3** Befürwortung einer reformierten europäischen wirtschaftspolitischen Steuerung als Instrument zur Förderung von Tarifverhandlungen auf sektoraler, nationaler und unternehmerischer Ebene, einschließlich der Verbesserung des Geltungsbereiches von Tarifvereinbarungen sowie der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte und des sozialen Scoreboards. Dies erfordert eine umfassende Beteiligung der Sozialpartner von unten nach oben, insbesondere auf sektoraler Ebene. UNI Europa wird für eine

umfassende EU-Beschäftigungsstrategie, die auf qualitativ hochwertige und gut bezahlte Arbeitsplätze abzielt, kämpfen, da prekäre Beschäftigungsverhältnisse die Leistungen und Strukturen der Gewerkschaften untergraben.

24. **2.4** Die Gewährleistung grundlegender Arbeits-, Sozial- und Gewerkschaftsrechte gilt für alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus, in allen Arbeitsformen und in der neuen Arbeitswelt. Dies umfasst verbesserte Arbeitsbedingungen, gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, Zugang zu Sozialschutz und Arbeitsrechte für alle atypisch Beschäftigten, einschließlich aller Freiberufler und Soloselbständigen, insbesondere für Beschäftigte in der Plattformwirtschaft. UNI Europa wird sich für einen allgemeinen und obligatorischen Zugang zur Sozialversicherung einsetzen und Freiberuflern und Soloselbständigen einen besseren Sozialschutz bieten.
25. **2.5** Forderung nach EU-Rechtsvorschriften für ein Standardarbeitsverhältnis im Zeitalter der Digitalisierung. Schlüsselemente sind menschenwürdige und transparente Arbeits- und Lohnbedingungen sowie das Recht auf Tarifverhandlungen und auf Vertretung durch eine Gewerkschaft. Die Wettbewerbsregeln dürfen die Tarifverhandlungen nicht beeinträchtigen. Diese Forderung beinhaltet die Initiative der Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern für alle Arbeitnehmer*innen einschließlich Soloselbständiger und Beschäftigte mit prekären Arbeitsverträgen.
26. **2.6** Kampf für die Anerkennung eines Arbeitsverhältnisses zwischen Soloselbständigen und Unternehmen, bei dem die Beweislast beim Arbeitgeber liegt, unabhängig davon, ob es sich um eine traditionelle Unternehmensstruktur oder eine Plattformstruktur handelt.
27. **2.7** Kampagnen für die Vereinigungsfreiheit aller Beschäftigten in allen Arbeitsformen und das Recht der Gewerkschaften auf Tarifverhandlungen für diese Beschäftigten. Wir fordern, dass EU-Rechtsvorschriften und Auslegungen dieser Vorschriften, die dazu dienen, Beschäftigte an der Ausübung ihrer Grundrechte zu hindern, korrigiert werden. Dazu gehört auch, den Geltungsbereich des EU-Wettbewerbsrechts und seine Auslegung auf nationaler Ebene in Frage zu stellen, damit alle Beschäftigten, einschließlich der Soloselbständigen, ihre in den IAO-Übereinkommen anerkannten Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen uneingeschränkt ausüben können. Darüber hinaus wird sich UNI Europa für die uneingeschränkte Anwendung der in der Europäischen Säule der sozialen Rechte verankerten Grundsätze einsetzen und die Rechte auf Arbeit und Arbeitsbeziehungen schützen und auf Freiberufler und Soloselbständige ausdehnen.
28. **2.8** Kampf gegen die Verbreitung der Scheinselbständigkeit. Dies beinhaltet die Förderung eines neuen Ansatzes auf EU-Ebene zur Bekämpfung der Fehleinstufung von Arbeitnehmer*innen auf der Grundlage der jüngsten Rechtsprechung, die darauf abzielt, Scheinselbstständigkeit einzudämmen und sicherzustellen, dass unterstützende Rechtsvorschriften durchgesetzt und kontrolliert werden. Dazu gehört auch die Unterstützung von Mitgliedsorganisationen, die sich für die Neueinstufung solcher Beschäftigten einsetzen und mobilisieren.
29. **2.9** Lobbyarbeit für EU-Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Binnenmarkts für Dienstleistungen durch die Förderung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze in qualitativ hochwertigen Dienstleistungen bei gleichzeitiger Sicherstellung gerechter Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer, die die Rechte der Arbeitnehmer*innen gewährleisten, unabhängig davon, ob Unternehmen in der traditionellen oder in der digitalen Wirtschaft tätig sind, einschließlich des Vorschlags für ein Gesetz über digitale Dienstleistungen (Digital Services Act).

30. **2.10** Kampf für einen umfassenden regulatorischen und politischen Rahmen zur kontinuierlichen Aktualisierung der Fähigkeiten und Qualifikationen aller Beschäftigten vor dem Hintergrund des raschen digitalen Wandels und Beitrag zur Überbrückung der Kluft zwischen denen, die mit den aktuellen Übergängen Schritt halten können, und denen, die bei der digitalen Transformation unserer Unternehmen zurückbleiben. Dies sollte einen wirksamen Rahmen für den sozialen Dialog fördern, der die Tarifverhandlungen achtet.
31. **2.11** Lobbyarbeit für einen umfassenden regulatorischen und politischen Rahmen zur kontinuierlichen Aktualisierung der Fähigkeiten und Qualifikationen aller Arbeitnehmer*innen vor dem Hintergrund des raschen digitalen Wandels zu betreiben. Dies beinhaltet ein durchsetzbares Recht auf lebenslanges Lernen (z.B. ein Recht auf berufliche Orientierung, den Erwerb von Grundfertigkeiten, Aufhol- und Umschulung, die Aufrechterhaltung von Fähigkeiten durch innerbetriebliche Weiterbildung) und bezahlten Bildungsurlaub sowie eine Verpflichtung des Europäischen Sozialfonds, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen bei Umstrukturierungen zu unterstützen. Ein solcher Rahmen sollte die Sozialpartner in den Mittelpunkt des Prozesses stellen, der von anderen Beteiligten, wie Behörden und Ausbildungseinrichtungen, unterstützt wird. Ausländische Qualifikationen sollten anerkannt werden.
32. **2.12** Lobbyarbeit für eine substantielle rechtliche Verbesserung der EBR-Richtlinie.

33. **3 Tarifverhandlungen und Freihandelsabkommen**

34. **3.1** Es muss sichergestellt werden, dass bei Verhandlungen über Freihandelsabkommen Tarifverträge - einschließlich dreiseitiger und/oder allgemeiner (erga omnes) Vereinbarungen - ausdrücklich nicht unter das Freihandelsabkommen fallen und nicht als Verstoß gegen die angeblich berechtigten Erwartungen eines Investors ausgelegt werden dürfen.
35. **3.2** Die Durchsetzung von Freihandelsabkommen darf die Fähigkeit der öffentlichen Auftraggeber nicht beeinträchtigen, die Verpflichtungen zur Einhaltung von Tarifverträgen bei der Beschaffung von Angeboten durchzusetzen.
36. **3.3** Lobbyarbeit für eine fortschrittliche Handels- und Investitionspolitik, mit der Verpflichtung, durchsetzbare arbeitsrechtliche, soziale und umweltpolitische Bestimmungen aufzunehmen, die den ökologischen Fußabdruck der EU berücksichtigen. UNI Europa wird sich auch für Handels- und Investitionsabkommen einsetzen, um die Grundsätze der EU-Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Binnenmarkts für Dienstleistungen durch die Förderung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze in qualitativ hochwertigen Dienstleistungen bei gleichzeitiger Sicherstellung gerechter Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer uneingeschränkt zu respektieren und zu fördern, und die individuellen und kollektiven Arbeitnehmer*innenrechte zu gewährleisten, unabhängig davon, ob Unternehmen in der traditionellen oder in der digitalen Wirtschaft tätig sind. Gleichzeitig müssen öffentliche Dienstleistungen, einschließlich des öffentlichen Auftragswesens, vom Geltungsbereich der Freihandelsabkommen ausgeschlossen werden.

Entschließung 1D: Vorwärts durch Tarifverhandlungen – Multinationale Unternehmen

1. Multinationale Unternehmen (MNU) organisieren Geschäftsaktivitäten unabhängig von nationalen Grenzen, sie fühlen sich nicht durch nationale Traditionen und Verpflichtungen eingeschränkt. Häufig verfolgen sie, insbesondere außerhalb ihres Heimatlandes, eine gewerkschaftsfeindliche Politik und untergraben sektorale Tarifvereinbarungen.
2. Die Dienstleistungsgewerkschaften werden multinationale Unternehmen dazu verpflichten, unsere kollektiven Rechte zu wahren und sektorale Tarifverhandlungen über nationale Arbeitgeberverbände zu führen. UNI Europa strebt einen übergreifenden transnationalen Rahmen für die Arbeitsbeziehungen für jedes multinationale Unternehmen und für Untergruppen von Unternehmen an. Dieser ersetzt nicht die Arbeitsbeziehungen auf nationaler Ebene, sondern verbindet und fördert sie. Die Aktivitäten von UNI Europa im Bereich multinationaler Unternehmen sind Teil eines integrierten weltweiten Ansatzes für MNU. Sie ermöglichen es den Gewerkschaften im Dienstleistungssektor multinationalen Unternehmen gleichberechtigt gegenüberzutreten und die Arbeitsbeziehungen neu auszubalancieren, damit die Beschäftigten eine faire Lösung finden.
3. Um Herausforderungen wie die digitale Transformation, den gerechten Übergang oder die Gier der Unternehmen zu bewältigen, brauchen wir eine starke Mitbestimmung der Beschäftigten auf Unternehmens-, Branchen- und nationaler Ebene und eine starke gewerkschaftliche Koordinierung, um die Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgebern in den MNU zu stärken; daher ist eine enge Zusammenarbeit zwischen UNI Europa und ihren Mitgliedsorganisationen über Gewerkschaftsallianzen und Europäische Betriebsräte unerlässlich.

4. **1 Gewerkschaftsallianzen**

5. Multinationale Unternehmen (MNU) richten veränderbare globale Wertschöpfungsketten ein, während Gewerkschaften hauptsächlich auf nationalen Tarifverhandlungskompetenzen aufbauen. Daher müssen die Dienstleistungsgewerkschaften auf transnationaler Ebene eine Gegenmacht aufbauen, indem sie ihre Ressourcen bündeln und ihre Maßnahmen gegenüber multinationalen Unternehmen koordinieren. Gewerkschaftsallianzen (Trade Union Alliances, TUA) ermöglichen den Gewerkschaften umfassende Strategien sowie eine schnelle Reaktion. Diese Strategien sind nicht nur für die Gewerkschaftsarbeit innerhalb der MNU von Bedeutung, sondern können auch die sektorale und sektorübergreifende Politik von UNI Europa bereichern. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen und Sektoren – verpflichten sich zu Folgendem:
 6. **1.1** Weitere Unterstützung der Mitgliedsorganisationen und UNI Global Union bei der Gründung und Entwicklung wirksamer und gut funktionierender Gewerkschaftsallianzen (TUA) in den führenden multinationalen Unternehmen, um die Interessen der Beschäftigten zu fördern. Die an den TUA beteiligten Partner sollten Informationen austauschen und sich gegenseitig beim Aufbau starker Allianzen unterstützen. UNI Europa sollte bei Bedarf die TUA mit regionalen gewerkschaftlichen Allianzen unterstützen.

7. **1.2** Aufbau und Aufrechterhaltung von Gewerkschaftsallianzen, die die wichtigsten MNU in jedem Sektor abdecken, entweder für die großen Unternehmen einzeln oder für Untergruppen von diesen gemeinsam.
8. **1.3** Fortsetzung der sektoralen Aktivitäten und Weiterentwicklung sektorübergreifender Aktivitäten, einschließlich der Amazon-Kampagne, mit dem Ziel, die Präsenz und Stärke der Gewerkschaften in multinationalen Unternehmen in enger Zusammenarbeit mit unseren Gewerkschaftsallianzen und -netzwerken sowie mit den Europäischen Betriebsräten und anderen Strukturen der Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene zu stärken.
9. **1.4** Enge Zusammenarbeit mit den Mitgliedsorganisationen und UNI Global Union, um wichtige multinationale Unternehmen anzuvisieren und Gewerkschaftsallianzen zu entwickeln. Durch die Allianzen können wir die Präsenz multinationaler Unternehmen in verschiedenen Ländern abbilden. Allianzen schaffen wertvolle sektorweite und sektorübergreifende Netzwerke und ermöglichen die Koordinierung gemeinsamer Anforderungen gegenüber Arbeitgebern. Allianzen sind ein unschätzbare Instrument bei der Arbeit mit multinationalen Unternehmen und besonders wichtig für die Unterstützung neu gegründeter Gewerkschaften. Auch die Kommunikation zwischen den Gewerkschaften innerhalb einer TUA ist entscheidend. Ein verstärkter Dialog zwischen den Mitgliedern einer TUA wird der Allianz breitere Netzwerke und Kapazitäten zur Unterstützung neu gegründeter Gewerkschaften verschaffen.
10. **1.5** Weitere Stärkung der Sichtbarkeit der Errungenschaften durch Gewerkschaftsallianzen. UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen in den Gewerkschaftsallianzen sollen die externe Kommunikation und Kampagnen verstärken, um das Bewusstsein für die Gewerkschaftsallianzen zu stärken. UNI Europa sollte auch Ergebnisse und Erfolge aus den Gewerkschaftsallianzen kommunizieren.
11. **1.6** Förderung umfassender Due-Diligence-Prozesse in den MNU, die die Menschen- und Arbeitsrechte zwischen einem Unternehmen, seinen Tochtergesellschaften und der Kette von Subunternehmern in allen Geschäftsbereichen und Aktivitäten an jedem Ort proaktiv schützen. In einem solchen Prozess müssen UNI Global Union, Arbeitnehmer*innenvertreter und Gewerkschaften auf allen Ebenen eine herausragende Rolle spielen und in der Lage sein, die Ergebnisse zu gestalten.
12. **1.7** Untersuchung der Anwendung transnationaler Betriebsvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer*innen sowie der Rechte und Pflichten von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innenvertretern. Unsere Aktivitäten sind durch die auf dem 4. UNI Europa-Konferenz verabschiedeten Entschluss zu transnationalen Unternehmensvereinbarungen bestimmt.
13. **1.8** Bekämpfung von 'Union Busting' mittels rechtlicher Schritte sowie durch mehr Medienkampagnen und grenzüberschreitender (Solidaritäts-)Aktivitäten innerhalb eines multinationalen Unternehmens.
14. **1.9** Umsetzung von Klauseln in globalen Rahmenvereinbarungen zur Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks von multinationalen Unternehmen in ihrer gesamten Lieferkette.
15. **1.10** Unterstützung der Aushandlung von Richtlinien gegen häuslichen Missbrauch und Gewalt in Unternehmen, einschließlich der multinationalen Unternehmen durch MNU- und TCA-Strategien. Häusliche Gewalt hat negative Auswirkungen auf das körperliche und psychische Wohlbefinden der Beschäftigten und ist nach wie vor stigmatisiert.

Unternehmen müssen Richtlinien und Verfahren einführen, um ihre Mitarbeiter zu unterstützen, die möglicherweise Opfer von häuslicher Gewalt geworden sind.

16. **2 Europäische Betriebsräte**

17. Europäische Betriebsräte (EBR) sind von entscheidender Bedeutung für die Verwirklichung der Demokratie am Arbeitsplatz – auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene. UNI Europa erkennt ihre Bedeutung an und widmet sich dem Aufbau gewerkschaftlicher Macht innerhalb und durch EBR. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen und Sektoren – verpflichten sich zu Folgendem:
18. **2.1** Stärkung der Verbindung der EBR in den UNI-Sektoren zur Gewerkschaftsbewegung auf nationaler und europäischer Ebene. Ziel ist es, dass jeder BVG/EBR von einem Gewerkschaftsvertreter*in aus den UNI-Sektoren und/oder einer zuständigen Mitgliedsorganisation koordiniert wird.
19. **2.2** Einsatz gewerkschaftlicher Befugnisse und rechtlicher Mittel, um sicherzustellen, dass die Regeln eingehalten werden. Die Durchsetzung bestehender EBR-Rechte ist von entscheidender Bedeutung. Ein sektorübergreifender Austausch von bewährten Verfahren in diesem Bereich ist für die Weiterentwicklung unserer gewerkschaftlichen Instrumente von wesentlicher Bedeutung.
20. **2.3** Aufbau einer Struktur zur Verbesserung der gewerkschaftlichen Aktivitäten in EBR/BVG, zur Unterstützung der Gewerkschaftskoordinatoren und zur Untersuchung der Frage, wie EBR ein Instrument für die gewerkschaftliche Organisation sein können.
21. **2.4** Erleichterung und Weiterentwicklung der Koordinierung zwischen den Mitgliedsorganisationen in Bezug auf EBR. Die Einrichtung einer BVG/EWC/SE-Datenbank mit wichtigen Informationen (z.B. Vereinbarung, Gewerkschaftskoordinatoren) ist hierfür eine entscheidende Grundlage, trägt aber auch dazu bei, einen besseren Überblick über die gewerkschaftliche Präsenz zu gewinnen.
22. **2.5** Erweiterung der Mittel und Angebote für EBR-Gremien und -Mitglieder. Durch Projekte und Qualifizierungsprogramme sollen EBR-Mitglieder in der Lage sein, ihre Strategien zu bestimmten Themen (wie Umstrukturierung, digitale Transformation) auf sektorübergreifender Ebene auszutauschen.
23. **2.6** Einrichtung eines Prozesses, sowohl innerhalb der Sektoren als auch gemeinsam mit den EBR-Experten der Mitgliedsunternehmen und den EBR-Mitgliedern, zur Entwicklung dienstleistungsspezifischer Themen zur Unterrichtung und Anhörung. Dies wird die Vereinbarungen der EBR in der Dienstleistungsbranche verbessern, die Liste der Themen zur Unterrichtung und Anhörung insbesondere für Dienstleistungsunternehmen erweitern und die Wirksamkeit der EBR-Sitzungen erhöhen.
24. **2.7** Aufstockung und Zuweisung von Ressourcen zur Erfüllung der oben genannten Verpflichtungen zur Stärkung unserer EBR-Strategie, einschließlich der möglichen Umsetzung von Vereinbarungen, multinationalen Unternehmen die Dienstleistungen von Gewerkschaftsexperten für EBR in Rechnung zu stellen.
25. **2.8** Enge Zusammenarbeit mit den anderen EGV und dem EGB in Angelegenheiten der EBR und MNU, insbesondere zur Stärkung des EU-Rechtsrahmens (Überarbeitung der EBR-Richtlinie auf der Grundlage der 10 Forderungen des EGB-Positionspapiers von 2017)

und zur Ernennung einer engagierten Person aus dem UNI Europa-Sekretariat, die diese Aufgabe wahrnimmt.

26. **2.9** Einsatz für eine wesentliche rechtliche Verbesserung der EBR-Richtlinie, insbesondere im Hinblick auf Sanktionen und der thematischen Erweiterung der Themen der Unterrichtung und Anhörung, um die rechtlichen Grundlagen für den Dienstleistungssektor im Hinblick auf Umstrukturierung und Auslagerung zu verbessern.
27. **2.10** Einsatz dafür, dass die EU-Rechtsvorschriften niemals die Unterrichtungs-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte untergraben. Dies setzt voraus, dass das Konzept der Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber in den Regeln der Mitbestimmung auf europäischer Ebene und in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten weiterentwickelt wird.
28. **2.11** Stärkung der Unterrichtungs-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte für Arbeitnehmer*innen in ganz Europa und weitere Kampfmaßnahmen für die Beteiligung britischer Vertreter*innen und ihrer Rechte in EBR und SE, unabhängig vom Ergebnis des Brexits.
29. **2.12** Koordination und Zusammenarbeit bei gemeinsamen Überwachungsaktivitäten zu digitalen Prozessen und bilateralen Kommissionen zur Automatisierung, um Unterrichtungs- und Anhörungsrechte zu erweitern sowie Veränderungen und neue Qualifikationsbedürfnisse innerhalb der Unternehmen und des Sektors insgesamt zu antizipieren.
30. **2.13** Nutzung zusätzlicher Einflusskanäle der EU, einschließlich der EU-Fusionskontrollverordnung, um die Stimme der Beschäftigten gegenüber multinationalen Unternehmen zu stärken und Beschäftigungs- und Umweltinteressen zu schützen.

Entschließung 2: Topaktuelle Themen bei Tarifverhandlungen

1. Die sich digitalisierende und globalisierende Dienstleistungsindustrie verändert die Arbeitswelt immer schneller. Mit dem System der Tarifverhandlungen in unseren Sektoren verfügen wir über ein ausgereiftes Instrument zur Bewältigung der sich daraus ergebenden Herausforderungen. Es basiert auf dem modernen Denken und der Praxis der UNI Europa-Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene und unserer Sektoren europaweit. Darüber hinaus setzt UNI Europa Lobbyarbeit und politische Kampagnen ein, um eine öffentliche Politik und Rechtsvorschriften voranzutreiben, die die Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen.
2. Die vorliegende Resolution legt eine zukunftsorientierte politische Plattform für gemeinsame Rahmenbedingungen für Tarifforderungen in Bezug auf vier Schlüsselthemen fest: Digitalisierung und künstliche Intelligenz, Unternehmensumstrukturierung, Selbständige sowie Qualifikationen und lebenslanges Lernen.
3. Da die Löhne und Arbeitsbedingungen durch unterschiedliche nationale rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen bestimmt werden, muss die Politik von UNI Europa an die Besonderheiten des jeweiligen Landes angepasst werden. Tarifverhandlungen sind grundsätzlich Sache der nationalen Gewerkschaften. Mit dieser Entschließung bemüht sich UNI Europa mit ihren solidarisch zusammenarbeitenden Mitgliedsorganisationen darum, die Fähigkeit ihrer Gewerkschaften zu stärken und durch Tarifverhandlungen gerechte Löhne und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu erreichen.

4. **1 Künstliche Intelligenz und Digitalisierung**

5. UNI Europa erkennt das innovative und nutzbringende Potenzial der künstlichen Intelligenz (KI) und anderer neuer Technologien an, die unsere globale Wirtschaft verändern. Wissenschaftlicher und technologischer Fortschritt muss immer das Leben der Menschen sowie deren Löhne und Arbeitsbedingungen verbessern und – in diesem kritischen Moment der Menschheitsgeschichte – den Klimawandel bekämpfen. UNI Europa hat sich verpflichtet, sich am Dialog zu KI zu beteiligen und sich für einen gerechten Übergang einzusetzen, der den Bedürfnissen der Beschäftigten in allen Berufen und Sektoren gerecht wird. Ein gerechter Übergang sollte Lösungen für diejenigen Beschäftigten bieten, die durch die Einführung von KI-Systemen von Arbeitsplatzverlust bedroht sind. UNI Europa hat sich verpflichtet, ihre Mitgliedsorganisationen bei der Ermittlung und Förderung von Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung von Dienstleistungsbeschäftigten zu unterstützen, z.B. durch Fortbildungsinitiativen.
6. Neue Technologien bedeuten sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Im Falle der KI beziehen sich die Herausforderungen auf die Qualität und Quantität der Arbeit, Kompetenzen und Ausbildung, Ethik, Gleichstellung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Auswirkungen auf die Umwelt. Was die Möglichkeiten betrifft, so hat KI das Potenzial, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Kundenzufriedenheit zu steigern, neue Arbeitsplätze zu schaffen und den Menschen - z.B. den Arbeitnehmer*innen und ihren Vertreter*innen - zu helfen, sich besser zu vernetzen und über Grenzen hinweg zu kommunizieren. Darüber hinaus muss auch die Frage des Zusammenhangs zwischen KI und Demokratie geklärt werden, wie die jüngsten Skandale (Cambridge Analytica usw.) gezeigt haben. Demokratische Entscheidungsfindung basiert auf kollektiven Diskussionen unter den Bürger*innen. Sie kann nicht durch automatisierte KI-basierte Entscheidungen kurzgeschlossen werden.

7. Ohne sozialen Dialog können wir nicht die beste Strategie entwickeln, um das Beste aus der KI zu machen. Die wesentlichen Instrumente für die Zukunft der Mitbestimmung sind die Sensibilisierung durch verstärkte Unterrichts- und Anhörungsrechte und Tarifverhandlungen, insbesondere auf sektoraler Ebene. Als Sozialpartner haben die europäischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen eine wesentliche Rolle bei der Lösung komplexer Fragen zu spielen, die Beschäftigung, Ausbildung, die Art der Arbeit, Ungleichheit und Sozialschutzsysteme betreffen.
8. Es ist von entscheidender Bedeutung, sich mit den Chancen und Herausforderungen im Zusammenhang mit KI zu befassen, insbesondere bei Themen, die einen fairen und gerechten Übergang, die Datenerhebung und -verwaltung sowie Kompetenzen und Schulungen betreffen (vgl. Abschnitt 4). Obwohl die Verhandlungsergebnisse je nach dem Kontext des jeweiligen Landes, Sektors oder Unternehmens unterschiedlich ausfallen werden, enthält diese Resolution klare Forderungen, wie die Beschäftigten bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch KI unterstützt werden können.
9. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen - hat sich zum Ziel gesetzt, unsere Mitglieder im Dienstleistungssektor beim Übergang in die neue Arbeitswelt in den kommenden Jahren zu unterstützen und das Bewusstsein für die Chancen und Herausforderungen der KI zu schärfen.
10. **Gewährleistung eines fairen und gerechten Übergangs in das Zeitalter der KI**
11. Den Sozialpartnern und insbesondere den Gewerkschaften kommt in den nächsten Jahren eine Schlüsselrolle zu, wenn der Arbeitsmarkt der Zukunft Gestalt annimmt. Die Beschäftigten im Dienstleistungssektor werden für einen fairen und gerechten Übergang zu einer Gesellschaft kämpfen, in der die KI-Systeme allen zugute kommen, in der niemand zurückbleibt und in der die Fähigkeiten und Kompetenzen der einzelnen Beschäftigten respektiert und geschätzt werden und ihre Anpassung an neue Realitäten erleichtert wird, wann und wo dies erforderlich ist. KI sollte für möglichst viele Menschen sinnvoll und nützlich sein und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen verbessern, zum Beispiel durch den Gesundheitsschutz, die Förderung der persönlichen Entwicklung und des sozialen Zusammenhalts. Die Gewerkschaften werden diese Vision proaktiv gestalten, und wir müssen jetzt damit beginnen, KI-Themen in Tarifverhandlungen anzusprechen. UNI Europa - ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen - verpflichten sich, auf die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften an allen Aspekten eines fairen und gerechten Übergangs hinzuwirken:
12. **1.1** Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertreter müssen an der Gestaltung, Entwicklung und Einführung von KI-Systemen in Unternehmen beteiligt werden, bevor endgültige Entscheidungen getroffen werden. Sie sollten auch vollständig in die Überwachungs-, Bewertungs- und Anpassungsphasen der Implementierung von KI-Systemen einbezogen werden, wobei die Perspektive der Beschäftigten während des gesamten Prozesses berücksichtigt werden sollte. Angesichts der Geschwindigkeit der KI-bezogenen Veränderungen müssen Unterrichtung und Anhörung zu einer intensiveren, etablierteren und einheitlicheren Praxis in Unternehmen und Sektoren werden.
13. **1.2** Die Sozialpartner müssen das Bewusstsein für die Herausforderungen und Chancen der neuen Technologien und die äußerste Bedeutung von Tarifverhandlungen für deren Bewältigung fördern. Die Sozialpartner sollten auch wirkungsvolle Arenen für Diskussionen über KI und Ethik schaffen. Die Sozialpartner müssen den Zugang und die aktive Beteiligung von Frauen an mit KI verbundenen Arbeitsplätzen und an ihrer Entwicklung fördern und erleichtern.

14. **1.3** Die Beteiligung von Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften muss auf Unternehmens-, sektoraler, regionaler, nationaler und transnationaler Ebene erfolgen.
15. **1.4** Wir arbeiten darauf hin, einen Ausgleich zwischen Sektoren zu finden, in denen Arbeitsplätze verloren gehen, und Sektoren, in denen Arbeitsplätze geschaffen werden. Dies ist vor dem Hintergrund der wahrscheinlichen Fragmentierung und Polarisierung der Arbeitsplätze zu sehen, die diejenigen voneinander trennen, die auf mittlerer Qualifikationsstufe immer mehr durch KI einfach ersetzt werden können, und diejenigen, die noch erheblichen menschlichen Input und Kreativität erfordern. Darüber hinaus wird UNI Europa sich bemühen, einen Ausgleich in der Gesellschaft insgesamt zu fördern, in der die Vorteile der Technologie in Arbeitnehmer*innen, Bildung, Gesundheitsversorgung, Wohlbefinden und andere Aspekte des Gemeinwohls reinvestiert werden.
16. **1.5** Die Bemühungen um eine gerechte Verteilung der Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für alle sind unerlässlich und müssen verstärkt werden. Ein fairer und gerechter Übergang steht auch in engem Zusammenhang mit Debatten über neue Arbeitszeitmodelle, wie z.B. eine reduzierte Vollzeitwoche mit vier Arbeitstagen und einem bezahlten Fortbildungstag oder jegliche andere kollektive Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen. Diese Modelle sollen die Frage beantworten, wie wir die verbleibende Arbeit neu organisieren können, nachdem Automatisierung und KI die meisten der sich wiederholenden und alltäglichen Aufgaben übernommen haben, während gleichzeitig sichergestellt wird, dass jede/r Beschäftigte ein menschenwürdiges Leben führen kann. Die Übergangsfrage stellt sich auch im Hinblick auf den Energieverbrauch und den ökologischen Fußabdruck der technischen Einrichtungen, auf denen KI basiert.
17. **Mitsprache der Arbeitnehmer*innen in der Frage der Datenerfassung und -verwaltung**
18. Die Herausforderungen bezüglich der Datenerhebung und -verwaltung haben ethische, praktische und rechtliche Dimensionen. Bei der Konzeption und Implementierung von KI-Systemen müssen die Persönlichkeitsrechte aller betroffenen Personen, insbesondere der an der Entwicklung und Nutzung der Systeme beteiligten Beschäftigten, respektiert werden. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich, für Verhandlungen mit den Sozialpartnern einzutreten, insbesondere durch Tarifverhandlungen über die Datenerhebung und -verwaltung:
19. **1.6** Die Datenverwaltung muss den bestehenden Gesetzen und Vorschriften, einschließlich der allgemeinen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), entsprechen. Das Management muss in Bezug auf jede Datenverwaltung, die personenbezogene Daten enthält, zur Rechenschaft gezogen und geprüft werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Daten nur für bestimmte Zwecke verwendet werden. Obwohl die Rechenschaftspflicht eine DSGVO-Anforderung ist, sind Unternehmen derzeit nicht verpflichtet, sich hinsichtlich ihrer Verwaltung von Beschäftigten prüfen zu lassen.
20. **1.7** Die Beschäftigten haben ein Recht darauf zu wissen und zu beeinflussen, wie und wo ihre Daten gespeichert und verwendet werden. Dazu gehört das Recht, zu wissen und zu beeinflussen, wann und wohin Daten übertragen werden und wer Zugang zu ihren Daten hat.
21. **1.8** Entscheidungen, die durch Algorithmen getroffen werden, können zu weniger demokratischen Arbeitsplätzen führen, wenn sie ausschließlich auf bestehenden (d.h. größtenteils diskriminierenden) Entscheidungsgrundsätzen beruhen und wenn ihnen keine angemessene Überwachung auf der Grundlage ethischer und menschenrechtlicher Erwägungen folgt. Dies gilt umso mehr, wenn die Algorithmen an sich nicht regelmäßig

durch menschliches Eingreifen überprüft und verbessert werden. Transparenz in der Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden, ist von entscheidender Bedeutung, und die Arbeitnehmer*innen sollten das Recht haben, gegen algorithmische Entscheidungen Berufung einzulegen. Die Arbeitgeber*innen müssen sicherstellen, dass die von den Algorithmen verwendeten Daten unvoreingenommen sind, z.B. in Bezug auf Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und politische Stellung. Im Mittelpunkt der Verhandlungen sollten die offene, zweckmäßige und faire Einführung, Anwendung und Steuerung von algorithmischen Verwaltungsinstrumenten sowie die Notwendigkeit regelmäßiger und transparenter Überprüfungen durch die Sozialpartner stehen.

22. **1.9** Niemand sollte automatisierten Entscheidungen und algorithmischen Rufbewertungen unterworfen werden, die rechtliche oder anderweitig belastende Auswirkungen auf den Einzelnen haben. Tarifverträge sollten Folgendes enthalten:
- Spezifische Definitionen dessen, was in der DSGVO unter den Begriff „automatisierte Entscheidung“ fällt.
 - Klarstellung, dass die menschliche Entscheidungsfindung in der Arbeitswelt Vorrang hat.
 - KI-Systeme sind so zu gestalten, dass der Handlungs- und Entscheidungsspielraum der Mitarbeiter*innen erweitert und nicht eingeschränkt wird.
 - KI-Systeme sollten in Verbindung mit einem starken und zuverlässigen Satz menschlicher Überprüfungen und einem (gemeinsam ausgehandelten) Qualitätssicherungsrahmen entwickelt werden.
 - Das Recht auf Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer*innen sollte das Leitprinzip sein.
23. **1.10** Die Beschäftigten haben das Recht auf Privatsphäre am Arbeitsplatz sowie ein Privatleben. Die Überwachungs- und Nachverfolgungsrichtlinien müssen von den Beschäftigten und Gewerkschaften von Fall zu Fall klar begründet, diskutiert und bewertet werden. Dies muss mit dem Recht auf Unerreichbarkeit eines jeden Beschäftigten verbunden sein.
24. **1.11** Wenn Unternehmen die Einführung von KI planen, müssen diese den Beschäftigten die Mittel zur Verfügung stellen, sich von KI-Experten ihrer Wahl beraten zu lassen.
25. **1.12** Die Sozialpartner müssen zusammenarbeiten, um den Ausbildungsbedarf zu ermitteln und neue Bildungswege zu entwickeln, und die KI-Kompetenz sollte die technische Umschulung ergänzen. Als Gewerkschaften müssen wir sicherstellen, dass die Kosten dieser Arbeit und der unternehmensbezogenen Aus- und Weiterbildungswege gerecht verteilt werden. Es muss vermieden werden, einzelne Arbeitnehmer*innen mit diesen Kosten zu belasten. Tarifverhandlungen sind das beste Instrument, um KI-, Robotik- und Digitalisierungsfragen anzugehen. Dies könnte z.B. Klauseln in Bezug auf Überwachung, Erstellung von Verhaltensprofilen, Geo-Tracking, menschliche Verifizierung in Prozessen mit KI und die Überschneidung zwischen menschlichen und KI-Verantwortungsbereichen umfassen. Durch diese Art der Tarifverhandlungen soll sichergestellt werden, dass die Mitwirkung der Beschäftigten, der Schutz und die Übernahme der organisatorischen Verantwortung für potenzielle Schäden, die durch KI-Systeme verursacht werden, an jeden Sektor und jedes Unternehmen angepasst werden können. In vielen Unternehmen gibt es bereits Unternehmensvereinbarungen zu Fragen der digitalen Arbeitsplatzqualität. Verhandlungen über die Einbeziehung der Arbeitnehmer*innen in den Einsatz von KI am Arbeitsplatz, um vorteilhafte Veränderungen einzuführen:
- Sicherstellen, dass Bildungseinrichtungen und Unternehmen Schulungen in wertvollen Kenntnissen digitaler Technologie anbieten.

- Es muss deutlich gemacht werden, dass die Beschäftigungsfähigkeit durch Qualifizierungs- und Umschulungsprogramme gefördert werden muss und dass Investitionen der Unternehmen in formelles, informelles und lebenslanges Lernen unerlässlich sind.
- Forderung, dass die Arbeitgeber*innen die Schulungen und die hierfür erforderliche Zeit, einschließlich der Schulung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit finanzieren und damit das Recht auf Schulung begründen.
- Forderung, dass die KI den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit bietet, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen voll auszuschöpfen und gleichzeitig die Kontrolle über den Produktionsprozess zu behalten.
- Sicherstellen, dass die an der Entwicklung und Vermarktung der KI beteiligten Personen (Forscher*innen, Ingenieur*innen, Designer*innen und andere) nach ethischen und sozialen Verantwortungskriterien handeln.
- Unternehmen müssen dazu angehalten werden, in ethische und rechtliche Fragestellungen zu investieren. Verantwortungsvolle Künstliche Intelligenz ist extrem interdisziplinär und komplex und daher teuer. Daher ist es wichtig, dass Unternehmen zunächst ethische und rechtliche Fragestellungen erörtern. Die Geschichte hat uns gelehrt, dass es nicht möglich ist, Werkzeuge nur gemäß ihrer eigentlichen Zweckbestimmung zu verwenden und jeden Missbrauch auszuschließen.

26. **2 Unternehmensumstrukturierung**

27. Neue Digital- und Kommunikationstechnologien erleichtern es den Unternehmen, agiles, multifunktionales Arbeiten in allen Geschäftsbereichen einzuführen; digitale Betriebe zu erwerben, um deren Kompetenzen und digitale Fähigkeiten (M&A) zu nutzen; neue digitale Betriebe außerhalb des bestehenden aufzubauen, um Kernkompetenzen einzusetzen; digitale Knotenpunkte innerhalb der bestehenden Organisationen aufzubauen; und Lieferketten zu digitalisieren und Prozesse radikal umzudenken.
28. Unabhängig vom Zustand eines Unternehmens sind Unternehmens- und Marktumstrukturierungen ein „kontinuierlicher“ Prozess, der einem „permanenten Zustand der Umstrukturierung“ gleichkommt. Umstrukturierungen finden nicht nur innerhalb des Unternehmens statt, sondern auch entlang von Lieferketten, über Grenzen hinweg und vor allem über traditionelle Branchengrenzen hinweg.
29. In zahlreichen Wirtschaftssektoren haben Plattformunternehmen traditionelle Geschäftsmodelle zerstört und in einigen Fällen gleich ersetzt. In unseren Sektoren ist zu beobachten, dass die multinationalen Unternehmen einen Prozess der Plattformbildung durchlaufen, der die Einführung interner Plattformen für Einteilung und Management der Kernbelegschaft beinhaltet.
30. Neue Arbeitsplätze entstehen in den vor- und nachgelagerten Bereichen der Dienstleistungs-Lieferkette, oft zu schlechteren Bedingungen und mit geringerer Bezahlung. Die Beschäftigten arbeiten in diesen neu geschaffenen Arbeitsplätzen in der Dienstleistungs-Lieferkette ohne Zugang zu gewerkschaftlicher Vertretung und/oder Tarifverhandlungs-rechten.
31. Aufgrund des Personalabbaus und der permanenten Umstrukturierung leiden die Beschäftigten unter erhöhtem Stress sowie schlechteren Arbeitsschutzbedingungen.

32. **Mitsprache der ArbeitnehmerInnen in Umstrukturierungsprozessen**

33. Die Gewerkschaften benötigen proaktivere Handlungsansätze, um der Herausforderung der permanenten Umstrukturierung zu begegnen. Dabei geht es darum, für die Rettung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer*innen zu kämpfen, ihre Rechte zu wahren und die Rechte derjenigen Arbeitnehmer*innen zu erweitern, die sich in neuen Unternehmen wiederfinden. Das beste Instrument hierfür sind Tarifverhandlungen, insbesondere auf Branchenebene.

34. Solidarität ist der Schlüssel. Unternehmensumstrukturierungen betreffen unverhältnismäßig stark ältere Arbeitnehmer*innen, Frauen und Arbeitnehmer*innen mit prekären und atypischen Verträgen. Den Gewerkschaften kommt die wesentliche Rolle zu, Solidarität zwischen den Beschäftigten innerhalb desselben Unternehmens zu ermöglichen. Die Gewerkschaften sollten zusammenarbeiten, wenn diese Umstrukturierungsprozesse über sektorale Grenzen hinausgehen. UNI Europa wird bei ihren Mitgliedsorganisationen einen Geist internationaler Solidarität wecken. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:

35. **2.1** Aufbau von Gewerkschaftsallianzen und -netzwerken mit dem Ziel, neue kohärente und koordinierte Tarifverträge entlang der Lieferketten zu etablieren und so einen Geist der Solidarität und des Wissensaustauschs zwischen den Mitgliedsorganisationen zu schaffen. EBR wie auch die nationalen Arbeitnehmervertreter*innen müssen umfassend informiert, angehört und von Arbeitgebern einbezogen werden. Ihr spezifisches Wissen über die jeweiligen Verfahren der Arbeitnehmer*innenvertretung ist für Tarifstrategien wertvoll.

36. **2.2** Unterstützung des Wissensaustauschs über die Erweiterung des Geltungsbereichs bestehender Tarifverträge, die Erneuerung alter Formen von Tarifverhandlungen und die Einführung neuer Tarifverträge, die den Herausforderungen des neuen Jahrzehnts gerecht werden.

37. **2.3** Unterstützung von Organisations-, Tarifverhandlungs- und Streikstrategien im Zusammenhang mit Umstrukturierungen, u.a. durch den Austausch von Wissen und Praktiken, um nicht organisierte Beschäftigte mit atypischen Verträgen zu erreichen und Sektoren zu erschließen, die nicht dauerhaft von einer Gewerkschaft oder einem Branchentarifvertrag abgedeckt sind.

38. **2.4** Durchführung strategischer Unternehmensforschung, um zu ermitteln, wie Gewerkschaften Druck gegenüber finanzialisiertenⁱ und digitalisierten Unternehmen aufbauen können.

39. **2.5** Unterstützung eines ordnungsgemäßen grenzüberschreitenden Umzugsprozesses durch Einbeziehung der Beschäftigten während des gesamten Prozesses, um den Wissenstransfer sicherzustellen und Stress zu vermeiden.

40. **3 Beschäftigte in Atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Selbständig Beschäftigte**

41. Die Rechte und die Existenz aller Beschäftigten in den europäischen Dienstleistungssektoren werden von der Fähigkeit der Gewerkschaftsbewegung abhängen, die Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen. Dazu gehören die Zunahme neuer Formen der Arbeitsorganisation und der Beschäftigungsverhältnisse, neue Berufsgruppen und neue Wege der Auslagerung

und Ausbeutung von Arbeitskräften, nicht zuletzt durch digitale Plattformen und so genannter, Crowd Work' .

42. Freiberufliche Arbeit auf der Grundlage verschiedener atypischer oder von der Norm abweichender Beschäftigungsverhältnissen einschließlich Scheinselbstständigkeit oder Tätigkeit als freier Mitarbeiter für ein einziges Unternehmen gibt es seit Jahrzehnten in verschiedenen Dienstleistungssektoren. In den letzten Jahren war jedoch in den meisten Dienstleistungssektoren ein deutlicher Anstieg der Externalisierung von Geschäftsrisiken für einzelne Arbeitnehmer*innen durch so genannte „neue“, „atypische“ oder „nicht standardisierte“ Arbeitsformen zu verzeichnen.
43. Der Status dieser Beschäftigten ist oft unklar; viele werden sogar in die Kategorie der unabhängigen Dienstleister gezwungen. Dies hat enorme Auswirkungen auf die Rechte der Beschäftigten auf angemessene Löhne oder Gehälter, den Zugang zu sozialer Sicherheit, Schulung und Qualifizierung, die Abdeckung durch Sozial- und Arbeitsrecht sowie auf Gesundheit und Sicherheit hat. Darüber hinaus sind in Europa die in den IAO-Übereinkommen verankerten Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen für viele Selbständige und Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen in der Praxis nicht garantiert.
44. In vielen Dienstleistungssektoren, gibt es eine weit verbreitete falsche Einstufung von Beschäftigten, u.a. für Plattformbeschäftigte oder Beschäftigte in der Gig-Ökonomie, als selbständige Unternehmer mit einem enormen Anteil an Scheinselbstständigkeit. Sozialpartner und Behörden müssen dringend allen Formen der Scheinselbstständigkeit Einhalt gebieten.
45. **Gewährleistung der sozialen und grundlegenden Arbeitnehmer*innenrechte für alle Beschäftigten in allen Arbeitsformen**
46. UNI Europa wird für eine starke, zukunftsorientierte Gewerkschaftsbewegung kämpfen, die in der Lage ist, die bestehende Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zu ändern und die Tarifverhandlungen zu stärken. Insbesondere setzen wir uns für die Einbeziehung derjenigen ein, die derzeit von Rechten und Schutzmaßnahmen ausgeschlossen sind und nicht von Gleichbehandlung profitieren: Frauen, junge Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, Selbständige und Plattformarbeiter. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:
47. **3.1** Begrüßung und Unterstützung des Aufbaus von Kapazitäten und Erleichterung des Austauschs bewährter Verfahren der UNI Europa-Mitgliedsorganisationen zur Organisation von Freiberuflern, Selbständigen, die bei einem einzigen Auftraggeber arbeiten, und Plattformarbeitern sowie zur Durchführung von Tarifverhandlungen in ihrem Namen.
48. **4 Qualifikationen und lebenslanges Lernen**
-

49. Es besteht ein chronischer Investitionsrückstand bei der Vorbereitung der europäischen Dienstleistungsbeschäftigten auf die Zukunft, wenn die Arbeitsplätze sich ständig verändern. Der Qualifikationsbedarf in der vierten industriellen Revolution umfasst nicht nur technische IT-Kompetenzen, sondern auch kognitive, persönliche, soziale und interdisziplinäre Fähigkeiten. Um die Herausforderungen der Digitalisierung in Bezug auf Qualifikationen im Auge zu behalten, die Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen und die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen zu fördern, müssen alle Arbeitnehmer*innen in allen Arbeitsformen die Rechte und den Zugang zu Schulungen und Kompetenzentwicklung auf regelmäßiger Basis ohne Lohnverlust haben. Die

Weiterbildung muss allen Beschäftigten garantiert werden, unabhängig von der Größe des Unternehmens, der Branche, dem Bildungsniveau, den Aufgabenanforderungen und dem geografischen Standort. Dazu gehört, dass der Bedarf an mehr Finanzmitteln sowohl für die Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung und Schulung deutlich wird.

50. Die Dienstleistungssektoren und Beschäftigten brauchen einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem Weiterbildung und lebenslanges Lernen schrittweise in den Arbeitsalltag integriert werden. Gleichzeitig müssen wir unternehmensspezifische, nicht übertragbare Fähigkeiten und Qualifikationen vermeiden. Menschliche Fähigkeiten und Kompetenzen wie Problemlösung und Kreativität sollten gefördert werden, da sie gefragt und übertragbar sind und nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt werden können. Unternehmen müssen über einen Prozess verfügen, durch den die am Arbeitsplatz erworbenen Fähigkeiten als solche identifiziert, dokumentiert und anerkannt werden, so dass sie effektiv genutzt werden können und die Befähigung der Arbeitnehmer*innen unterstützen.
51. Im Arbeitsleben muss eine umfassende und systematische Entwicklung von Fähigkeiten stattfinden. Das Lernen am Arbeitsplatz ist von entscheidender Bedeutung, damit jede/r einzelne/r Mitarbeiter*in die sich ständig ändernden Anforderungen an ihre/seine Fähigkeiten bewältigen und die Qualifikationsanforderungen des Unternehmens erfüllen kann.
52. Die Sozialpartner müssen an der Festlegung der Fähigkeiten und der Ausbildung beteiligt werden, die für den Übergang zu einem fairen Arbeitsplatz der Zukunft erforderlich sind. Die Gewerkschaften verfügen über einen unvergleichlichen Erfahrungsschatz bei der Ermittlung des Ausbildungs- und Arbeitskräftebedarfs. Technologische Veränderungen, neue Interaktionen von Mensch und Maschine und sich weiterentwickelnde Fähigkeiten werden nur dann zu einer Produktivitätssteigerung und Arbeitszufriedenheit führen, wenn sowohl Arbeitgeber*innen als auch Gewerkschaften einbezogen werden.
53. **Den Zugang aller Beschäftigten zum lebenslangen Lernen sicherstellen**
54. Die Hauptaufgabe der Sozialpartner besteht darin, die Arbeit selbst zu gestalten, da sie den unmittelbaren Kontakt zum Arbeitsplatz haben. Insbesondere Arbeitnehmer*innen und Gewerkschaften sind in einer einzigartigen Position, wenn es darum geht, auf den Qualifikationsbedarf und die Lernmethoden einzugehen. Durch Tarifvereinbarungen über Anpassungsprozesse und Umschulungsprogramme auf Unternehmens-, sektoraler und nationaler Ebene kann der künftige Qualifikationsbedarf bewertet und angegangen werden. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:
55. **4.1** Sicherstellen, dass Systeme für Ausbildung und berufliche Entwicklung mit einer klaren Rolle für die Sozialpartner, insbesondere die Gewerkschaften, eingerichtet werden, einschließlich der Stärkung und Förderung der strukturellen Rolle der Gewerkschaften beim gemeinsamen Management des Ausbildungsprozesses einschließlich der Ermittlung des künftigen Qualifikationsbedarfs.
56. **4.2** Neuausrichtung und Erweiterung der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf alle Arbeitnehmer*innen in allen Arbeitsformen.
57. **4.3** Gewährleistung, dass alle Unternehmen Verantwortung für Schulung, Umschulung und Weiterbildung übernehmen, und zwar durch erweiterte Programme mit denen Beschäftigte mit Kompetenzen für aktuelle und zukünftige Arbeitsplätze ausgestattet werden sollen.
58. **4.4** Förderung der Schulung von Beschäftigten aller Kategorien und Altersgruppen in einem breiten Spektrum interdisziplinärer Fähigkeiten, einschließlich neuer Technologien und

Arbeitsmethoden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer*innen auf einem agilen Arbeitsmarkt zu gewährleisten und zu verhindern, dass sie aufgrund einer angeblichen Unfähigkeit zur Anpassung ausgeschlossen werden. Weiterhin muß sichergestellt werden, dass Maßnahmen zur formellen Anerkennung und Zertifizierung informell erworbener Fähigkeiten und Qualifikationen eingeführt werden.

59. **4.5** Unternehmen sollten einen langfristigen strategischen Plan für die Umsetzung von Qualifizierung und Umschulung über ihre gesamte Wertschöpfungskette hinweg aufstellen. Es ist nicht annehmbar, dass Unternehmen nur in Technologie investieren. Die Gewerkschaften müssen durch Tarifverhandlungen und sozialen Dialog einbezogen werden.
60. **4.6** Gewährleistung eines angemessenen Angebots an und Zugang zu einschlägigen Kursen und der Finanzierung von lebenslangem Lernen.

Entschließung 3: Aufrechterhaltung und Stärkung der Demokratie

1. Obwohl Europa ein Mosaik verschiedener Kulturen ist, teilen wir innerhalb der EU gemeinsame Werte, einschließlich des Respekts der Menschenrechte, Freiheit und Gleichheit, und unsere Gesellschaften werden von demokratischen Grundsätzen geleitet. Nationale und europäische Regeln und Vorschriften tragen dazu bei, diese gemeinsamen Grundwerte zu festigen und zu schützen. Trotz seiner Unvollkommenheiten ist Europa nach wie vor einer der besten Orte der Welt zum Leben und Arbeiten. Die Gewerkschaften haben in den vielen Phasen des Kampfes für die politische, wirtschaftliche und soziale Demokratisierung in der Vergangenheit an vorderster Front gestanden und werden dies auch in Zukunft tun. Wir müssen das Gewonnene aufrechterhalten und für weitere Verbesserungen kämpfen. Gesellschaftlicher Wandel und neoliberale Politiken, wie Sparmaßnahmen und Ungleichheit in Verbindung mit dem Gefühl der Bürger*innen, in einer sich wandelnden Welt zunehmend entmachtet und entrechtet zu werden, haben die Menschen jedoch veranlasst, nach Antworten außerhalb des demokratischen Bereichs zu suchen. Die rechtsextremen und andere reaktionäre, antidemokratische Kräfte leben von solchen stark emotionalen Strömungen und nutzen sie aus, um ihre eigene Agenda zu erfüllen. Es besteht ein dringender Bedarf an einer gerechten Sozial- und Wirtschaftspolitik, die ein umfassenderes Europa schafft mit Chancen, Schutz von Beschäftigung- und Wohlstand für alle, und gleichzeitiger Verhinderung und Verringerung von Ungleichheiten, Hass, Diskriminierung und Spaltung. Der Ausbruch von Covid-19 hat die Notwendigkeit verstärkt, diese gesellschaftlichen Schwächen besser anzugehen: Die Fähigkeit, das Coronavirus nach dem Höhepunkt der Krise einzudämmen, wird weitgehend davon abhängen, ob Europa in der Lage ist, seine am stärksten gefährdeten Gruppen, darunter prekär Beschäftigte und Migranten, auf integrative und universelle Weise zu versorgen.

2. **1 Gewerkschaftsrechte sind Menschenrechte**

3. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sind „Grundrechte, gerade weil sie für die Menschenwürde, die wirtschaftliche Stärkung, die nachhaltige Entwicklung und die Demokratie von wesentlicher Bedeutung sind. Sie sind das Tor zu allen anderen Rechten; ohne sie sind alle anderen Menschen- und Bürgerrechte in Gefahr“⁴¹. Einige der negativen Folgen der Globalisierung waren eine zunehmende Konzentration der unternehmerischen Macht und komplexe globale Lieferketten, die zu einer Fragmentierung der Arbeitsplätze, einer Dezentralisierung der Verantwortlichkeit der Arbeitgeber*innen und der Entrechtung der Beschäftigten von ihren Gewerkschafts- und Arbeitsrechten geführt haben. Obwohl die europäischen Länder nach internationalem Recht verpflichtet sind, die Arbeitnehmerrechte zu achten und zu fördern, bedeutet die Stärke/Kraft multinationaler Unternehmen, dass das dies nicht immer der Fall ist. Zunehmende Versuche, Tarifverträge zu untergraben und gewerkschaftsfeindliche Aktivitäten sind somit eine Folge dieser Entwicklung, wobei Gewerkschaftsproteste und Streikaktionen zunehmend mit eskalierender Unterdrückung konfrontiert sind.
4. In ganz Europa gewinnt die Notwendigkeit, dass Unternehmen Verantwortung übernehmen, an Unterstützung. Während die soziale Verantwortung der Unternehmen dem öffentlichen Image dieser zugutekam, scheint dies kaum messbare Auswirkungen auf die Förderung der Arbeitsrechte zu haben. Initiativen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen können zwar positive Veränderungen bewirken, aber niemals die rechtsverbindliche Durchsetzung von Gewerkschafts- und Menschenrechten ersetzen. UNI Europa wird Lösungen anbieten,

die auf der Anerkennung der Menschenrechte beruhen. UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichten sich zu Folgendem:

5. **1.1** Die Arbeit der EU als Gemeinschaft für Frieden, Demokratie und grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte im Interesse der Beschäftigten im Dienstleistungssektor weiter zu verbessern.
6. **1.2** Die europäischen Werte der Demokratie zu verteidigen und zu fördern, einschließlich des Grundsatzes, dass Gewerkschaftsrechte Menschenrechte sind, als Grundlage für unsere Strategien und unsere Arbeit.
7. **1.3** Sicherstellen, dass Gewerkschafts- und Menschenrechte am Arbeitsplatz ausgeübt werden können, als Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten eine breite Palette anderer Rechte genießen, einschließlich wirtschaftlicher, sozialer, kultureller, bürgerlicher und politischer Rechte.
8. **1.4** Sicherstellen, dass Arbeitnehmer*innen und Gewerkschafter*innen ihr Recht auf Proteste und Streiks haben, ohne sich vor Repressionen und strafrechtlicher Verfolgung fürchten zu müssen.

9. **2 Die Reaktion der Gewerkschaften auf den Autoritarismus**

10. Die Zahl der Europäer, die für rechtsradikale Parteien stimmen, ist in den letzten zwanzig Jahren stark gestiegen, zum Teil als Folge der wachsenden sozialen Ungleichheit und der Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Nach der Ausbreitung der Demokratie Ende des 20. Jahrhunderts kehrt der Autoritarismus heute die Demokratie auf der ganzen Welt um, auch in Europa. Moderne Autoritäre sind auf Unterdrückung, Einschüchterung und Korruption angewiesen, um ihre Macht zu festigen. Zu den traditionellen Taktiken gehören Angriffe auf die freie Presse, Schuldzuweisungen an Ausländer, Minderheiten und schutzbedürftige Gruppen zum Sündenbock zu machen, Schwächung der Machtkontrollen und der allgemeine Versuch, die Politik auf eine Frage von „uns gegen sie“ zu reduzieren. Autoritarismus, Homophobie, Frauenfeindlichkeit und Fremdenfeindlichkeit sind eng mit gewerkschaftsfeindlichem Handeln verbunden und haben verheerende Folgen für die Demokratie am Arbeitsplatz, die Interessen der Beschäftigten und die Demokratie in ihrer Gesamtheit. Unter Berücksichtigung dieser Entwicklungen verpflichten sich UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – zu Folgendem:
 11. **2.1** Unterstützung demokratischer Maßnahmen wie Petitionen, Boykotte, Streiks und andere gewaltfreie Methoden zur Bekämpfung des Autoritarismus.
 12. **2.2** An vorderster Front im Kampf für Menschenrechte, Minderheitenrechte und Gewerkschaftsrechte zu stehen.
 13. **2.3** Formulierung einer vielschichtigen gemeinsamen Gewerkschaftsstrategie zur Bekämpfung autoritärer Tendenzen, einschließlich des Austauschs bewährter Verfahren in Bezug auf Maßnahmen zur Bekämpfung von Ausgrenzungspraktiken und zur Förderung integrativer Praktiken.
 14. **2.4** Entwicklung partizipativer Kulturen am Arbeitsplatz und in den Gewerkschaften, um dem Wunsch der Arbeitnehmer*innen nach Ermächtigung und einem Gefühl der Eigenverantwortung und Zugehörigkeit gerecht zu werden.

15. **2.5** Förderung von Politiken in Tarifverhandlungen, die Vielfalt, Inklusivität und Gleichstellung fördern und erleichtern, einschließlich der Anti-Hass-Politik auf nationaler und EU-Ebene und durch den sozialen Dialog auf allen Ebenen.

16. **2.6** Solidarität mit den Gewerkschaften in Ländern, die unter einem massiven demokratischen Rückfall leiden.

17. **3 Eingliederung von Migranten und Flüchtlingen**

18. Die Migrationspolitik der EU und der Mitgliedstaaten ist häufig selektiv und repressiv. Die Diskriminierung und die Ausbeutung von Migrant*innen ist eine anhaltende Realität auf dem europäischen Arbeitsmarkt. In einigen Ländern schafft das Arbeitsrecht eine komplexe Hierarchie von Beschäftigten, was die Organisationsarbeit der Gewerkschaften erschwert. Trotz des anhaltenden Zustroms von Flüchtlingen haben die EU und ihre Mitgliedstaaten die von ihnen erwartete Verantwortung nicht übernommen und ein Abkommen mit der Türkei unterzeichnet, die alles andere als ein Verfechter der Menschenrechte ist, um Flüchtlinge außerhalb der EU-Grenzen zu halten. Bei der Information von Migrant*innen über grundlegende Menschenrechte, Einwanderungsdienste und den Zugang zur Ausbildung bestehen nach wie vor erhebliche Mängel. Migrant*innen und Flüchtlinge sollten rechtliche und allgemeine Informationen und Ratschläge erhalten. Zu diesem Zweck fördert UNI Europa Initiativen ihrer Mitgliedsorganisationen, um die Ausbeutung von Migrant*innen zu bekämpfen und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – verpflichten sich zu Folgendem:

19. **3.1** Einbeziehung der Arbeitnehmer*innenrechte für alle Beschäftigten, ob Migrant*innen, Flüchtlinge oder Beschäftigte ohne Aufenthaltsstatus, z.B. durch Unterstützung von Sprachkursen oder Weiterbildungsmaßnahmen, um die Anerkennung von Fähigkeiten zu fördern, Gleichbehandlung zu gewährleisten und Missbrauch zu verhindern.

20. **3.2** Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, die eine Richtlinie zur Aufnahme von Beschäftigten ohne Aufenthaltsstatus in die Gewerkschaft entwickeln, einschließlich der Organisation und Anwerbung von Personen ohne Aufenthaltsstatus.

21. **3.3** Förderung von Maßnahmen zur Integration von Migrant*innen und Flüchtlingen in die europäischen Arbeitsmärkte, um sozialen Zusammenhalt und Gleichstellung zu gewährleisten.

22. **3.4** Unterstützung der Mitgliedsorganisationen, die Migrant*innen und Flüchtlinge informieren und beraten, um Ausbeutung unabhängig von ihrem Status und ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu vermeiden.

23. **3.5** Sensibilisierung und Mobilisierung für die Rechte von Wanderarbeiter*innen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, da der Schutz ihrer Rechte ein wesentlicher Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit ist. Dazu gehört die Förderung der Menschenrechte, der Gleichstellung und der Arbeitsnormen für alle Beschäftigten sowie die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

24. **4 Rassismus und Diskriminierung beenden**

25. Der Tod von George Floyd und die Black Lives Matter-Bewegung haben die tiefgreifenden Auswirkungen des systemischen Rassismus auf die Gesellschaft aufgezeigt, nicht nur in Amerika, sondern auch in Europa. Die weltweiten Proteste, die Entfernung von Denkmälern und dringend notwendige politische Veränderungen könnten für Schlagzeilen sorgen.

Aber wenn wir wirkliche Veränderungen bewirken wollen, ist eine stärkere Konzentration auf Alltagserfahrungen unerlässlich - dazu gehört auch jenes, was am Arbeitsplatz geschieht. Wir wissen seit langem, welche Vorteile die Vielfalt bietet, aber Gewerkschaften und Unternehmen können die harte Arbeit, die für den Aufbau und die Aufrechterhaltung einer aktiv antirassistischen Arbeitskultur erforderlich ist, nicht länger aufschieben. Antirassistisch zu sein bedeutet, über die stille „nicht rassistische“ Verteidigung hinauszugehen und stattdessen entschieden antirassistische Ansichten und Überzeugungen anzunehmen und zu artikulieren. Schweigen ist Mitschuld. Rassismus führt zu rassistischen Ungleichheiten und Unterschieden in allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens, einschließlich der Beschäftigung. Unternehmen, Organisationen, Gewerkschaften und Betriebe können nicht versuchen ohne Maßnahmen antirassistisch zu sein. Es ist normal, dass Gewerkschaften und Unternehmen sich fragen, ob sie „das Richtige“ tun, wenn es darum geht, Fragen der Rasse und des Rassismus am Arbeitsplatz anzugehen. Um den systemischen Rassismus auszurotten, ist es für Gewerkschaften und Unternehmen jedoch wichtig, die Mitarbeiter*innen zu befähigen und ihnen Ressourcen für produktive Gespräche über Rasse zur Verfügung zu stellen. Diese Gespräche auf Beweise und gute Absichten zu gründen ist besser, als überhaupt nicht über Rasse zu sprechen. Daher verpflichten sich UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – zu Folgendem:

- 26. **4.1** Sich gegen Rassismus in all seinen Formen als Angriff auf demokratische Werte zu stellen.
- 27. **4.2** Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung, Belästigung und Gewalt am und um den Arbeitsplatz.
- 28. **4.3** Förderung praktischer Instrumente und kompetenzbasierter Rahmenbedingungen, um Gewerkschaften bei der Aufnahme von Gesprächen über Rasse, Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion am Arbeitsplatz zu unterstützen.
- 29. **4.4** Ermutigung von Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitnehmer*innenvertreter, ihre Position zu nutzen, um offen gegen rassistische Ideen, Überzeugungen und Politiken zu sprechen und diese zu ändern, wo immer sie existieren – insbesondere am Arbeitsplatz.
- 30. **4.5** Förderung von Initiativen zur Verbesserung des Entgelts, der Arbeitsbedingungen und des Rechts auf Tarifverhandlungen in Sektoren und Berufen, in denen ethnische Minderheiten stark vertreten sind.
- 31. **4.6** Förderung bewährter Verfahren zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung und Integration ethnischer Minderheiten in allen Sektoren und Positionen.
- 32. **4.7** Einsatz für EU-Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Rassen-diskriminierung sowie für progressive Strategien und Antidiskriminierungsrichtlinien, die den Rahmen für menschenrechtsorientierte und partizipativer Politiken festlegen.

33. **5 Den Anti-Feminismus beenden**

34. Die EU-Geschlechter- und Gleichstellungspolitik ist seit mehreren Jahrzehnten eine Erfolgsgeschichte. Die Gender-Mainstreaming-Strategie und zahlreiche Antidiskriminierungsrichtlinien bilden den Rahmen für eine menschenrechtsbasierte und partizipative Politik. Allerdings nimmt der antifeministische Populismus in weiten Teilen Europas zu, obwohl sein Erscheinungsbild je nach Standort unterschiedlich ist. Einige rechtsextreme Parteien behaupten, Verteidiger der Rechte von Frauen und LGBTQI+ zu sein, um sie zu instrumentalisieren und ihre Feinde anzugreifen, während andere explizit antifeministisch sind, mit der obersten Priorität, die "Gender-Ideologie" zu zerschlagen und traditionelle Geschlechterrollen in der Gesellschaft wiederherzustellen. Diese antifeministischen Tendenzen haben negative Auswirkungen auf den breiteren Arbeitsmarkt, insbesondere auf den Dienstleistungssektor, in dem viele Frauen arbeiten und häufig in Sektoren und Positionen, die von Niedriglöhnen dominiert werden. Daher verpflichten sich UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – zu Folgendem:

35. **5.1** Sich gegen den Antifeminismus in all seinen Formen als Angriff auf demokratische Werte zu stellen.

36. **5.2** Bekämpfung aller Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt (physische, moralische und wirtschaftliche) am Arbeitsplatz, einschließlich Belästigung.

37. **5.3** Gewährleistung einer fairen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und Förderung und Einbeziehung der Chancengleichheit in alle Politiken und Aktivitäten.

38. **5.4** Förderung von Initiativen zur Verbesserung des Entgelts in von Frauen dominierten Sektoren und Berufen, einschließlich der Verbesserung der Stärke und Durchsetzung von Rechtsvorschriften zur Lohngleichheit und Transparenz, aktiver Beitrag zu Kampagnen und anderen Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenunterschiede.

39. **5.5** Förderung bewährter Praktiken zur Verbesserung der Erwerbsbeteiligung unter Berücksichtigung der horizontalen Dimension im Hinblick auf den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt und die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung sowie der vertikalen Dimension, indem Organisationen ermutigt werden, Frauen aktiv in verantwortungsvolle Positionen zu befördern sowie Unterstützung derjenigen, die solche freien Stellen besetzen wollen.

40. **5.6** Bekämpfung von Frauenfeindlichkeit und Sexismus durch die Förderung des Austauschs von Wissen und Praktiken zwischen den Mitgliedsorganisationen sowie durch die Förderung einer kontinuierlichen Debatte über Geschlecht und Antisexismus im Rahmen der satzungsgemäßen sektoralen Aktivitäten von UNI Europa.

41. **6 LGBTQI+ -Rechte sind Gewerkschaftsrechte**

42. UNI Europa erkennt die Kampagnen und Verpflichtungen an, die im Kampf für die Rechte der LGBTQI+ -Personen in ganz Europa eingegangen werden. Es bleibt jedoch noch viel zu tun. Homophobie und Transphobie sind an unseren Arbeitsplätzen und in unseren Gesellschaften immer noch allzu weit verbreitet. Daher verpflichten sich UNI Europa – ihre Mitgliedsorganisationen, Sektoren und Gruppen – zu Folgendem:

43. **6.1** Eine grundlegende Rolle bei der Auseinandersetzung mit LGBTQI+ -Rechten am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft spielen und LGBTQI+ -Beschäftigte vor Diskriminierung schützen.
44. **6.2** Unterstützung der Verbreitung und Nutzung der UNI Global-Publikation „No Discrimination: Ein UNI-Handbuch für LGBTQI+“.
45. **6.3** Den Kampf für LGBTQI+ -Rechte in ganz Europa zu einem zentralen Bestandteil der Gleichstellungsarbeit von UNI Europa machen.

Entschließung 4: Die Zukunft der Dienstleistungen

1. Der europäische Dienstleistungssektor ist, unabhängig davon, ob die Dienstleistungen öffentlich oder privat erbracht werden, von entscheidender Bedeutung für die Entwicklung einer europäischen Wirtschaft, die auf menschenwürdigen Arbeitsplätzen, fairen Löhnen und Gleichberechtigung beruht und in der die Interessen der Gesellschaft und der Beschäftigten an erster Stelle stehen.

Die 5. UNI Europa-Konferenz bekräftigt die von ihrer 4. Konferenz im Jahr 2016 beschlossene Politik. UNI Europa hat sich verpflichtet, eine führende Rolle bei der Umsetzung der Durchbruchstrategie von UNI und der Beschlüsse des 5. Weltkongresses 2018 zu spielen.

UNI Europa führt den Kampf für einen gerechten Übergang für die Dienstleistungsbranche der Zukunft an, um eine Grundlage für das europäische Sozialmodell zu schaffen. Die Beschäftigten im europäischen Dienstleistungssektor stehen vor einer Reihe bedeutender Herausforderungen - nicht zuletzt Angriffe auf soziale Rechte, Digitalisierung, Klimawandel und die zunehmende Einbeziehung in Handelsabkommen. Die Klimakrise kennt keine Grenzen. Es ist das Schicksal unserer Zeit und muss gemeinsam durch Richtlinien und Maßnahmen bewältigt werden, aber nicht auf Kosten von Beschäftigten in den Dienstleistungssektoren Europas. Sie erleben eine sich rasch verändernde Arbeitswelt, die allzu oft zu mehr Unsicherheit, Verletzlichkeit und Fragmentierung der Beschäftigten führt, mit schlechteren Bedingungen und weniger Möglichkeiten für Solidarität. UNI Europa setzt sich dafür ein, unsere gemeinsame Stärke im Namen der Beschäftigten im europäischen Dienstleistungssektor zu nutzen, um sich für hochwertige Arbeitsplätze und eine gesunde Umwelt einzusetzen. In dieser Entschließung sind unsere Forderungen und Ziele für die Zukunft der Dienstleistungen in Europa dargelegt.

2. **1 Dienstleistungspolitik**

3. UNI Europa hat eine klare Vorstellung davon, wie Arbeitsbeziehungen und öffentliche Ordnung die Entwicklung einer fairen und durchführbaren europäischen Dienstleistungsbranche für die Zukunft unterstützen können. Gemeinsam werden wir unser Wissen und unsere Erfahrung einsetzen, um die europäischen politischen Institutionen und die nationale Politikgestaltung im Namen der Beschäftigten im Dienstleistungssektor zu beeinflussen. UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichten sich zu Folgendem:
4. **1.1** Gewährleistung qualitativ hochwertiger und hochbezahlter Arbeitsplätze durch Tarifverhandlungen in der Dienstleistungsbranche.
5. **1.2** Sicherstellen, dass junge Arbeitnehmer*innen, die in die Arbeitswelt eintreten, durch Methoden wie Tarifverhandlungen vor verschiedenen Formen prekärer Arbeit, einschließlich Null-Stunden-Verträgen und Verträgen der zweiten Stufe, geschützt werden.
6. **1.3** Sicherstellen, dass bessere Rechtsetzung wirklich bessere Rechtsetzung in Bezug auf gesundheitliche, soziale und Beschäftigungsaspekte in den EU-Rechtssetzung bedeutet, anstatt eine Deregulierungsagenda voranzutreiben.

7. **1.4** Umsetzung unserer Vision für Dienstleistungen, für die UNI Europa in allen unseren Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen eine gemeinsame politische Plattform schaffen wird, um Richtlinien für hochwertige Arbeitsplätze zu fördern.
8. **1.5** Entwicklung einer klaren gewerkschaftlichen Vision für qualitative Führung, damit Fach- und Führungskräfte zu echten Coaches für die Mitarbeiter*innen in ihren Teams werden, an die sich ihre Mitarbeiter*innen wenden können, die Entscheidungen treffen, motivieren und befähigen, usw.

9. **2 Binnenmarkt für Dienstleistungen**

10. Eine ehrgeizige Industriepolitik für den am schnellsten wachsenden Sektor in Europa, den Dienstleistungssektor, ist erforderlich, um die kontinuierliche Entwicklung hochqualifizierter und qualitativ hochwertiger Arbeitskräfte in Europa sicherzustellen. Ein erfolgreicher europäischer Dienstleistungssektor ist für die Förderung des Wohlstands und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Europa von entscheidender Bedeutung. Die Entwicklung einer Industriepolitik für Dienstleistungen muss die Stimmen der Beschäftigten im Dienstleistungssektor einbeziehen. Deshalb werden wir die EU-Binnenmarktpolitik für Dienstleistungen in Schlüsselbereichen für die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze beeinflussen. UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichten sich zu Folgendem:
 11. **2.1** Lobbyarbeit für wirksame Arbeitsgesetze und robuste Durchsetzungsmechanismen, insbesondere in Bezug auf grenzüberschreitendes Sozialdumping, Beschäftigungsverhältnisse mit transnationalem Charakter, neue Arbeitsformen und Unterstützung positiver Entwicklungen bei der Arbeitszeitgestaltung, die den Beschlüssen UNI Europas Wiener Erklärung von 2018 entsprechen.
 12. **2.2** Forderung nach einem strategischen EU-Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit durchsetzbaren Regeln, einschließlich zu Burn-out, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Leistungsdruck, Muskel- und Skeletterkrankungen, dem Recht auf Unerreichbarkeit und der Anerkennung spezifischer Gefahren in Hochrisikosektoren.
 13. **2.3** Kampagnen für Politiken, die es den Whistleblower*innen im Dienstleistungssektor ermöglichen, ermöglichen Regelverstöße und andere schwerwiegende Fehlverhalten im Dienstleistungssektor zu bekämpfen.
 14. **2.4** Entwicklung unserer Vision der Digitalisierung, die es den Beschäftigten ermöglicht, freier und gemeinsam zu arbeiten.

15. **3 Digitalisierung**

16. Die Digitalisierung, Industrie 4.0, das Wachstum von Big Data und die Entwicklung künstlicher Intelligenz haben alle einen grundlegenden Einfluss auf die Art und Verteilung der Arbeit im Dienstleistungssektor wie in kaum einer anderen Branche. Daten und der Zugriff auf Daten sind Macht. Big Tech hat beim Zugriff auf Daten einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Sektoren. Diese Entwicklungen können die Arbeitnehmer*innen sowohl vor enorme Herausforderungen für die Beschäftigten mit sich bringen als auch zu einem Wettbewerbsvorteil für den Dienstleistungssektor durch den Mehrwert der Mitgestaltung von Mensch und Maschine führen. Deshalb wird UNI Europa die Debatte über diese Themen

anführen. Gemeinsam werden wir dafür kämpfen, die digitale Revolution so zu gestalten, dass sie den sozialen Fortschritt und hochwertige Arbeitsplätze für alle fördert. UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – verpflichten sich zu Folgendem:

17. **3.1** Befürwortung der notwendigen Maßnahmen angesichts der durch die Digitalisierung verursachten zunehmenden Einkommensungleichheit, prekäre Arbeit und Polarisierung der Arbeitskräfte. Dazu gehören die digitale Weiterbildung und die Bekämpfung von Vorurteilen in Bezug auf Geschlecht und Alter.
18. **3.2** Gewährleistung der Privatsphäre und der Datenrechte der Beschäftigten sowie des Datenschutzes und der Beteiligung der Arbeitnehmer*innen an der Entwicklung und dem Einsatz ethischer künstlicher Intelligenz (für weitere Informationen siehe Entschließung 2).
19. **3.3** Entwicklung unserer Vision der Digitalisierung, die es den Beschäftigten ermöglicht, freier und gemeinsam zu arbeiten, Beschäftigten und Bürgern mehr Kontrolle und Schutz ihrer Daten zu bieten sowie gleiche Wettbewerbsbedingungen beim Zugang zu Daten für alle Sektoren, nicht nur für Big Tech, zu gewährleisten.

20. **4 Faire und nachhaltige Dienstleistungen**

21. Nachhaltigkeit betrifft im Wesentlichen sowohl die Governance, den Klimawandel als auch soziale Standards wie Menschen- und Arbeitnehmer*innenrechte. Tarifverträge in Kombination mit der Mitwirkung der Beschäftigten sind das wirksamste Instrument für eine nachhaltige Zukunft Europas. Ein nachhaltiges Arbeitsleben beinhaltet unter anderem kontinuierliche Umschulung und Weiterbildung, Förderung von Gleichberechtigung und Lohngleichheit, ein hochwertiges Arbeitsumfeld, die Förderung von Gesundheit und Wohlergehen, die Bekämpfung von Diskriminierung sowie die Ermöglichung von Vielfalt durch den sozialen Dialog. Gemeinsam werden wir durch Arbeitsbeziehungen und öffentliche Politik zur Entwicklung eines nachhaltigen und fairen europäischen Dienstleistungssektors beitragen. Eine der größten Herausforderungen für die Menschheit in den kommenden Jahrzehnten ist der Kampf gegen den Klimawandel und die Übernutzung natürlicher Ressourcen. Die EU und mehrere andere Länder haben sich ehrgeizige Ziele für die Klimaneutralität gesetzt. Ihr Erfolg hängt von einer entscheidenden sozial-ökologischen Transformation ab. UNI Europa wird bei der Gestaltung dieses Prozesses eine Rolle spielen und sicherstellen, dass der Wandel in einer für alle Beschäftigten fairen Weise erfolgt. UNI Europa wird dies durch die Förderung „grüner“ Tarifverhandlungen tun, bei denen die Integration und die Verknüpfung umweltfreundlicher Anforderungen mit Arbeits- und Sozialfragen durch Tarifverhandlungen auf allen Ebenen angegangen wird. Dies könnte, ohne darauf beschränkt zu sein, die Annäherung an einen umweltfreundlichen Übergang von Unternehmen innerhalb und entlang der gesamten Lieferkette, das Engagement für den Europäischen Green Deal, der ein wesentlicher Bestandteil der Strategie der EU zur Umsetzung der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung ist, oder Anreize für emissionsarmes Pendeln von Beschäftigten beinhalten. Neben dem ökologischen Aspekt verpflichten sich UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen – zu Folgendem:
22. **4.1** Entwicklung einer Strategie für den gerechten Übergang unter aktiver Beteiligung der Gewerkschaften. Dies beinhaltet den Schutz der Arbeitnehmer*innenrechte, die Schaffung von Arbeitsplätzen und menschenwürdige Arbeit, wobei Industrieländer und multinationale Unternehmen Schlüsselakteure bei der Entwicklung umweltfreundlicherer Industrien sind. Steuergerechtigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Strategie. Investitionen in die Dekarbonisierung und ökologische Erneuerung sind unter

Berücksichtigung eines gerechten Übergangs für die Beschäftigten erforderlich. Alle Branchen des Dienstleistungssektors müssen zur Verwirklichung dieser Strategie beitragen.

23. **4.2** Erleichterung des Austauschs bewährter Praktiken und Ermöglichung des Aufbaus von Kapazitäten für Tarifverhandlungen, welche zum Schutz der Umwelt beitragen, einschließlich der Berücksichtigung sozialer und Governance-Faktoren auf Betriebsebene sowie Angebot von Schulungsmöglichkeiten für Mitgliedsorganisationen.
24. **4.3** Einflussnahme auf die Forschungspolitik mit Schwerpunkt auf der sozialen arbeits- und umweltbezogenen Dimension des Dienstleistungssektors, um sicherzustellen, dass die soziale Agenda in der Nachhaltigkeitsarbeit besser sichtbar wird.
25. **4.4** Aufbau von Kenntnissen über die wirtschaftlichen, klimatischen, Governance- und sozialen Entwicklungen in der europäischen Dienstleistungsbranche und Ermittlung von Themen, die für die Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen von UNI Europa von gemeinsamen Interesse sind.
26. **4.5** Bildung und Aufbau von Koalitionen mit anderen Sozialpartnern, Wissenschaftler*innen und politischen Entscheidungsträger*innen sowie breiteren Interessengruppen, einschließlich Klima- und Umweltakteuren und Jugendbewegungen, um Unterstützung für unsere gemeinsame Sache zu gewinnen.
27. **4.6** Befürwortung von Politiken und Investitionen in dienstleistungsspezifische Qualifizierungs- und Umqualifizierungsmöglichkeiten während des gesamten Lebens eines Beschäftigten, einschließlich nachhaltigkeitsbezogener Qualifikationen, insbesondere durch einen EU-Rahmen zur Schaffung eines durchsetzbaren Rechts auf bezahlten Bildungsurlaub während der Arbeitszeit.
28. **4.7** Einsatz für eine europäische Handelspolitik, die den grünen Wandel sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU unterstützt, wie z.B. Klimazölle, die auf dem klimatischen Fußabdruck importierter Waren basieren.
29. **4.8** Bekämpfung des im europäischen Binnenmarkt festgestellten Ungleichgewichts zwischen der Wirtschaftsgesetzgebung auf EU-Ebene einerseits und den Sozial- und Arbeitsregelungen sowie der Umweltpolitik auf nationaler Ebene andererseits. Daher wird UNI-Europa die Schaffung eines nachhaltigen europäischen Binnenmarktes und die Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte fördern. UNI Europa muss auch untersuchen, wie nachhaltige und integrative Geschäftsmodelle durch die EU gefördert werden können.
30. **4.9** Gewährleistung eines dauerhaften EU-Investitionsprogramm mit Schwerpunkt auf einer modernen Dienstleistungsinfrastruktur, die qualitativ hochwertige Arbeitsplätze schafft und eine allgemeine Lohnerhöhung in Europa fördert. Sozialinvestitionen, die der Verbesserung der Situation der schwächsten Gruppen wie Frauen, Jugendliche, Migrant*innen und Menschen mit Behinderungen dienen, müssen mehr Gewicht erhalten. Der vorgeschlagene Investitionsplan für ein nachhaltiges Europa muss ein Instrument für einen gerechten Übergang mit einer ausgeprägten sozialen Perspektive und einem Schwerpunkt auf grünen hochwertigen Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor sein.
31. **4.10** Starken Druck auf die politischen Entscheidungsträger der EU ausüben, um sicherzustellen, dass der EU-Aufbauplan ordnungsgemäß finanziert wird und nicht nur den Unternehmen sondern auch den Beschäftigten und der Umwelt zugute kommt. Er muss weiterhin sowohl die unmittelbaren Auswirkungen der Covid-19-Krise auf die Beschäftigten als auch die dauerhaften Folgen abmildern. UNI Europa wird sich weiterhin

dafür einsetzen, dass der EU-Aufbauplan erfolgreich auf die zentralen Forderungen des DringlichkeitsEntschließungs zu Covid-19 eingeht.

32. **4.11** Als Kollektiv von Mitgliedsorganisationen Schritte unternehmen, um ein führender europäischer Gewerkschaftsverband für Tarifverhandlungen auf allen Ebenen zu werden, die zum Schutz der Umwelt beitragen.

Entschließung 5: Änderungen von Art. 9 der UNI Europa-Satzung über die Zusammensetzung des Vorstands

1. Die Änderungen in dieser Entschließung treten sofort in Kraft und gelten für die Wahlen der Mitglieder und Amtsträger*innen der Vorstand durch die 5. UNI-Europa-Konferenz im April 2021.
2. Der Vorstand schlägt folgende Änderungen von Art. 9 der UNI-Europa-Satzung vor:
3. (Änderungen sind wie folgt gekennzeichnet: neuer Text / ~~gestrichener Text~~).
4. **Änderungsanträge 1 und 2:** Änderung von Art. 9.2 a) in:
 5. Dem/Der UNI Europa-Präsident/in, dem/der Ersten Vizepräsident/in und die Vizepräsidenten/innen, die in erster Linie gemäß Absatz 2c) und 2d) dieses Artikels der gewählten Mitglieder des Vorstandes kommen,
6. **Änderungsantrag 3:** Änderung von Art. 9.2 d) in:
 7. 8 reservierten Sitzen für UNI Europa Graphik und 4 reservierten Sitzen für UNI Europa MEI (Medien & Unterhaltung),
8. **Änderungsantrag 4:** Änderung von Art. 9.2 f) in:
 9. Dem/der Vorsitzenden des Regionaljugendausschusses und einem/r weiterer Vertreter/in des Jugendausschusses, die beide unterschiedlichen Geschlechts sein müssen,
10. **Änderungsantrag 5:** Änderung von Art. 9.2 g) in:
 11. Dem/Der Vorsitzenden des Regionalausschusses für Fach- und Führungskräfte und einem/r weiterer Vertreter/in des Ausschusses, die beide unterschiedlichen Geschlechts sein müssen,
12. **Änderungsantrag 6:** Änderung Art. 9.2 h) in:
 13. ~~Die Präsidenten/innen der Sektoren, die kein Amt als Vizepräsidenten/innen oder, in ihrer Abwesenheit, ihr/e Vertreter/in innehaben, 2 reservierten Sitzen für jeden Sektor mit Ausnahme von Graphik und MEI, d.h. dem/der Präsident und einem/r weiterer Vertreter/in, die beide unterschiedlichen Geschlechts sein müssen,~~
14. **Änderungsantrag 7:** Streichung von Art. 9.2 j) und Art. 9.2 k) Neummerierung von Art. 9.2 j)
15. ~~Einen zusätzlicher Sitz für Frauen für jedes Gebiet unter 9.3 sowie für UNI Europa Graphik und UNI Europa MEI, bis 40 % Frauenanteil bei den Mitgliedern im Vorstand erreicht sind. Nominierungen für diese zusätzlichen Sitze für Frauen sollen durch die Vertreter/innen des betroffenen Wahlkreises erfolgen.~~
16. 9.2 j) Der UNI-Generalsekretär/in
17. **Änderungsantrag 8:** Neuer Absatz Art. 9.2a:

18. Der/die Präsident/in und der/die Erste Vizepräsident müssen unterschiedlichen Geschlechts sein. Der Unterschied zwischen der Anzahl Männer und Frauen in den Ämtern Präsident/in, dem Erste/r Vizepräsident/in und den Vizepräsidenten/innen darf eins nicht überschreiten.

19. **Änderungsantrag 9:** Neuer Absatz Art.9.2b:

20. Unter den unter 2c) und 2d) genannten Mitgliedern sollen mindestens 40% Frauen und 40% Männer vertreten sein bei:

- 21. • den ordentlichen Mitgliedern aus jedem Wahlkreis und ihren Stellvertreter/innen.
- 22. • den ordentlichen Mitgliedern aus jedem Wahlkreis.

23. **Änderungsantrag 10:** Änderung von Art. 9.4 :

24. Die Anzahl der Vertreter/innen für jedes Gebiet wird bei vollständig gezahlten Mitgliedsbeiträgen gemäß der folgenden Tabelle festgelegt:

25.	Gebiete mit bis zu 50.000 Mitgliedern	= 3 Vorstandsmitglieder
26.	Gebiete von 50.001 bis zu 150.000 Mitgliedern	= 4 Vorstandsmitglieder
27.	Gebiete von 150.001 bis zu 250.000 Mitgliedern	= 5 Vorstandsmitglieder
28.	Gebiete von 250.001 bis zu 450.000 Mitgliedern	= 6 Vorstandsmitglieder
29.	Gebiete von 450.001 bis zu 650.000 Mitgliedern	= 7 Vorstandsmitglieder
30.	Gebiete von 650.001 bis zu 850.000 Mitgliedern	= 8 Vorstandsmitglieder
31.	Gebiete von 850.001 bis zu 1.050.000 Mitgliedern	= 9 Vorstandsmitglieder
32.	Gebiete mit mehr als 1.050.000 Mitgliedern	= 10 Vorstandsmitglieder
33.	Gebiete mit bis zu 150.000 Mitgliedern = 1 Exekutivmitglied	
34.	Gebiete mit 150.001 bis 300.000 Mitgliedern = 2 Exekutivmitglieder	
35.	Gebiete mit 300.001 bis 500.000 Mitgliedern = 3 Exekutivmitglieder	
36.	Gebiete mit 500.001 bis 700.000 Mitgliedern = 4 Exekutivmitglieder	
37.	Gebiete mit 700.001 bis 900.000 Mitgliedern = 5 Exekutivmitglieder	
38.	Gebiete mit 900.001 bis 1.250.000 Mitgliedern = 6 Exekutivmitglieder	
39.	Gebiete mit 1.250.001 bis 1.500.000 Mitgliedern = 7 Exekutivmitglieder	
40.	Gebiete mit 1.500.001 bis 1.750.000 Mitgliedern = 8 Exekutivmitglieder	
41.	Gebiete mit 1.750.001 bis 2.000.000 Mitgliedern = 9 Exekutivmitglieder	
42.	Gebiete mit mehr als 2.000.001 Mitgliedern = 10 Exekutivmitglieder.	

43. **Änderungsantrag 11:** Änderung von Art. 9.6in:

44. Für jedes in 9.2 c), d) und i) genannte ordentliche Mitglied ist ein erstes und ein zweites stellvertretendes Mitglied zu wählen. Stellvertretende Mitglieder nehmen nur bei Abwesenheit des ordentlichen Mitglieds an den Sitzungen des Regionalvorstandes teil. Ein in 9.2 f)-h) genanntes ordentliches Mitglied wird durch sein stellvertretendes Mitglied ersetzt, wenn es nicht teilnehmen kann.

45. Die Absätze für Art. 9 werden der Reihe nach neu nummeriert.

Entschließung 6: Gleichberechtigte Vertretung in den Entscheidungs-gremien von UNI Europa

1. • Frauen machen 50% der weltweiten Belegschaft aus und bei UNI Europa repräsentieren sie 51% unserer Mitgliedsorganisationen.
2. • UNI Europa ist der festen Überzeugung, dass Frauen für eine echte Geschlechtergleichstellung gleichberechtigten Zugang zu Entscheidungspositionen benötigen, in denen Maßnahmen zur Veränderung bestehender Ungleichheiten ergriffen werden können.
3. • Die europäische Region war stets Vorläufer anderer Regionen im Kampf für Gleichberechtigung, indem sie bei der Verabschiedung und Umsetzung der 40 %-Regel von UNI eine Pionierarbeit leistete, die den Gewerkschaften auf der ganzen Welt Veränderungen gebracht hat.
4. • Die horizontale und vertikale Segregation der Geschlechter in der Beschäftigung ist nach wie vor eine große Herausforderung für Frauen.
5. Die UNI Europa-Regionalkonferenz 2021 setzt sich nachdrücklich dafür ein, die Stimme aller Beschäftigten an den Tisch zu bringen, um die Beseitigung aller Arten von Diskriminierung und die ordnungsgemäße Umsetzung des Prinzips der Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle zu gewährleisten. Unter Berücksichtigung dieser Faktoren hat UNI Europa – ihre Sektoren, Gruppen und Mitgliedsorganisationen folgende Ziele.
6. **1.1** Verpflichtung, die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an allen Debatten und Entscheidungen innerhalb aller Strukturen der Organisation zu gewährleisten.
7. **1.2** Bekräftigen, dass Chancengleichheit ein Grundrecht ist, und Bekräftigung des Gebots des vollen und gleichberechtigten Zugangs zu allen Entscheidungsgremien. Um dieses Prinzip in vollem Umfang zu gewährleisten, werden die UNI Europa-Strukturen ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter anstreben.
8. **1.3** Verpflichtung zur Entwicklung einer integrativeren und vielfältigeren Politik, um den Schutz und die Rechte von Intersex- und Transsex-Beschäftigten innerhalb von UNI Europa zu gewährleisten.

Entschließung 7: Mitgliedsbeiträgen

1. Der UNI-Europa-Vorstand ist zu dem Entschluss gekommen, dass zur Entwicklung unserer Maßnahmen in den nächsten vier Jahren eine Erhöhung der Mitgliedsbeiträge erforderlich ist.
2. Der UNI-Europa-Vorstand empfiehlt, dass die UNI-Europa-Konferenz folgendes beschließt:
3.
 - Erhöhung der Beiträge für 2021 um 4% pro Einzelmitglied.
4.
 - Autorisierung des Vorstandes, über den Beitrag pro Mitglied für 2022 bis und mit dem Jahr der 6. UNI-Europa-Konferenz (2025). Die jährlichen Beitragserhöhungen für diese Jahre dürfen nicht mehr als 2% betragen, es sei denn, der belgische Lebenshaltungskostenindex steigt um mehr als 2%. Im letzten Fall darf die maximale Beitragserhöhung nicht höher sein als die Steigerung des belgischen Index.

Entschließung 8 : Palästina

1. **Der Entschließung wurde eingereicht von by ACCG-FGTB, unterstützt von BTB (BE), SETCa (BE), ACOD Cultuur (BE), CGSLB (BE) und CNE (BE)**
2. Die Grundlage für die Palästina-Politik von UNI Europa ist die von UNI Global verfolgte Grundsatzpolitik in dieser Frage und hier besonders die in Liverpool verabschiedete Entschließung 5 zu Palästina und die auf dem UNI-Weltkongress in Kapstadt verabschiedete Entschließung 12, in der die Besetzung Palästinas angeprangert und Aktionen zur Beendigung der wirtschaftlichen Unterstützung für die illegalen Siedlungen gefordert werden.
3. UNI Europa wiederholt die Befürwortung der IGB-Erklärung von 2013: *“Wir verurteilen die Besetzung Palästinas durch Israel und mobilisieren für einen gerechten und nachhaltigen Frieden zwischen Israel und Palästina entsprechend der Legitimität des Völkerrechts und besonders der Resolutionen 242 und 338 des UN-Sicherheitsrates.*
Wir fordern:
Die Beendigung der Errichtung illegaler israelischer Siedlungen und den Abriss bestehender Siedlungen; Israels Rückzug aus allen palästinensischen Gebieten auf die Grenzen vom 4. Juli 1967 sowie den Abriss der illegalen Grenzmauer.
Diese Forderungen unterstützen Gleichheit, Gerechtigkeit und das Erreichen eines umfassenden Friedens, der das Recht des palästinensischen Volkes auf Selbstbestimmung bestätigt und die Errichtung eines freien und unabhängigen palästinensischen Staates mit Ostjerusalem als Hauptstadt ermöglicht.,
UNI Europa verurteilt die von den Regierungen Netanyahu 2019 und 2020 angekündigte Annexion palästinensischer Gebiete als illegal und fordert alle ihre Mitgliedsorganisationen und die Gewerkschaftsbewegung im weiteren Sinne auf, die potenzielle Annexion zu verurteilen und sich zu verpflichten, internationale Sanktionen gegen die israelische Regierung zu unterstützen, sollte die israelische Regierung mit der Annexion fortfahren.
4. UNI Europa begrüßt die Veröffentlichung der Datenbank der Vereinten Nationen über Unternehmen, die sich an Aktivitäten im Zusammenhang mit israelischen Siedlungen beteiligen. UNI Europa wiederholt ihren auf dem UNI-Kongress 2018 angenommenen Standpunkt, dass *“UNI weiterhin zum Handeln aufruft, um die wirtschaftliche Unterstützung für die illegalen Siedlungen zu beenden, die den Friedensprozess behindern und die Zwei-Staaten-Lösung in weite Ferne rücken lassen. UNI wird diese Entscheidung aktiv in den einschlägigen UNI-Sektoren durchsetzen.,* UNI Europa unterstützt deshalb Folgendes:
 5. • Aktionen, die die Ausweitung illegaler Siedlungen behindern und ihren Zugang zu finanzieller Unterstützung für Wachstum und Bauarbeiten einschränken, zum Beispiel Kapitalentzug von Unternehmen, die den Bau und die Entwicklung illegaler Siedlungen finanzieren.
 6. • Einen Aufruf an alle Arbeitgeber und Investoren besonders in den Bereichen Bankwesen, Versicherung, Tourismus, privater Sicherheitsdienste zu starten, keine Dienstleistungen für die illegalen Siedlungen zu erbringen oder mit ihnen Geschäfte zu tätigen, und an die Verbraucher*innen, die in diesen Siedlungen produzierten Waren zu boykottieren.
7. UNI Europa wird von der Europäischen Union fordern, dass die europäischen Instrumente (Assoziierungsvertrag, Schlussfolgerungen, die aus Verstößen gegen Artikel 2 über Menschenrechte, öffentliches Auftragswesen usw. zu ziehen sind) zur Beendigung der durch die Besetzung verursachten Verletzungen der Menschen- und Sozialrechte wirksam eingesetzt werden.

8. UNI Europa unterstützt die demokratischen Gewerkschaften in Israel und ihre wirksamen Aktionen zur Förderung der Agenda des Friedenslagers in Israel.
9. UNI Europa begrüßt die Einrichtung des Europäischen Gewerkschaftsnetzwerks für Gerechtigkeit in Palästina (ETUN) und verpflichtet sich, die Mitgliedsorganisationen über die Arbeit von ETUN zu informieren.

Dringlichkeitsentschließung: Covid-19-Krise

1. „Vorwärts durch Tarifverhandlungen“, das Thema der 5. UNI Europa-Konferenz, leitet unseren Ansatz zur Bewältigung der Covid-19-Krise. Anstatt es zuzulassen, dass die Pandemie die Arbeitnehmer/innenrechte untergräbt, müssen wir das Gegenteil bewirken, um ein Europa der Arbeitnehmer/innen mit und durch starke Tarifverhandlungen voranzubringen.
2. Covid-19 hat in Europa und weltweit eine gesundheitliche, wirtschaftliche und vor allem soziale und menschliche Krise verursacht. Die Beschäftigten im Dienstleistungssektor sind unterschiedlich betroffen. Einige hatten nicht die Möglichkeit zu arbeiten, wie es im Tourismus der Fall ist. Büroangestellte wurden gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten. In den Bereichen Handel, Pflege, Reinigung, Finanzen, Friseurhandwerk, Telekommunikation, privater Sicherheitsdienst sowie Post und Logistik standen systemrelevante Beschäftigte trotz des Gesundheitsrisikos an vorderster Front. Sie hielten unsere Gesellschaften und die Infrastruktur am Laufen.
3. In der Tat sind es die Beschäftigten im Dienstleistungssektor, die unsere Gesellschaft während der Krise funktionsfähig gehalten haben. Sie hat die Bedeutung etablierter Dienstleistungssektoren sowohl für die Wirtschaft als auch für die Gesellschaft in den Vordergrund gerückt. Sobald die Pandemie überwunden ist, müssen wir sicherstellen, dass die Dienstleistungssektoren nicht wieder durch Sparmaßnahmen ausgehöhlt werden und die Beschäftigten im Dienstleistungssektor den Preis dafür zahlen. Stattdessen ist unser Ziel: angemessene Bezahlung und Arbeitsbedingungen für alle. Dies zu erreichen, ist von zentraler Bedeutung, um die Ungleichheit in unseren Gesellschaften und auf der ganzen Welt umzukehren, die während der Krise deutlich geworden ist.
4. Die nachhaltige Effekt der Pandemie werden die unmittelbaren und stärkeren Auswirkungen der gegenwärtigen Transformationstrends auf unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften sein. Dies sind in erster Linie die Digitalisierung und der Klimawandel. Weitere Trends sind die Auslagerung von immer mehr Tätigkeiten bei gleichzeitig schrumpfender Stammbeflegschaft, die Lockerung des Arbeitsverhältnisses und die Zunahme prekärer Arbeitsformen. Die Krise hat die Marktmacht von Amazon und anderen Big-Tech-Unternehmen gestärkt, zum Nachteil der Wettbewerber, der Arbeitnehmer/innen und der Gesellschaft als Ganzes. Aufgrund der durch Covid-19 herbeigeführten Beschleunigung haben wir weniger Zeit, um die heutigen Herausforderungen anzugehen. Die Arbeitnehmer/innen müssen aktiv in den Wandel unserer Gesellschaft und der Dienstleistungsbranche einbezogen werden. Die Gesellschaft muss der Motor des Wandels sein, nicht Big-Tech oder gewerkschaftsfeindliche Unternehmen.
5. Länder, Branchen und Unternehmen mit starken Gewerkschaften sind in Krisensituationen und in Zeiten des raschen Wandels widerstandsfähiger. Covid-19 hat uns dies erneut unter Beweis gestellt. Tarifverhandlungen und soziale Dialoge sind bewährte Methoden zur Bewältigung des Wandels. Gewerkschaften und Arbeitgeber – die Sozialpartner – haben gemeinsam die unmittelbarsten Kenntnisse über die Veränderungen in ihren Branchen. Sie sind daher am besten in der Lage, mit der erforderlichen Geschwindigkeit und Kontinuität zu handeln, um faire Ergebnisse und gemeinsamen Wohlstand zu erzielen. Dies ist der Kern des Strebens nach einem sozialen Europa. Es ist der Wettbewerbsvorteil Europas. Es ist unsere Stärke, die anhaltenden Auswirkungen dieser Krise einzudämmen.
6. Die Pandemie bekräftigt die Politik von UNI Europa zur Stärkung der Tarifverhandlungen, denn die Covid-19-Krise erhöht die Dringlichkeit und eröffnet auf diesem Weg neue Möglichkeiten.
7. 1 Die Dienstleistungssektoren beschäftigen zwei Drittel der Arbeitskräfte und erwirtschaften zwei Drittel des BIP in Europa. Sie sind nicht nur der größte Teil der Wirtschaft, sondern

auch ihr Rückgrat. Sie bilden den wesentlichen Rahmen, der unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften in Bewegung hält. Wir fordern eine massive und dauerhafte Verlagerung der öffentlichen Investitionen in den Dienstleistungssektor. Wir brauchen dringend Maßnahmen zur Förderung des Konsums, damit die Beschäftigten dazu beitragen können, der Wirtschaft wieder Auftrieb zu geben. Es muss Geld in die Taschen fließen, um es auszugeben - nicht nur, um die Pandemie zu überwinden, sondern auch, um die Umwälzungen zu mildern, die der Übergang zu einer digitalen und klimaneutralen Wirtschaft mit sich bringt. Öffentliche Investitionen sind unerlässlich, um die tiefgreifende Umstrukturierung der Dienstleistungssektoren zu erleichtern. Statt eines Jahrzehnts der Sparpolitik brauchen die Beschäftigten eine Ära stabiler und gesicherter öffentlicher Investitionen, wie sie mit dem NextGenerationEU Recovery Fund für 2021-2027 eingeleitet wurden. Der Schwerpunkt muss auf der Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze, nicht zuletzt durch Weiterqualifizierung, und der Förderung einer allgemeinen Lohnerhöhung in Europa liegen, insbesondere für Beschäftigte im Dienstleistungssektor. Dazu gehören sowohl Selbstständige, die von einem oder wenigen Kunden abhängig sind, als auch Scheinselbstständige, wie viele Plattformarbeiter. Europa muss eine nachhaltige, zukunftsorientierte Dienstleistungsinfrastruktur mit einer ausgeprägten sozialen Perspektive aufbauen.

8. 2 Es wird nach der Pandemie keine faire Wirtschaft geben, wenn nicht eine radikale Neubewertung der Arbeit und der Bedürfnisse der systemrelevanten Beschäftigten erfolgt. Viele von ihnen, die unsere Gemeinden während der Krise am Laufen gehalten haben, wurden viel zu lange übersehen und unterbezahlt. Jetzt ist es an der Zeit, dies zu ändern. Wir fordern „eine neue Normalität“ für systemrelevante Beschäftigte. Um sicherzustellen, dass es sich um menschenwürdige Arbeitsplätze handelt, müssen Arbeitgeber auf der ganzen Welt die grundlegenden Rechte von Arbeitnehmer/innen respektieren: ein menschenwürdiger Lohn, sichere Arbeitsplätze, bezahlter Krankenstand, gewerkschaftliche Vertretung, Tarifverhandlungen und ein systemrelevanter Status in Krisenzeiten. Wir fordern die EU auf, hierfür den Weg zu ebnen, indem sie die staatliche Förderung des unlauteren Wettbewerbs bei den Löhnen, des Lohndumpings beendet. Der erste Schritt ist eine Überarbeitung der Vergaberichtlinie bei öffentlichen Aufträgen, so dass nur Unternehmen, die einem Tarifvertrag beigetreten sind, ein Angebot abgeben können.
9. 3 Die Pandemie macht deutlich, dass in Krisenzeiten, wenn die Ressourcen strapaziert und die institutionellen Kapazitäten begrenzt sind, die strukturellen Ungleichheiten, mit denen Frauen, Jugendliche, ethnische Minderheiten und andere diskriminierte Gruppen konfrontiert sind, noch verstärkt werden. Sie sind in Bezug auf Beschäftigung, Zugang zu Gesundheitsdiensten und Sozialschutz sowie Schutz vor Gewalt betroffen. Hart erkämpfte Rechte und Leistungen sind bedroht. Als Gewerkschaften wollen wir dazu beitragen, seit langem bestehende Ungleichheiten zu beseitigen und jede rückläufigen Entwicklungen zu stoppen, sei es nun geplant oder nicht. Die Gleichstellung der Geschlechter steht ganz oben auf der Tagesordnung der Tarifverhandlungen. Im Zusammenhang mit der EU fordern wir die rasche Verabschiedung der Richtlinie zur Lohntransparenz und die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens über Gewalt und Belästigung (Nr. 190).
10. 4 Willkürliche Notfallvorkehrungen sollten nicht zu einer Möglichkeit werden, Fernarbeit zu organisieren. Stattdessen fordern wir die Arbeitgeber auf, dies mit den Gewerkschaften durch Tarifverträge abzustimmen. Die EU und die Regierungen sollten mit der Arbeit an einem aktualisierten Rechtsrahmen beginnen und eine ordnungsgemäße Durchsetzung in Bezug auf Fernarbeit sicherstellen. Arbeitszeitgesetze mit einem zusätzlichen Recht auf Unerreichbarkeit müssen eingehalten werden. Fernarbeit muss für die MitarbeiterInnen freiwillig sein. Es sollte kein grundsätzlicher Unterschied zwischen den Verpflichtungen der Arbeitgeber gegenüber den MitarbeiterInnen bestehen, die im Büro oder aus der Ferne arbeiten. Jede Überwachung muss sowohl transparent sein als auch die Privatsphäre respektieren. Das Aufkommen der Fernarbeit darf nicht dazu benutzt werden, um ein

Ableiten von der Standardbeschäftigung zu prekären Arbeitsformen zu ebnen. Fernarbeit unterstreicht die Notwendigkeit eines EU-Rechts für Gewerkschaften auf Zugang zu einem Unternehmen, auch virtuell und in einem transnationalen Kontext. Die Arbeitgeber müssen verpflichtet sein, den Gewerkschaften geeignete Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, damit sie sich während der bezahlten Arbeitszeit mit der Belegschaft zu Organisations-, Vertretungs- und Tarifverhandlungszwecken treffen können.

11. 5 Die heutige Krise hat die bereits laufenden Umstrukturierungsprozesse in der Dienstleistungsbranche und ihren Unternehmen beschleunigt. Zu viele Manager entziehen sich ihrer Verpflichtung, die Unterrichts-, Anhörungs- und Mitbestimmungsrechte der EU-Arbeitnehmer/innen zu beachten. Wir fordern die EU und die Regierungen auf, dafür zu sorgen, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften, wie die EBR-Richtlinie, strikt durchgesetzt werden und die Arbeitnehmer/innenvertreter in der Lage sind, ihre Rechte auszuüben. Darüber hinaus fordern wir eine überarbeitete und gestärkte EU-Rechtsinitiative für transnationale Unternehmensumstrukturierungen, die den Gewerkschaften ein echtes Mitspracherecht in den Prozessen auf allen geeigneten Ebenen einräumt. Wir fordern die Unternehmen auf, sich mit den Gewerkschaften in Tarifverhandlungen und im sozialen Dialog zu engagieren, um Veränderungen zu antizipieren und Umstrukturierungen gemeinsam zu bewältigen. Mit einem solchen Ansatz wird Europa in der Lage sein, die Übergänge in den Dienstleistungssektoren in einer sozial nachhaltigen, fairen und zukunftsorientierten Weise zu meistern.
12. 6 Die Macht von Amazon ist ungebremst und die Covid-19-Krise hat ihr Wachstum beschleunigt. Wir fordern die Kommission auf, Amazon bis hin zur strukturellen Trennung zur Rechenschaft zu ziehen. Wir können nicht zulassen, dass die vielen wettbewerbsfeindlichen Geschäftspraktiken von Amazon unsere Dienstleistungsbranche und insbesondere unsere Einkaufsstraßen dezimieren. Amazon ist der Hauptschuldige. Doch die anderen Gatekeeper des Online-Marktes, darunter Google, Facebook und Apple, sind nicht weit davon entfernt. Wir fordern eine EU-Gesetzgebung, die unsere Volkswirtschaften endgültig schützt, indem sie alle Online-Plattformen mit beträchtlicher Marktmacht reguliert und einschränkt. Das digitale Legislativpaket der EU muss einen neuen Rahmen festlegen, der qualitativ hochwertige Dienstleistungen fördert und gleichzeitig gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Marktteilnehmer gewährleistet, die die Rechte der Arbeitnehmer/innen garantieren, unabhängig davon, ob die Unternehmen in der traditionellen Wirtschaft oder im Online-Handel tätig sind. Die größten Profiteure der Krise müssen ihren gerechten Anteil zahlen, damit die Länder über die Ressourcen verfügen, um sowohl die Folgen der Covid-19-Krise zu bewältigen als auch die digitalen und klimabedingten Übergänge so zu organisieren, dass die Mehrheit davon profitiert und nicht nur einige wenige.
13. 7 Die Pandemie ist noch nicht vorbei. Die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten müssen angemessen geschützt werden, sowohl in Bezug auf Fragen der psychischen und physischen Gesundheit als auch auf alle Formen arbeitsbedingter Gewalt, die sich aus der Covid-19-Pandemie ergeben. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) muss verfügbar sein - Engpässe in einer der am weitesten entwickelten Regionen der Welt sind ein offensichtliches Versagen der Politik. In ganz Europa muss Covid-19 für alle Beschäftigten als Berufskrankheit anerkannt werden. Die Gewerkschaften müssen umfassend in die Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Schutzmaßnahmen sowie von Maßnahmen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz einbezogen werden - auf nationaler Ebene durch EBR und transnationale Gewerkschaftsbündnisse.
14. 8 Alle Arbeitnehmer/innen sollten das Recht auf Covid-19-Impfungen haben. Die Entwicklung der Covid-19-Impfstoffe ist auf milliardenschwere öffentliche Investitionen zurückzuführen, daher müssen die Impfstoffe in öffentlicher Hand bleiben und die Sozialpartner sollten in den Prozess der Festlegung der Anspruchsberechtigung einbezogen werden. UNI Europa fordert, dass die Impfstoffe kostenlos abgegeben werden, beginnend bei den am stärksten gefährdeten Gruppen, einschließlich der an

vorderster Front tätigen und systemrelevanten Beschäftigten sowie derjenigen Beschäftigten, die keinen physischen Abstand halten können. Darüber hinaus ruft UNI Europa zur Solidarität bei Impfungen in allen Ländern Europas und darüber hinaus auf.

15. 9 Der sektorale soziale Dialog hat sich in der Krise bewährt. Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich europaweit zusammengeschlossen, um gemeinsame Risikobewertungen, Leitlinien und Forderungen zu entwickeln und zu vereinbaren, die auf die spezifischen Situationen in ihren Branchen abgestimmt sind. Wir sind entschlossen, diesen Erfolg über die Krise hinaus weiter auszubauen. Wir fordern die EU auf, den sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene zu fördern, indem sie die Sozialpartner früh in die politischen Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit der Arbeitswelt einbezieht. Wir brauchen eine Zusage für die Bereitstellung von Mitteln für den Kapazitätsaufbau von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Tarifverhandlungen, insbesondere in Mittel- und Osteuropa. Dazu gehören auch zweckgebundene Mittel, die über die europäischen sektoralen Sozialpartner bereitgestellt werden.
16. 10 Wir schließen uns der Einschätzung des EGB an, dass die bisher von der EU und den Regierungen ergriffenen Sofortmaßnahmen Beschäftigte, Unternehmen und öffentliche Dienste vor massiven Störungen geschützt haben. Es gab jedoch erhebliche Mängel hinsichtlich der rechtzeitigen Umsetzung, der Angemessenheit, der Universalität der Abdeckung und des Zugangs sowie der angemessenen Einbeziehung der Sozialpartner in den Prozess. Dies muss korrigiert werden. Europa braucht Solidarität, sowohl zwischen als auch innerhalb der Länder. Wir fordern ein Eingreifen der EU, das die Regierungen dazu verpflichtet, Unternehmen, die von finanziellen Unterstützungen und Einkommensausgleichsregelungen profitieren, zu Verhandlungen mit Gewerkschaften und Arbeitnehmer/innenvertretern über Umstrukturierungen und Entlassungen von Arbeitnehmer/innen verpflichtet. Wir erwarten eine klare Zusage der EU, dass die nationalen Konjunkturprogramme nicht von schädlichen steuerlichen Bedingungen und Sparmaßnahmen abhängig gemacht werden. Gleichzeitig dürfen Unternehmen keine staatliche Soforthilfe erhalten, wenn sie Dividenden oder Boni für Führungskräfte zahlen, Aktienrückkäufe tätigen, Steuervorschriften und -verpflichtungen nicht einhalten und, was für uns am wichtigsten ist, keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Europa muss Arbeitsplätze schützen, nicht die Gewinne der Aktionäre und Führungskräfte.
17. 11 Gewerkschaften und Tarifverhandlungen sind für die Bemühungen zur Bekämpfung der Pandemie von zentraler Bedeutung. Wir werden uns allen Versuchen von Regierungen widersetzen, diese kollektiven und individuellen Arbeitnehmer/innenrechte unter dem Deckmantel einer Notstandsgesetzgebung zu untergraben. Wir werden uns allen Versuchen der EU, von Regierungen oder Unternehmen widersetzen, die Krise zu nutzen, um Löhne und Arbeitsbedingungen zu senken.
18. 12 UNI Europa ist entschlossen, mit ihren Mitgliedsorganisationen zusammenzuarbeiten, um einen umfassenden Übergang von Lockdown und Krise in die (neue) Normalität zu gewährleisten. Die Pandemie und der Lockdown haben bereits schwerwiegende Auswirkungen in Form eines raschen und umfangreichen Anstiegs der Arbeitslosenzahlen sowie einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitnehmer/innenrechte gehabt. Einige Arbeitnehmer/innen wurden aus dem Arbeitsmarkt gedrängt, andere haben ihren Arbeitsplatz behalten, waren aber mit umfangreichen Umstrukturierungen der Arbeitsorganisation konfrontiert und ihr Recht auf Tarifverhandlungen wurde ignoriert. Viele Beschäftigte im Dienstleistungssektor waren gezwungen, auf Kurzarbeit, Einkommensausgleich und andere Formen des Arbeitsschutzes auszuweichen. Die Beschäftigten waren gezwungen, von zu Hause aus zu arbeiten und gleichzeitig mehr Betreuungsaufgaben zu übernehmen, wobei berufstätige Frauen am stärksten betroffen sind. Mehrere Gruppen von Beschäftigten im Dienstleistungssektor, die atypisch, selbständig, prekär oder nicht angemeldet arbeiten, waren in ihrem Zugang zu Schutzmaßnahmen stark eingeschränkt. Die Regierungen dürfen die Beschäftigten nicht vernachlässigen, die unerlässlich sind, um unsere Gesellschaften über Wasser zu halten.

Die Arbeitgeber sollten die Covid-19-Krise nicht dazu missbrauchen, sich der Stimme der Arbeitnehmer/innen im Dienstleistungssektor zu entziehen. Sozialer Dialog und Tarifverhandlungen sind wesentliche Mechanismen zur Bewältigung des Übergangs. Jetzt ist es an der Zeit, Tarifverhandlungen wieder in den Mittelpunkt der politischen Agenda der EU und der Mitgliedstaaten zu setzen.

19. UNI Europa wird diese Agenda gemeinsam mit unseren Mitgliedsorganisationen, unseren Sektoren und Gruppen verfolgen, damit die Covid-19-Krise zu einem Wendepunkt für die Stärkung der Gewerkschaften und der Tarifverhandlungen wird, um eine gerechte und gleichberechtigte Gesellschaft in Europa zu erreichen.
20. Wir wollen die Untergrenze durch sozialen Schutz und existenzsichernde Mindestlöhne für alle anheben.
21. Wir wollen die Mitte durch sektorale Tarifverhandlungen mit der Unterstützung von Arbeitgebern, Regierungen und der Zivilgesellschaft erweitern.
22. Wir wollen die Gier an der Spitze begrenzen, indem wir die 1% dazu zwingen, ihren gerechten Anteil zu zahlen und die Demokratie in der Politik und der Arbeit zu respektieren.

Erklärung: Stärkung der Einheit der europäischen Gewerkschaften

1. UNI Europa ist seit jeher eine europäische Organisation mit aktiven Mitgliedsorganisationen aus allen Bereichen des Kontinents, innerhalb und außerhalb der Europäischen Union, die sich für eine bessere Zukunft für alle Beschäftigten im europäischen Dienstleistungssektor einsetzen.
2. UNI Europa und ihre Mitgliedsorganisationen bekräftigen ihr uneingeschränktes Engagement für die Aufrechterhaltung der Einheit und die Stärkung der Solidarität nach dem am 24. Dezember 2020 zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich erzielten Brexit-Abkommen.
3. Es gibt viele Menschen (einschließlich Arbeitgeber, Politiker/innen und rechte politische Organisationen) im Vereinigten Königreich und in Europa, die den Brexit nutzen wollen, um die europäische Gewerkschaftsbewegung zu spalten, weshalb unsere Antwort darin bestehen muss, die Einheit und Solidarität zu stärken und zu vertiefen.
4. Die Bedingungen der Beziehung zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU haben sich geändert, der Dialog ist jedoch noch lange nicht beendet. Der Brexit wird sich weiterhin auf alle Sektoren sowohl im Vereinigten Königreich als auch in der EU-27 auswirken. Es gibt viele offene Fragen, die weitere Verhandlungen und Einigungen erfordern werden, nicht zuletzt der Ausschluss aller Dienstleistungssektoren aus dem Geltungsbereich des Handels- und Kooperationsabkommens (TCA). Dieser hinterlässt große Unsicherheiten in den Dienstleistungsbranchen, in denen unsere Mitglieder arbeiten.
5. UNI Europa stellt fest, dass die Bestimmungen über gleiche Wettbewerbsbedingungen im Abkommen sehr schwach und schwerfällig sowie für die Gewerkschaften praktisch unzugänglich sind. Dies bedeutet, dass die Rechte der Arbeitnehmer/innen vor ernsthaften Bedrohungen stehen. Ebenfalls nehmen wir mit großer Sorge die zunehmenden Spannungen in Bezug auf die Umsetzung des nordirischen Protokolls des Austrittsabkommens und den Druck zur einseitigen Änderung von Teilen des Abkommens durch die britische Regierung zur Kenntnis.
6. Der Brexit ist in vielerlei Hinsicht ein einzigartiger politischer Prozess. Oftmals wurden Argumentationen laut, dass er ein Symptom für umfassendere Versuche ist, die Einheit der europäischen Arbeitnehmer/innen zu brechen und zu spalten. Nichtsdestotrotz hat sich innerhalb der europäischen Arbeiterbewegung eine unglaubliche Solidarität bezüglich der Definition gemeinsamer Forderungen gegenüber den beteiligten Verhandlungspartnern und Arbeitgebern auf allen Ebenen gezeigt.
7. Die Auswirkungen des Brexit stellen die europäische Gewerkschaftsbewegung vor ernsthafte Herausforderungen, weshalb wir unser Engagement für Solidarität und Zusammenarbeit bekräftigen müssen. Wir dürfen und werden nicht zulassen, dass politische Spaltungen zwischen Nationalstaaten und der EU zu Spaltungen innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung führen.
8. UNI Europa ist der Ort, an dem wir Solidarität mit Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften aufbauen, die in ganz Europa tätig sind, nicht nur in der EU.
9. Multinationale Unternehmen und opportunistische Regierungen werden nicht zögern, ihr Bestreben, wie auch ihre Kosten und Arbeitsstandards zu senken, Spaltungen auszunutzen und zu vertiefen. UNI Europa wird darauf reagieren, indem wir unsere Bemühungen zur Vertiefung und Stärkung der Solidarität und Zusammenarbeit zwischen den europäischen

Gewerkschaften verdoppeln - das Wohlergehen aller von uns vertretenen Arbeitnehmer/innen hängt davon ab.

10. Insbesondere werden wir nicht zulassen, dass die Grundprinzipien der Unterrichtung, Anhörung und Beteiligung durch multinationale Unternehmen infolge des Brexit untergraben werden. Wir werden weiterhin die Beteiligung aller europäischen Arbeitnehmer/innen innerhalb entscheidender Strukturen wie den Europäischen Betriebsräten fordern.
11. Es ist unbestreitbar, dass die derzeitige britische Regierung die Vision verfolgt, dass das Vereinigte Königreich zu einer Niedriglohn- und Niedrigregulierungswirtschaft im Stil eines „Singapur an der Themse“ wird. Wir lehnen alle Versuche des Vereinigten Königreichs ab, die Deregulierung des Finanzsektors, die Absenkung des Umweltschutzes oder die Kürzung anderer Normen als Taktik zu nutzen, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen.
12. Jeder Angriff auf die Arbeitnehmer/innenrechte im Vereinigten Königreich wird nicht nur äußerst nachteilig für die britischen Arbeitnehmer/innen sein, sondern ebenfalls eine enorme Bedrohung für Arbeitnehmer/innen in ganz Europa darstellen, indem Druck erzeugt und die Gefahr von Konzessionsverhandlungen deutlich wird.
13. Die Verteidigung des Prinzips gleicher Wettbewerbsbedingungen erfordert eine verstärkte Entschlossenheit und Anstrengung aller Gewerkschaften durch einen stärkeren Dialog und eine engere Zusammenarbeit auf allen Ebenen. Dies soll sicherzustellen, dass eine Mobilisierung möglich ist und Druck auf die politischen Akteure in der EU und im Vereinigten Königreich ausgeübt wird, um die Rechte und Normen des Vereinigten Königreichs und der EU zu verteidigen.
14. Unsere Bewegung ist auf den Kernprinzipien des Kollektivismus und der Solidarität aufgebaut. Sie waren immer das Fundament sowohl unserer europäischen als auch unserer internationalen Arbeit. Wir bekräftigen hiermit unsere kollektive Identität innerhalb von UNI Europa und unsere Verpflichtung, diese Prinzipien aufrechtzuerhalten und unsere europäische Gewerkschaftsarbeit zu stärken, um die vor uns liegenden Herausforderungen zu meistern.

Erklärung: Für einen EU-Rechtsrahmen für menschenwürdige Löhne und die Förderung von Tarifverhandlungen

1. Als Gewerkschaften stehen wir für faire Arbeitsbedingungen und faire Löhne für jeden Arbeiter, die es ihnen und ihren Familien ermöglichen, in Würde zu leben und an sozialen Aktivitäten teilzunehmen.
2. Der effektivste Weg, um das Ziel eines fairen Lohns für jeden Arbeitnehmer*in zu erreichen, sind sektorale Tarifverhandlungen. Was die Regierungen und die EU daher vorrangig tun sollten, sind konkrete Maßnahmen, um in jedem einzelnen Mitgliedsstaat einen angemessenen Rahmen zu diesem Zweck sicherzustellen.
3. Immer noch im Griff der Covid-19, muss die Erholung von der Wirtschaftskrise lohngesteuert sein. Höhere Mindestlöhne und stärkere Tarifverhandlungen müssen wesentliche Bestandteile für eine starke, faire und nachhaltige Erholung sein.
4. Frontline-Beschäftigte, system-relevante Beschäftigte haben während der Pandemie geliefert. Jetzt ist es entscheidend, dass wir in der Erholungsphase angemessene Löhne für alle bieten.
5. Die UNI Europa Konferenz bekräftigt ihre Unterstützung für die Position des EGB zu dem EU-Vorschlag für eine Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit fairen Mindestlöhnen, wie sie vom EGB-Exekutivausschuss im Oktober 2020 angenommen wurde.
6.
 - Die UNI Europa Konferenz unterstützt die doppelte Zielsetzung des EGB durch den Gesetzesentwurf, einen Rahmen zu schaffen für:
7.
 - Die Festlegung einer Schwelle, unter die der gesetzliche Mindestlohn nicht fallen darf; sie beträgt sowohl 60 % des Median- als auch 50 % des Durchschnittslohns.
8. Die Förderung von Tarifverhandlungen als wichtigstes Mittel zur Festlegung von Löhnen, einschließlich der Verpflichtung der Mitgliedsstaaten, mit den Sozialpartnern einen Aktionsplan zu diesem Zweck zu vereinbaren.
9. Die geforderten Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen stimmen auch mit den Prioritäten von UNI Europa überein:
10.
 - Eine Überarbeitung der Vergaberichtlinie, um festzulegen: kein öffentlicher Auftrag für Unternehmen ohne Tarifvertrag.
11.
 - EU-Gesetzgebung, die das Recht der Gewerkschaften auf Zugang zum Arbeitsplatz, einschließlich des digitalen Zugangs, garantiert, um sich mit der Belegschaft zu Zwecken der Vertretung, Organisation und Tarifverhandlungen treffen zu können, zusammen mit dem Schutz der Arbeitnehmer vor Union Busting-Aktionen.
12. Die UNI Europa Konferenz beharrt darauf, dass die EU-Gesetzgebung die nationalen Tarifverhandlungssysteme nicht untergraben darf. Insbesondere dürfen die Mitgliedstaaten, wie der EGB fordert, nicht verpflichtet werden, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, falls die Löhne überwiegend durch Tarifverhandlungen festgelegt werden und falls sie am 1. Januar 2020 noch keinen gesetzlichen Mindestlohn hatten.
13. Die UNI Europa Konferenz begrüßt die Entschließung des EP "Ein starkes soziales Europa für gerechte Übergänge" vom Dezember 2020, in der "die Kommission und die Mitgliedstaaten aufgefordert werden, sich gemeinsam mit den Sozialpartnern zu verpflichten, bis 2030 eine Tarifverhandlungsquote von 90 % in denjenigen nationalen Systemen zu erreichen, die eine

Kombination aus gesetzlicher und sozialpartnerschaftlicher Regulierung von Beschäftigung und Arbeitsbedingungen vorsehen".

14. Die UNI Europa Konferenz unterstützt die von den Ko-Berichterstatern des EP-Beschäftigungsausschusses vorgeschlagenen Änderungen am Gesetzesentwurf der Kommission zum Mindestlohn. Insbesondere unterstützen wir folgende Vorgaben:
15.
 - Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen definieren Kriterien für die Festsetzung von Mindestlöhnen, die einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten.
16.
 - Mitgliedstaaten ergreifen konkrete Maßnahmen, um die Tarifbindung zu fördern und schrittweise auf mindestens 90 % anzuheben.
17.
 - Mitgliedstaaten stellen sicher, dass bei der Ausführung öffentlicher Aufträge Unternehmen sich an Tarifverhandlungen beteiligen und Tarifverträge einhalten sowie Gewerkschaften und das Recht der Arbeitnehmer*in auf gewerkschaftliche Organisation anerkennen.
18. Die UNI Europa Konferenz ruft die Mitgliedsorganisationen auf, die EGB-Kampagne zur Schaffung eines Rahmens für Mindestlöhne und zur Stärkung der Tarifverhandlungssysteme zu unterstützen und sich insbesondere an der geplanten Aktionswoche vom 3.-8.Mai mit eigenen Aktivitäten zu beteiligen.
19. Das Fundament von Europas sozialem Marktmodell sind faire Löhne und sektorale Tarifverhandlungen. Zu lange hat die EU beides unterminiert und beiseite geschoben. Das muss sich ändern. Arbeitnehmer*innen brauchen starke Tarifverhandlungssysteme. Ihre Durchsetzung macht Europa zugleich widerstandsfähiger für die Herausforderungen der Zukunft, fördert den Wohlstand, wirkt dem Populismus entgegen und stärkt die Demokratie.

ⁱ Die Finanzialisierung bezieht sich sowohl auf [1] die wachsende Rolle der Finanzmärkte und ihrer Akteure für das Funktionieren der Wirtschaft als auch auf die schrittweise Auferlegung von Indikatoren und Zielen, die ihren Interessen bei der Durchführung wirtschaftlicher Aktivitäten dienen; und [2] es wurden auch Auswirkungen auf die täglichen Aktivitäten der Unternehmen festgestellt: diese Finanzialisierung des Managements erscheint in den meisten Untersuchungen als Ergebnis von Maßnahmen, die von den Geschäftsführern ergriffen wurden, um "finanzierte" Ziele zu erreichen, die im Allgemeinen von den Aktionären der institutionalisierten Finanzmärkte festgelegt wurden.

ⁱⁱ *Recht auf Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit*, Vereinte Nationen, 14. September 2016, verfügbar unter: http://freeassembly.net/wp-content/uploads/2016/10/A.71.385_E.pdf