

DOSSIER

#4 2020 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

A photograph of an industrial corridor with a blue tint. In the center, two workers in red protective suits and yellow hard hats are walking away from the camera. The corridor is lined with metal railings and pipes, and the floor is covered with a dark mat. The lighting is dramatic, with bright spots from overhead lights.

**Industrie:
Unser Weg aus der Krise**



Inhalt

<u>Jeder neunte Arbeitsplatz ist in der Industrie</u>	S. 4
<u>Was uns gut durch die Krise bringt</u>	S. 6
<u>Stärkere Anstrengungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen</u>	S. 9
<u>Probleme & Herausforderungen für den Industriesektor in Luxemburg & Europa</u>	S. 12



Stefano Araujo
Zentralsekretär
Syndikat Hüttenindustrie
und Bergbau



Patrick Freichel
Zentralsekretär
Syndikat Metallverarbeitende
Industrie



Alain Rolling
Zentralsekretär
Syndikat Chemie



Raymond Kapuscinsky
Zentralsekretär
Syndikate Metallverarbeitende
Industrie & Chemie



Stefan Osorio-König
Beigeordneter Zentralsekretär
Syndikate Metallverarbeitende
Industrie & Chemie

Jeder neunte Arbeitsplatz ist in der Industrie

Milch und Metall, Glas und Gummi, Kalk und Kunststoff – die Industrie in Luxemburg ist unglaublich vielfältig. Insgesamt 926 Industriebetriebe gibt es laut nationalem Statistikamt Statec im Großherzogtum.

Ihre Zahl ist in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben. Zu den großen Unternehmen am Standort zählen im Jahr 2020 neben ArcelorMittal mit rund 3.500 Mitarbeitern unter anderem auch Goodyear mit 3.400 Beschäftigten sowie Ceratizit mit knapp 1.100 Arbeitnehmern, Dupont mit 900, Husky (850), I.E.E. (700) oder Rotarex (500) aber auch die milchverarbeitende Industrie, wie Luxlait, mit gut 300 Mitarbeitern. Dazu kommen noch Dutzende Mittelständler und kleinere Unternehmen.

Im zweiten Quartal 2020 waren insgesamt 37.362 Arbeitnehmer in einem Industriebetrieb in Luxemburg beschäftigt. Rechnet man Subunternehmen und Dienstleister für die Industrie hinzu wäre diese Zahl noch deutlich höher. Im Vergleich dazu: Im Finanzsektor arbeiten knapp 51.000 Menschen. Somit ist fast jeder neunte Arbeitsplatz im Land in der Industrie angesiedelt. Das verarbeitende Gewerbe gehört damit zu den wichtigsten Branchen im Land. Im Vergleich zum zweiten Quartal 2018 ist die Zahl der Beschäftigten in der Luxemburger Industrie mit 133 oder 0,4 Prozent sogar noch leicht gestiegen.

Umsatz steigt um 6 Prozent

Und der Industrie geht es gut. Allein zwischen 2016 und 2018 ist ihr Gesamtumsatz laut Statec um fast sechs Prozent gestiegen. Zwar hat die Corona-Krise für

eine kleine Delle bei Bestellungen und Produktion gesorgt, aber die Aussichten bleiben weiter rosig, wie aus dem Conjunction Flash des Statistikamtes von Oktober 2020 hervorgeht. Demnach sehen fast 70 Prozent der Industriebetriebe gegenwärtig einen Anstieg oder eine Stabilität bei der Produktion. Noch besser sehen die Zukunftserwartungen aus. Hier gehen fast 90 Prozent der Unternehmen von einer steigenden Produktion oder zumindest einem gleichbleibenden Produktionsvolumen aus. Und 76 Prozent rechnen mit einer steigenden oder gleichbleibenden Beschäftigung. Auch wenn man angesichts der gegenwärtigen Situation diese Zahlen nicht überbewerten sollte, so zeigen sie dennoch in die richtige Richtung.

Bei den Arbeitskosten pro Stunde liegt das Großherzogtum aber eher im europäischen Mittelfeld. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft kostet eine Arbeitsstunde in der Industrie in Luxemburg 31,27 Euro, während es in den Niederlanden bereits 34,99 Euro sind. In Frankreich kostet eine Arbeitsstunde 37,47, in Deutschland 38,99 Euro, während sie in Belgien auf 43,20 Euro kommt. Damit liegen die Kosten für eine Arbeitsstunde in Deutschland rund 25 Prozent, in Belgien sogar 38 Prozent über jenen in Luxemburg. Damit ist im Großherzogtum bei den Industrie-Gehältern noch deutlich Luft nach oben.

90 Kollektivverträge für 30.000 Beschäftigte

Bei insgesamt 90 Kollektivverträgen in der Industrie ist der OGBL Vertragspartner. Damit kommen knapp 30.000 Beschäftigte in den Genuss besserer Arbeitsbedingungen und höherer Löhne. Während in den Betrieben ohne Kollektivverträge oftmals nur die Mindeststandards, wie der Mindestlohn oder 26 Tage Jahresurlaub eingehalten werden, garantieren Lohntabellen in den Kollektivverträgen regelmäßig steigende Einkommen, wobei bereits schon die Einstiegsgehälter oft deutlich über dem Mindestlohn liegen. Unsere Kollektivverträge garantieren auch Leistungen, wie Urlaubsgeld, ein 13. Monatsgehalt, Sonderzahlungen und Prämien, sowie zusätzliche Urlaubstage.

Allerdings gibt es immer noch viele Betriebe, in denen bislang kein Kollektivvertrag existiert. Über 7.000 Beschäftigte in der Luxemburger Industrie kommen bisher nicht in den Genuss eines Kollektivvertrags. Deswegen ist es eines der wichtigsten Ziele der Industriegewerkschaften im OGBL, Kollektivverträge auch in jenen Betrieben einzuführen, wo es bislang keine gibt.

Nach Angaben des französischen Arbeitsministeriums leisten Arbeitnehmer in Frankreich im Schnitt 35,6 Arbeitsstunden die Woche, in West-Deutschland



gilt in der Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche mit der Option die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. In Belgien liegt die Wochenarbeitszeit bei 38 Stunden. Oft werden dort zwar 40 Stunden gearbeitet, diese Mehrarbeit von zwei Stunden die Woche wird aber durch zwölf zusätzliche Urlaubstage ausgeglichen.

In Luxemburg liegt die Arbeitszeit in der Industrie hingegen in der Regel bei 40 Stunden die Woche für einen Arbeitnehmer in Vollzeit. Allerdings beträgt die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit deutlich mehr. So arbeiteten Männer laut einer Studie der CSL in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg aus dem Jahr 2019 im Schnitt 42,8 Stunden. Noch im Jahr 2013 waren es mit 42,5 rund 0,3 Stunden weniger.

Erholung vom Corona-Schock

Die Luxemburger Industrieproduktion

erholt sich nach dem Corona-Schock sehr dynamisch. War das hergestellte Volumen pro Arbeitstag im April noch gut 32 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eingebrochen, und lag es im Mai auch noch bei rund minus 22 Prozent, so ging das Minus bis Juli auf 8,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat zurück, wie aus dem Conjoncture Flash des Statec vom Oktober hervorgeht. Allerdings ist dieser Rückgang zu einem grossen Teil auf Kurzarbeit und Corona-bedingte Krankheitsausfälle zurückzuführen.

Im September lag die Industrieproduktion lediglich noch 2,4 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Bei dieser Geschwindigkeit der Erholung könnte die Industrie in Luxemburg bis Jahresende ihr Vor-Corona-Niveau erreicht haben. Dementsprechend zuversichtlich ist auch die Stimmung in den Chefetagen laut Statec. So sind die Erwartungen an künftige Produktionssteigerungen in der Industrie im Groß-

herzogtum so gut, wie seit über zwei Jahren nicht mehr, und die Lagerbestände nehmen zusehends ab, was ein Zeichen für die wirtschaftliche Erholung ist. Auch die Auftragsbücher der Unternehmen sind praktisch wieder so voll wie Anfang des Jahres. Angesichts dieser Entwicklungen ist der OGBL vorsichtig optimistisch, was die wirtschaftliche Erholung in der Luxemburger Industrie angeht. ◊

Bei insgesamt 90

Kollektivverträgen in der

Industrie ist der OGBL

Vertragspartner. Damit

kommen knapp 30.000

Beschäftigte in den Genuss

besserer Arbeitsbeding-

ungen und höherer Löhne.

Was uns gut durch die Krise bringt

Die Kommentatoren in den Tageszeitungen jedweder Couleur sind sich in ihrer Einschätzung einig wie selten: Das Luxemburger Sozialmodell hat uns bislang gut durch die Krise geführt. Staatliches Handeln und Intervention in die Wirtschaft, eine höhere Staatsverschuldung und die massive Ausweitung von Kurzarbeit bilden sind auch im neoliberalen Lager allseits anerkannte und wirksame Instrumente zur Krisenbewältigung. Die rezente Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung ist in diesem Zusammenhang das richtige Signal.

Zu wenig Aufmerksamkeit in den Kommentarspalten und in der Wahrnehmung der breiten Öffentlichkeit findet bislang ein weiteres zentrales Element des Luxemburger Sozialmodells: die betriebliche Mitbestimmung und unser Kollektivvertragswesen.

Völlig zu Unrecht, denn, wenn wir heute sagen können, dass die Industrie in Luxemburg auch bereits während des ersten Lockdowns im Frühjahr unter den besonderen Umständen weitgehend offen geblieben ist, dann ist dies zum grossen Teil der Arbeit der Personaldelegationen in den Betrieben zu verdanken. Die kleinteilige Arbeit der Delegierten und deren Einsatz findet vielleicht unter dem Radar der öffentlichen Wahrnehmung statt, sie war und ist aber der Kitt, der alles am Laufen gehalten hat und hält.

Rückblende:

April 2020: Es herrscht allgemeines Unsicherheitsgefühl und in Teilen Panik auf allen Seiten. Die Kitas waren geschlossen. Hygienekonzepte? Gab es nicht. Die uns heute allen bekannten und beachteten "gesteckten Barrieren" waren erst wenige Tage alt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es waren die Delegationen zusammen mit dem OGBL, die für den Schutz der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben gesorgt haben.

Ohne die vermittelnde Rolle zwischen Personaldelegation und Belegschaft sowie den Druck auf die Arbeitgeber wären die Hygienekonzepte nicht in der Zeit und nicht in dem nötigen Umfang umgesetzt worden. Personaldelegierte waren Ideengeber und Kontrolleure, sie waren Vertrauensperson und ständige Ansprechpartner, sie waren im Betrieb für ihre Kollegen da und haben aktiv an den heute so gelobten Lösungen mitgearbeitet.

Leider wird der Wert der betrieblichen Mitbestimmung bereits heute wieder unterschätzt.

Zu viele Personaldelegationen müssen für die Anerkennung ihrer Rechte kämpfen. Wenn wir die richtigen Lehren aus der Krise gezogen haben, dann müssen wir die Personaldelegationen weiter stärken anstatt sie zu schwächen. Wir brauchen mehr durchsetzbare Rechte, die über die reine Information und Anhörung welche im Gesetz vorgesehen ist hinausgehen. Denn aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Ohne Gegenmacht gibt es keinen nachhaltigen sozialen Fortschritt. Gewerkschaftlich organisierte Personaldelegationen sind keine einfachen Co-Manager, sie sind diejenigen, die durch ihre gewerkschaftliche Arbeit jeden Tag unser Kräfteverhältnis in den Betrieben stärken. Das zweite in der öffentlichen Wahrnehmung

unterschätzte wesentliche Instrument, das uns gut durch die Krise geführt hat, sind unsere Kollektivverträge.

Kollektivverträge sind das wesentliche gewerkschaftliche Handlungsfeld in den Betrieben, sie beeinflussen direkt die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Hälfte der luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Wert des sozialen Friedens wird von Seiten der Arbeitgeber als zu gering und als zu selbstverständlich eingeschätzt.

Die Covid-Krise wirft auch hier ein Schlaglicht auf diese wesentlichen (Schutz-) Funktionen des Kollektivvertragswesens insbesondere mit Blick auf die soziale Absicherung sowie die Sicherung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Gute Kollektivverträge sind die Voraussetzung für gute Arbeit. Sie sind die beste Versicherung gegen die Spaltung der Gesellschaft und ein zentrales Instrument, um sozialen Zusammenhalt und faire und gerechte Chancen für alle zu gewährleisten. Sie garantieren sozialen Frieden und sozialen Fortschritt und verhindern einen immerwährenden Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen.

Die Schutzfunktion von Kollektivverträgen

kommt in der aktuellen Krise besonders deutlich zum Tragen: Soziale Errungenschaften und erkämpfte Vorteile wie zum Beispiel ein 13tes Monatsgehalt oder zusätzlichen Urlaub können nicht einfach von der Arbeitgeberseite in Frage gestellt werden, auch wenn das Patronat dies natürlich überall versucht. Kollektivverträge bieten Sicherheit und Planbarkeit in der Krise, aber sie sind nicht selbstverständlich: Sie müssen erkämpft und

verteidigt werden! Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Betrieb und damit die Kampagnenfähigkeit der Belegschaften bilden die Grundvoraussetzungen für die Verteidigung und den Ausbau der Kollektivverträge in der Industrie.

Gerade in der Krise ist dies von zentraler Bedeutung: Wir brauchen mehr und bessere Kollektivverträge zur Krisenbewältigung, und kein Stillstand oder gar Rückschritt.

Das sind die Lehren aus den Erfahrungen mit der Pandemie: Mitbestimmung im Betrieb, Solidarität unter den Beschäftigten, gute Kollektivverträge und als Voraussetzung hierfür ein starker OGBL.

So einfach und wirksam wie Maske und Abstand, aber mit Sicherheit noch viel länger notwendig. ◊





Stärkere Anstrengungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen

Bei Wirtschaftskrisen und Umstrukturierungen greifen die Arbeitgeber oft zu schnell zum Personalabbau als einziger Lösung zur Senkung von Lohn- und Gesamtkosten. Dieser destruktive Ansatz ist kurzfristig und führt zum Verlust von Arbeitsplätzen und wertvollen Kompetenzen. In jedem Fall sind es die Arbeitnehmer, die die Folgen zuerst spüren.

Nur allzu oft nutzen die Arbeitgeber Sozialpläne, um sich von Arbeitnehmern zu trennen, ohne den sozialen Dialog zu suchen oder einen Plan zum Beschäftigungserhalt in Betracht zu ziehen, der im Interesse aller wäre. Durch die Ausschöpfung alternativer Optionen könnten Entlassungen verhindert werden.

Heute ist der Sozialplan ein nicht klar definiertes Rechtsmittel, das Spielraum für Interpretationen lässt. Klar ist jedoch, dass es nach einem mit Entlassungen verbundenen Sozialplan keinen Weg mehr zurück gibt. Der OGBL betrachtet Sozialpläne als Niederlage, die soziale Konflikte heraufbeschwört. In diesem Zusammenhang ist es selbstverständlich, dass der OGBL die Interessen der Arbeitnehmer vertritt und bereit ist, mit allen Mitteln dafür zu kämpfen.

Ein guter Sozialdialog zum Schutz der Arbeitnehmer

Schon seit langem fordert der OGBL, dass

Unternehmen beweisen müssen, dass sie alle Mittel zum Erhalt der Arbeitsplätze ausgeschöpft haben, bevor Sie Verhandlungen über einen Sozialplan aufnehmen. Damit wären sie gezwungen, alternative Lösungen in Betracht zu ziehen, bevor sie zum Mittel der letzten Wahl greifen.

Zur Vermeidung von Ausschreitungen und Konflikten müssen die Sozialpartner Dialogbereitschaft zeigen und es der Personaldelegation ermöglichen, sich aktiv zu beteiligen und beschäftigungsrelevante Themen gemeinsam zu lösen. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL, dass die Unternehmen gezwungen werden, den Personaldelegierten regelmäßig ein umfassendes Sozialaudit vorzulegen. So können tiefgreifende Änderungen antizipiert und Lösungen gefunden werden, bevor es zu spät ist. Das Sozialaudit beinhaltet unter anderem Informationen über Beschäftigung, Löhne, Arbeits- und Sicherheitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, sowie alle Daten, die zu einer

objektiven Beurteilung der sozialen Lage des Unternehmens beitragen.

Plan zum Beschäftigungserhalt

Wenn ein Unternehmen in Schwierigkeiten gerät, können sich die Arbeitgeber und Personalvertreter gemeinsam an einen Tisch setzen und statt eines Sozialplans einen Plan zum Beschäftigungserhalt aushandeln, dessen Ziel es ist, die Arbeitsplätze zu erhalten. Der Plan zum Beschäftigungserhalt ist ein Instrument, das der Gesetzgeber den Sozialpartnern an die Hand gibt, um die Beschäftigung langfristig zu sichern und die Tätigkeit der Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden, zu erhalten, und so den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern.

Für den OGBL ist es oberstes Gebot, die Arbeitnehmer und Kompetenzen in den Unternehmen zu halten, um eine Weiterführung oder auch eine Wiederaufnahme der Produktion zu gewährleisten. Das macht vor allem auch deshalb Sinn,

weil sich die Unternehmen andererseits beklagen, wie schwierig es ist, qualifiziertes Personal zu finden. In der Industrie werden immer mehr Kompetenzen benötigt, um den Betrieb eines Unternehmens zu gewährleisten.

Es empfiehlt sich daher, die verschiedenen Instrumente für die langfristige Begleitung der Arbeitnehmer einzusetzen. Zu den vorbeugenden Maßnahmen eines Plans zum Beschäftigungserhalt gehören die Fortbildung, die interne Wiedereingliederung oder die temporäre Überlassung von Arbeitnehmern. Diese proaktiven Maßnahmen dienen dazu, eine Weiterbeschäftigung der Personen ohne signifikante Verringerung der Mitarbeiterzahl sicherzustellen. Über die Versetzung der Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze kann der Unternehmer eine temporäre Umstrukturierung durchführen. Durch die zeitliche befristete Überlassung von Arbeitnehmern gehen die Kompetenzen der Arbeitnehmer nicht verloren und bleiben dem Sektor erhalten. Denn wenn sie den Sektor einmal verlassen haben, sind die Chancen auf eine Rückkehr äußerst gering. Und für die Arbeitnehmer bedeuten die Maßnahmen eine Planungssicherheit für ein Leben ohne Existenzängste und die Bewahrung ihrer Errungenschaften.

Mängel des Plans zum Beschäftigungserhalt

Allerdings ist der Plan zum Beschäftigungserhalt nicht perfekt, sondern weist eine Reihe von Mängeln auf. Für Unternehmen besteht keine gesetzliche Verpflichtung, einen Plan zum Beschäftigungserhalt auszuhandeln und damit die künftige mittel- und langfristige Entwicklung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie deren Auswirkungen auf die berufliche und soziale Situation der Beschäftigten zu antizipieren.

Nur allzu oft ist der Plan zum Beschäftigungserhalt für die Unternehmen auf reaktive anstatt auf proaktive Maßnahmen beschränkt. Und in den meisten Fällen dient er lediglich dazu, die Beschäftigtenzahl über Kündigungsvereinbarungen oder Vorruhestandsregelungen zu verrin-

gern. Das ist an sich nichts Schlechtes, wenn es im Einvernehmen mit den Personaldelegierten erfolgt. Vorruhestandsregelungen zum Beispiel sind das beste Instrument, um Arbeitnehmern einen würdigen Abgang zu ermöglichen, und ihnen die Chance zu geben, nach einer langjährigen Berufstätigkeit ihr Leben zu genießen.

Die größte Gesetzeslücke im Zusammenhang mit dem Plan zum Beschäftigungserhalt besteht jedoch darin, dass der Arbeitnehmer nicht zu Verhandlungen verpflichtet ist. Es gibt kein gesetzlich vorgeschriebenes Schlichtungsverfahren und kein Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen. Eine weitere Gesetzeslücke besteht darin, dass der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Plans nicht daran gehindert wird, Massenentlassungen durchzuführen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Plans zum Beschäftigungserhalt jederzeit Gespräche über einen Sozialplan aufnehmen kann, um die Beschäftigtenzahl in seinem Unternehmen zu verringern.

Dieser Widerspruch führt dazu, dass das Ziel der Aufrechterhaltung der Beschäftigung zunichte gemacht wird. Für den OGBL darf das Verfahren zur Durchführung eines Sozialplans erst dann eingeleitet werden darf, wenn der Plan zum Beschäftigungserhalt gescheitert ist, d.h. nach Ablauf des letzteren. Solange der Plan läuft, dürfte der Arbeitgeber keinen Sozialplan durchführen.

Stärkung der Gesetze, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern

Der OGBL fordert daher eine Überarbeitung der Gesetze zum besseren Schutz der Beschäftigten von Unternehmen, die sich in der Krise befinden. Insbesondere angesichts der sanitären Krise ist es höchste Zeit, die betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Der Forderungskatalog umfasst somit die Einführung eines Sozialaudits in den Unternehmen, die Reform der Sozialpläne, die Reform der Pläne zum Beschäf-

tigungserhalt, die fortlaufende berufliche Weiterbildung sowie die Stärkung der Rechte von Beschäftigten im Falle eines Konkurses ihres Arbeitgebers.

Es ist klar, dass der Plan zum Beschäftigungserhalt in einer Wirtschaftskrise ein wesentliches Instrument ist, aber der OGBL ist sich bewusst, dass er nicht alle Probleme löst. ◊





Die Industrie von morgen kann nur mit stabilen und nachhaltigen Arbeitsplätzen errichtet werden.



Probleme & Herausforderungen für den Industriesektor in Luxemburg & Europa

Die mit Covid-19 einhergehende sanitäre Krise hat inzwischen zu einer Wirtschaftskrise geführt, deren Ausmaß möglicherweise das von 2008 übersteigt. Im Moment ist es noch schwierig, die tatsächlichen Auswirkungen auf die luxemburgischen und europäischen Industriebetriebe zu quantifizieren. Aber leider müssen wir bereits jetzt feststellen, dass die Krise die Entscheidungen der Unternehmen im Hinblick auf die Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsplätzen beschleunigt hat. Diese Veränderungen werden konkrete Auswirkungen auf die Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen haben. Hinzu kommen zahlreiche Pläne für Kosteneinsparungen und Umstrukturierungen, die von den Unternehmen auf den Weg gebracht wurden, um die dividendenhungrigen Aktionäre zu besänftigen.

Es scheint, als ob die bisher oft ausgesparten Arbeitsplätze in der Verwaltung und im mittleren Management nun die Hauptbetroffenen sind. Die Arbeitnehmer in der Produktion waren ja bereits in der Vergangenheit Ziel solcher Maßnahmen und werden auch künftig noch weitere Automatisierungs- und Rationalisierungspläne über sich ergehen lassen müssen. In diesen Bereichen ist die Zahl der Arbeitsplätze oft bereits so zusammengeschrumpft, dass gesundheitliche Probleme und Sicherheitsmängel die Folge sind.

Vor diesem schwierigen und unsicheren Hintergrund fordert der OGBL die europäischen Regierungen und Unternehmen auf, eine zukunftsweisende Industriepolitik auf den Weg zu bringen, damit Luxemburg und Europa auch künftig Industriestandorte bleiben. Dadurch können Arbeitsplätze erhalten und neue geschaffen werden. Und aus diesem Grund fordern der OGBL und die europäischen Gewerkschaften, die gemeinsame Werte verbindet, eine radikale und koordinierte Reform der Industriepolitik auf nationaler und europäischer Ebene.

Die Industrie ist systemrelevant und strategisch

Die sanitäre Krise hat unsere Verwundbarkeit und Abhängigkeit von Herstellern lebenswichtiger Güter in Ländern außerhalb der Europäischen Union deutlich aufgezeigt. Erinnern wir uns nur einmal an die zu Jahresbeginn aufgetretenen Engpässe bei Sicherheitsausrüstungen, Lebensmitteln, pharmazeutischen Produkten oder auch an die fehlenden Einzelteile für die Herstellung aller Arten von Gütern und Produkten. Aus all diesen Gründen müssen die europäischen Industriebetriebe, die diese Produkte herstellen oder verarbeiten, als systemrelevant und strategisch eingestuft werden.

Es liegt auf der Hand, dass solche Unter-

nehmen nicht mehr an Konzerne verkauft werden dürfen, deren Interesse ausschließlich außerhalb der EU liegt. Europa verliert die Kontrolle über seine eigene Produktion, wenn es zulässt, dass seine Fabriken in große Konzerne integriert werden, die ausschließlich im Interesse des Kapitals entscheiden, ohne wirtschaftliche, industrielle oder soziale Aspekte zu berücksichtigen. Der OGBL weiß nur zu gut, dass das Streben nach Profit und nach der Vergütung von Aktionären allzu häufig die Verlagerung von Arbeitsplätzen, Massenkündigungen und schlimmstenfalls die Schließung von Fabriken nach sich zieht.

Wir fordern eine Reindustrialisierung Europas

Bei drohenden Schließungen muss wieder über das Tabu einer Verstaatlichung nachgedacht werden, vor allem, wenn dies im Interesse der Beschäftigten und der Bürger des jeweiligen Landes ist. Eine andere Möglichkeit wäre, dass Europa die Übernahme der Produktionsmittel an zukunftssträchtige Investoren zulässt, um einem drohenden Fabriksterben entgegen zu wirken. Der Produktionsumfang muss erhalten und verbessert werden, um der europäischen Nachfrage besser gerecht zu werden und sich auf Krisensituationen vorzubereiten. Es ist ein Höchstmaß an Autonomie erforderlich, um sich von entfernten Produktionsstandorten unabhängig zu machen, vor allem solchen mit nationalistischen und protektionistischen Bestrebungen.

Um die Autonomie unserer Wirtschaft zu garantieren, ist es absolut unerlässlich, Europa wieder zu industrialisieren und die bewusst nachhaltig und vernetzt angelegten Produktionskapazitäten zurückzubringen. Neben der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen führt dieser Ansatz zu einer drastischen Vereinfachung der Lieferketten und fördert die Kreislaufwirtschaft.

Die ökologischen Herausforderungen, wie z.B. die Umweltverschmutzung, der durch den CO₂-Ausstoß verursachte Treibhauseffekt sowie der Klimawandel zwingen uns zum sofortigen Handeln. Wir können nicht darauf warten, dass andere das für uns übernehmen, vor allem dort, wo die staatlichen Instanzen weniger kontrollieren, und wo sich die Unternehmen nicht verantworten müssen, sondern einer kostengünstigen Produktion den Vorzug geben.

Die Weichen für die Industrie von morgen werden heute gestellt

Forschung und Entwicklung sind unerlässlich für das Überleben und den Fortbestand der Produktionsanlagen. Die Industrie in Luxemburg und in Europa kann und muss weiterleben und wachsen, aber das muss über das Engagement und die Investitionsbereitschaft der Unternehmen erfolgen, und nicht nur über den Erhalt der Anlagen. Dabei gilt es, die nationale und europäische Finanzierung zu erhöhen, um die Entwicklung zu unterstützen und Anreize für den Einsatz grüner Technologien zu schaffen. Ziel sollte es sein, die Nachfrage nach

Die sanitäre Krise

hat unsere Verwundbarkeit

und Abhängigkeit von

Herstellern lebenswichtiger

Güter in Ländern außerhalb

der Europäischen Union

deutlich aufgezeigt.

neuen umweltfreundlichen Produkten zu erfüllen und zu erhöhen. Dieser positive Kreislauf kann die innereuropäische Nachfrage über die kommenden Jahre oder sogar Jahrzehnte hinaus steigern.

Eine Investition in die Zukunft ist gleichzeitig eine Investition in den Menschen. In Zusammenarbeit mit den Personalvertretern müssen die Unternehmen stärker in die Ausbildung und die Kompetenzen investieren, wozu auch die Fortbildung und Umschulung der vorhandenen Arbeitskräfte gehören, um für den technologischen Wandel gerüstet zu sein. Eine qualitativ hochwertige Erstausbildung (Arbeitssuchende, Auszubildende, Jugendliche) und Weiterbildung (Umschulung, Auffrischung, Wahrnehmung von Aufstiegschancen) garantieren darüber hinaus günstige Rahmenbedingungen. Die Arbeitgeber beschwerten sich unaufhörlich über einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, aber sie verfügen über alle erforderlichen Mittel, um hier Abhilfe zu schaffen.

Leider haben wir oft den Eindruck, dass sich die Unternehmen immer mehr von der Forschung und Entwicklung abwenden, obwohl sie staatliche Zuwendungen dafür erhalten. Diese Initiativen müssen dazu führen, dass in Europa zukunftsfähige Unternehmen entstehen. Europa muss ein Aushängeschild für die technische Innovation und deren Einsatz bleiben, und dazu gehört, dass die Produktion hier stattfindet und nicht nach Übersee verlagert wird.

Die Unternehmen müssen ihre Zahlen vorlegen

Staatliche Beihilfen, ob auf nationaler oder auf europäischer Ebene, müssen an Bedingungen geknüpft werden. Ihr Ziel muss es sein, Investitionen zum Erhalt von Arbeitsplätzen in Luxemburg und in Europa zu tätigen. Heute hat man oft den Eindruck, als ob ihr einziger Zweck darin besteht, die Gewinnmargen der Unternehmen zu erhalten. Die Unternehmen müssen zunächst in neue Anlagen und Arbeitsgeräte investieren, bevor sie staatliche Hilfen in Anspruch nehmen können.

Und natürlich sind diese Hilfen ganz oder teilweise zurückzuzahlen, wenn das Unternehmen seine gegenüber Mitarbeitern oder Behörden eingegangenen Verpflichtungen nicht erfüllt.

Darüber hinaus müssen sich alle Unternehmen dafür verantworten, wenn ihre Tätigkeit Umweltstandards oder Menschenrechte verletzt, und zwar über die gesamte Lieferkette hinweg. Um Sanktionen zu vermeiden, gibt es einfache Lösungen: Einhaltung der Umweltstandards, Beendigung unsicherer Arbeitsverhältnisse, Garantie guter Arbeitsbedingungen und Wahrung der Rechte von Arbeitnehmern über die gesamte Lieferkette. Hohe Sicherheits- und Gesundheitsstandards für alle Arbeitnehmer sind von zentraler Bedeutung, insbesondere angesichts der Covid-19-Pandemie.

Ende des Sozialdumpings und Einhaltung der Umweltstandards

Der OGBL fordert ein Ende des Sozialdumpings und dem daraus resultierenden Abbau von Arbeitsplätzen. Es reicht nicht, wenn diese Standards auf europäischer Ebene eingehalten werden, sondern sie müssen auch für alle Produkte und Waren gelten, die in den europäischen Markt eingeführt werden. Parallel dazu muss an den EU-Aussengrenzen ein wirksames Ausgleichsinstrument für den CO₂-Ausstoß geschaffen werden, um faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und zu verhindern, dass die Umweltverschmutzung in andere Länder verlagert wird und zu Lasten der dort ausgebeuteten Menschen geht. Diese Anhebung der Standards auf allen Ebenen kommt sowohl uns zugute als auch unseren Kollegen außerhalb der EU, die dies schon lange von uns fordern.

In diesem Zusammenhang muss die EU die starken Arbeits- und Umweltstandards in die Handelsabkommen integrieren, und so einen fairen Wettbewerb schaffen und die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer auf der ganzen Welt verbessern. Ein anderes Mittel, um die Einhaltung der Sozialstandards zu garantieren, und zwar grenzüber-

Der OGBL fordert

ein Ende des

Sozialdumping

und dem daraus

resultierenden

Abbau von

Arbeitsplätzen

schreitend, ist die Stärkung des Sozialdialogs auf der gesamten Produktionskette. Absolute Transparenz, die Einbindung der Personalvertreter in alle Entscheidungsprozesse unter der Aufsicht der staatlichen Behörden sowie ein angemessener gesetzlicher Rahmen – das sind die Voraussetzungen für die Einhaltung eines „sozialen Standards“.

Aus all diesen Gründen fordern der OGBL und alle durch die gleichen Werte verbundenen Gewerkschaften in Europa eine stärkere Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Mitgliedstaaten, um eine europäische Industriepolitik zu definieren, die die geografisch bedingten Einschränkungen der einzelnen Mitgliedstaaten berücksichtigt. Dabei kommt der Einhaltung eines starken europäischen Sozialmodells und der Rechte der Arbeitnehmer eine zentrale Rolle zu. ◊

Als anerkannte Gesprächspartner zögern die OGBL-Industriegewerkschaften nicht, mit den öffentlichen Instanzen zusammenzutreffen, um die verschiedenen Themen und Aspekte der Industriepolitik in Luxemburg oder sogar in Europa zu erörtern.



Eine Delegation des OGBL-FNCTTFEL nahm im Oktober an einem Treffen mit dem Wirtschaftsminister Franz Fayot teil, bei dem, neben anderen Themen, der Gütertransport auf der Schiene auf der Tagesordnung stand. Es ging um die Unterstützung und Förderung des Schienengütertransports zur Verbesserung der CO₂-Bilanz und der Mobilität in unserem Land. Der OGBL-FNCTTFEL betrachtet es als nicht akzeptabel, dass die Industriebetriebe den Schienentransport zugunsten des LKW-Transports aufgeben, nur um Kosten einzusparen. Das ist vor allem dann nicht tragbar, wenn die Kosteneinsparungen zu Lasten der LKW-Fahrer gehen.



Anlässlich des europäischen Aktionstages im Stahlsektor am 1. Oktober 2020 hat eine Delegation von Vertretern des Syndikats der Hüttenindustrie des OGBL dem Wirtschaftsminister Franz Fayot einen Forderungskatalog vorgelegt, der von allen europäischen Gewerkschaften im Stahlsektor unterstützt wird. Hierin werden nachhaltige Arbeitsplätze in der europäischen Stahlindustrie gefordert. Der Katalog favorisiert Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten, mit denen die industrielle Produktion wieder angekurbelt werden soll, insbesondere im Hinblick auf umweltfreundlicheres Stahl aus europäischer Produktion.



Ende 2020 haben sich die im OGBL für die Bereiche Nahrungsmittel, Chemie, Stahlerzeugung, Metallverarbeitung sowie andere Industrien zuständigen Zentralsekretäre mit dem Wirtschaftsminister Franz Fayot getroffen, um die Lage der Industrie, insbesondere angesichts der sanitären Krise, zu besprechen. Der OGBL hat klar gemacht, dass sich der soziale Dialog in Krisenzeiten erneut als effizientes Instrument herausgestellt hat. Der Erhalt des Industriestandorts Luxemburg und der dort Beschäftigten war ebenfalls Gegenstand der Gespräche.



Mitten im August traf sich eine Delegation des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau mit dem Minister für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft, Dan Kersch. Die Unterredung erfolgte auf Initiative des OGBL mit dem Ziel, um über den von den Verantwortlichen von ArcelorMittal angekündigten Restrukturierungsplan zu diskutieren. Wenige Wochen danach begannen die Diskussionen für eine neue Stahltriplartite



“Im Rahmen der Verhandlung des Plans zum Beschäftigungserhalt bei Guardian Luxguard II traf sich das Syndikat Chemie und die Personaldelegation mit dem Arbeitsminister Dan Kersch, um über die verschiedenen Instrumente eines solchen Plans zu sprechen, um einen Sozialplan zu verhindern.”

**Die Industrie
von morgen
wird heute
errichtet**



OGB•L

SYNDIKAT INDUSTRIE