

DOSSIER

#5 2018 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

Die Aktion des OGBL in den Betrieben



Warum Kollektivverträge?

Die Arbeitgeberseite wird nicht müde Gewerkschaften als Überbleibsel fernster Vergangenheit darzustellen. Längst überholt und überflüssig. Probleme würden heute direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Dialog gelöst. Niemand würde dazu einen betriebsfernen Dritten brauchen. Der würde nur stören und die naturgegebene Harmonie zwischen „Patron“ und Mitarbeiter gefährden.

Jeder der arbeitet weiß wie so ein harmonischer Dialog in der Praxis funktioniert. Der eine sagt und der andere macht. Der, der die Macht hat, bestimmt, der andere führt aus. Basta.

Gearbeitet wird dann und so wie der Arbeitgeber das bestimmt und verdient wird was der Arbeitgeber entscheidet. Es gibt nur einen Entscheider in allen Fragen. Das gilt für Arbeitszeiten, Lohn, Recht auf Weiterbildung oder andere Leistungen.

Das luxemburgische Arbeitsrecht schützt nur sehr bedingt.

Macht ohne Gegenmacht wird sehr schnell zu Willkür.

Jeder Arbeitnehmer braucht eine starke Gewerkschaft und einen starken Betriebsrat der ihn unterstützt und ihm zur Seite steht. Im betrieblichen Alltag und darüber hinaus.

Jeder Arbeitnehmer in Luxemburg hat das Recht auf einen guten Kollektivvertrag. Doch dieses Recht muss oft erkämpft werden. Und das geht nicht ohne starke Gewerkschaft. Das wissen auch die Arbeitgeber.

Gerade in Zeiten des Umbruchs. Digitalisierung, Rationalisierung und Arbeitszeitflexibilisierung dürfen nicht auf Kosten der Arbeitnehmer stattfinden.

Um das zu verhindern, um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen braucht es eine Gegenmacht.

Diese Gegenmacht ist der OGBL, mit seinen über 70.000 Mitgliedern, die mit Abstand größte Gewerkschaft in Luxemburg.

Der OGBL zählt 15 Berufssyndikate. Diese sind in allen Wirtschaftszweigen in Luxemburg vertreten. Die Berufssyndikate des OGBL stehen für eine fortschrittliche Kollektivvertragspolitik.

Sie stellen sich auf den folgenden Seiten vor.

◆ Was ist ein Kollektivvertrag?	P 3
◆ Wer darf Kollektivverträge aushandeln?	P 3
◆ Aus welchen Elementen besteht Lohnpolitik für den OGBL?	P 4
◆ Die Tarifpolitik des OGBL	P 4
◆ Für eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte	P 5
◆ Reform des Kollektivvertragsgesetzes	P 5
◆ Vorstellung unserer Berufssyndikate	P 6-24



Was ist ein Kollektivvertrag?

Ein Kollektivvertrag ist eine Art kollektiver Arbeitsvertrag, der zwischen einem individuellen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und den Vertretern einer oder mehrerer repräsentativer Gewerkschaften für die Beschäftigten eines Betriebs oder eines Wirtschaftssektors verhandelt wird. Ein Kollektivvertrag hat eine minimale Laufzeit von 6 Monaten und eine maximale Laufzeit von 3 Jahren.

Ein Kollektivvertrag legt die Arbeitsbedingungen fest, die Lohntabellen für die verschiedenen im Betrieb oder im Sektor vertretenen beruflichen Laufbahnen, die Prämien, Bonifikationen und anderen Vorteile, die Urlaubsregelung sowie die Arbeitszeitregelung und die Arbeitsorganisation.

Ein Kollektivvertrag regelt auch die innerbetriebliche oder branchenspezifische berufliche Weiterbildung, Gleichheitsfragen, usw.

Die im Rahmen eines Kollektivvertrags festgelegten Bedingungen sind vorteilhafter als die vom Arbeitsrecht vorgesehenen Minimalvorschriften. Sie werden zusätzlich zu den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers festgeschriebenen Bedingungen angewandt.

Es gibt in Luxemburg weit über 200 Kollektivverträge, auch Tarifverträge genannt.



Wer darf Kollektivverträge aushandeln?

Wichtig ist es zu wissen, dass Kollektivverträge nur von national oder sektoriell repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelt werden können. Von den national repräsentativen Gewerkschaften ist der OGBL die weitaus größte. Auf Betriebsebene besteht dann die gewerkschaftliche Verhandlungskommission gewöhnlich aus einem Gewerkschaftssekretär und den gewählten Betriebsräten seiner Gewerkschaft. Die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb bestimmt dann wo es langgeht. Wenn man das weiß, dann versteht man auch, warum verschiedene Arbeitgeber versuchen, Gewerkschaftslisten bei den Sozialwahlen in ihren Betrieben zu verhindern.

Ohne gewerkschaftlich organisierte Belegschaften und auf Gewerkschaftslisten gewählte Personalvertreter keine Gegenmacht im Betrieb und damit kein Kollektivvertrag. Sogenannte neutrale Personalvertreter haben keinerlei Handlungsmöglichkeiten.

Aus welchen Elementen besteht Lohnpolitik für den OGBL?

Der OGBL engagiert sich Tag für Tag für eine kontinuierliche Lohnpolitik und verteidigt die Errungenschaften der Arbeitnehmer. Für den OGBL besteht Lohnpolitik aus drei komplementären Bereichen:

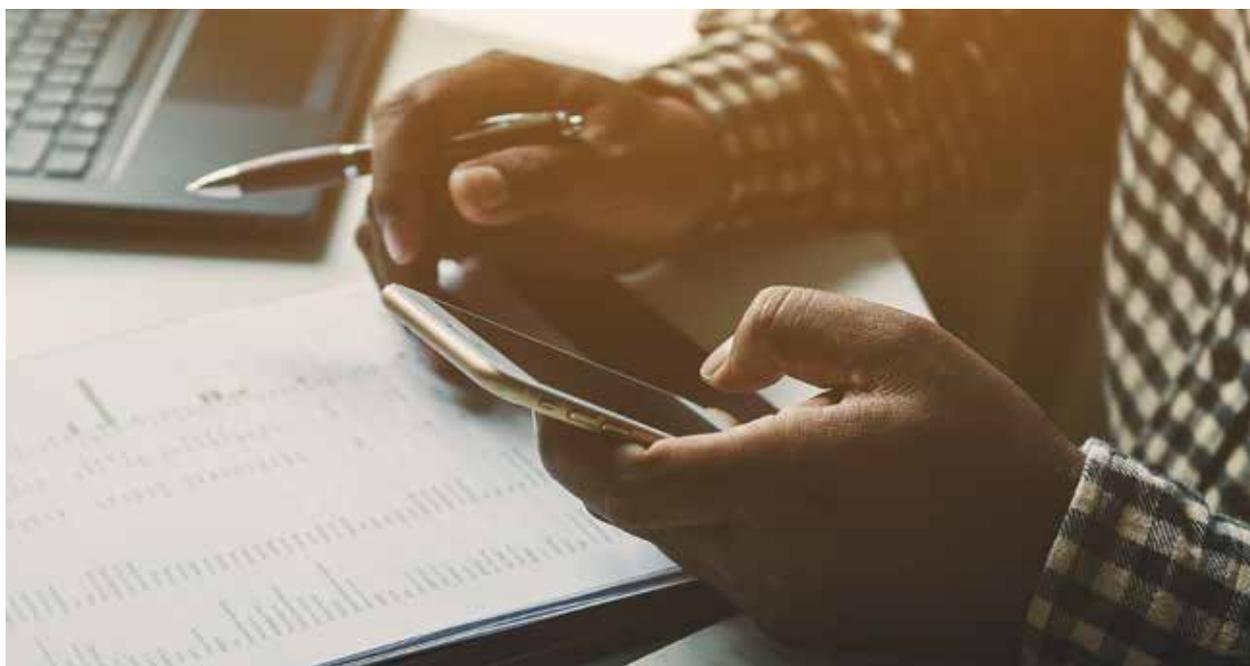
1. dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn;
2. der vom Gesetz vorgesehenen automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter an die Preisentwicklung, will heißen an die Teuerungsrate (Index);
3. den Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Diese drei Elemente formen ein Ganzes. Ohne Mindestlohn oder automatische Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten würden sich die Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften grundlegend verändern.

Die Tarifpolitik des OGBL

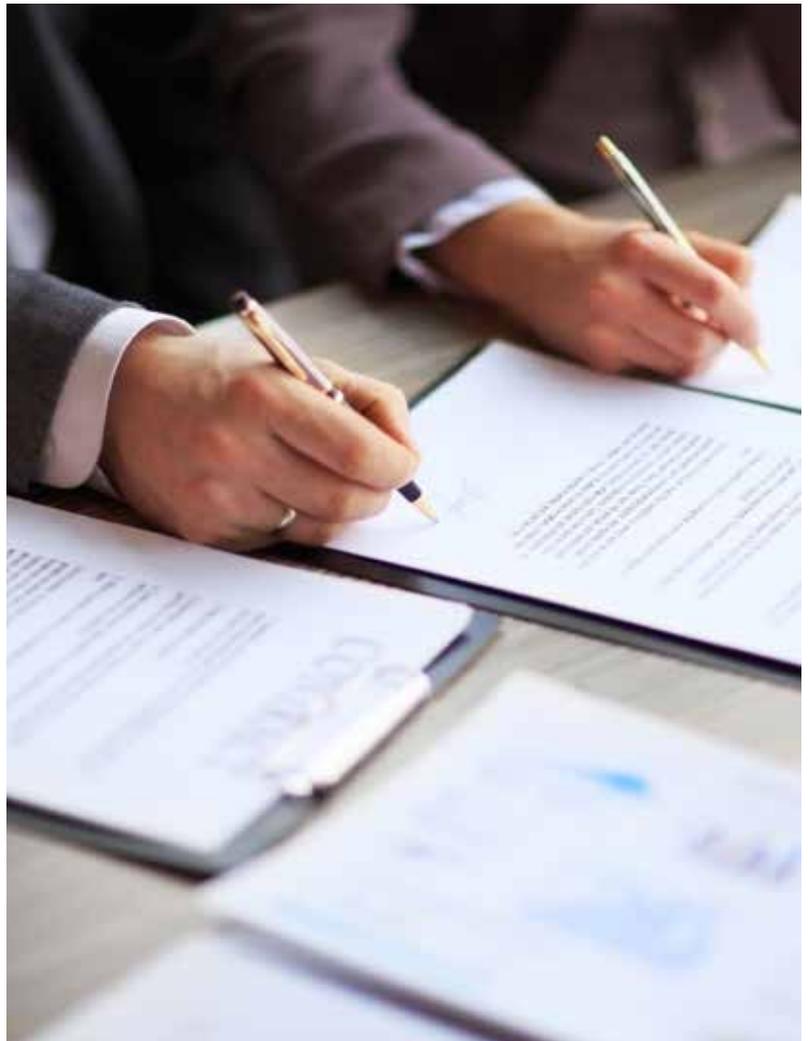
Das Aushandeln von Kollektivverträgen ist eine der Kernaufgaben des OGBL. Dabei sieht sich der OGBL nicht als reine Lohnmaschine. Viele Aspekte der Arbeitsbedingungen fließen in die Tarifverhandlungen ein. Die Schaffung von guten und sicheren Arbeitsplätzen mit Entwicklungsperspektiven ist Teil der Tarifverhandlungen. Fortbildung, Schutz gegen Diskriminierung, Sicherheit und Gesundheitsschutz gehören ebenso dazu wie die Arbeitszeitorganisation.

Unser System der Verhandlungen auf Sektorebene und auf Betriebsebene, erlaubt maßgeschneiderte Abschlüsse, die der wirtschaftlichen Situation der Betriebe Rechnung tragen. Der OGBL verhandelt alleine in der Industrie über 90 Verträge aus. Überall dort, wo es möglich ist, strebt der OGBL allerdings sektorielle Verträge an. Diese haben u. a. zwei entscheidende Vorteile. Lohn- und Arbeitsbedingungen für den Beschäftigten werden transparenter und sie verhindern Lohn- und Sozialdumping zwischen den Betrieben.



Für eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte

Die Tatsache, dass in Luxemburg nur knapp 50% der Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich eines Kollektivvertrags fallen, zeigt, dass der OGBL in den kommenden Jahren noch offensiver vorgehen muss, um die Schwierigkeiten zu überwinden, die sich einer kollektivvertraglichen Verdichtung in der luxemburgischen Wirtschaft in den Weg stellen. Es ist klar, dass gegenüber dem individuellen Arbeitsvertrag nur die Kollektivverträge die kontinuierliche Lohnentwicklung und gute Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer absichern können. Deswegen ist es nötig, Verhandlungen für die Einführung von neuen betrieblichen und sektoriellen Kollektivverträgen aufzunehmen, insbesondere in den noch nicht kollektivvertraglich erfassten Sektoren. Mittel- bis langfristig strebt der OGBL Kollektivverträge für alle Arbeitnehmer in Luxemburg an.



Reform des Kollektivvertragsgesetzes

Um die Gewerkschaftsrechte und damit die Rechte der Arbeitnehmer bei Kollektivvertragsverhandlungen zu stärken und um das Ziel „Kollektivvertrag für jeden Arbeitnehmer“ erreichen zu können, muss das aktuelle Gesetz dringend reformiert werden. Hier, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, nur einige Punkte bei denen Handlungsbedarf besteht:

Das Streikrecht muss gestärkt werden. Warnstreiks müssen möglich werden. Die Handlungsmöglichkeiten während der Laufdauer der Verträge müssen ausgebaut werden. Es muss bei allen Streitsachen möglich sein auf die Schlichtung zu gehen und gegebenenfalls zu streiken, so auch bei Plänen zum Beschäftigungserhalt oder bei Punkten, die der Mitbestimmung im Betrieb unterliegen. Des Weiteren muss das Gesetz über Sozialpläne reformiert werden. Die Schlichtungsprozeduren müssen vereinfacht, verkürzt und professionalisiert werden. Daneben sollte eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes darauf abzielen, die Kollektivvertragsdichte zu erhöhen, insbesondere indem die Verhandlungen sektorieller Verträge begünstigt wird.

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion

Bedeutende Fortschritte, die es zu festigen gilt



Jean-Luc De Matteis
Zentralsekretär



Hernani Gomes
Zentralsekretär

Im Bau und im Bauhandwerk sind etwa 44 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Die meisten großen Segmente sind durch einen Kollektivvertrag (KV) abgedeckt. Hierzu gehören Bau, Elektro-, Sanitär- und Heizungsinstallationen, Aufzüge, Fliesenleger usw.

Die vergangenen Jahre waren von bedeutenden Fortschritten in den verschiedenen vom OGBL-Syndikat ausgehandelten KV geprägt, insbesondere von Tariflohnerhöhungen, die Lohn Tabellen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit garantieren. Die Forderungen der Arbeitgeber nach immer mehr Flexibilität wurden zurückgewiesen, um eine menschliche Organisation der Arbeitszeit zu gewährleisten und eine Verschlechterung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und ihrer Löhne zu verhindern.

Angesichts der sehr guten Lage und der günstigen wirtschaftlichen Aussichten für Bau und Bauhandwerk hat der OGBL seine Aktivitäten vor allem auf die Lohnentwicklungen konzentriert, die die Produktivitätssteigerungen und die Erhöhung der Margen in den verschiedenen Unternehmen und Sektoren widerspiegeln müssen.

Beim Bau wurde nach langen und harten Verhandlungen unter der Führung des OGBL eine Tariflohnerhöhung von 2,4% über 3 Jahre und eine Steigerung der Reallöhne von 2% durchgesetzt.

Bei der beruflichen Weiterbildung im Bausektor hat der OGBL das Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer im Hoch- und Tiefbau gefordert und durchgesetzt, sodass ihnen eine bedeutende Lohnentwicklung garantiert ist. Diese Ausbildungsmaßnahmen werden in Höhe von 0,65% der Lohnsumme des Sektors von den Arbeitgebern finanziert.

Bei der Arbeitszeit, einem weiteren Schlüsselthema des OGBL, ist ihm gelungen, das bestehende Arbeitszeitmodell trotz eines hohen Drucks seitens der Arbeitgeber zu mehr Flexibilität in allen ausgehandelten Verträgen zu erhalten. Jegliche

Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen konnte dank der Stärke des OGBL und der Mobilisierung der Arbeitnehmer in den betroffenen Sektoren vermieden werden.

Im Rahmen dieses Abkommens in den Branchen von Hoch- und Tiefbau kommt allen Arbeitnehmern (ehemalige Arbeitnehmer eingeschlossen) jetzt zum ersten Mal ein Anspruch auf eine Prämie zum Jahresende und auf dieselbe Anzahl von Urlaubstagen zugute.

Die vollständige Einbeziehung der ehemaligen Privatbeamten – Verwaltungsmitarbeiter, technisches Personal, das nicht zu den Arbeitern zählt, usw. – in die KV von Bau und Bauhandwerk bleibt das Ziel, das der OGBL in den nächsten Verhandlungen weiter verfolgen wird.

Ein Beispiel hierfür ist der in diesem Jahr unterzeichnete KV der Aufzugbauer. Dem OGBL ist es gelungen, alle Arbeitnehmer dieses Sektors in den KV einzubeziehen. Zudem wurde ein System von Essensgutscheinen eingeführt, das eine Erhöhung der Reallöhne des Sektors garantiert. In dem unterzeichneten Vertrag sind auch Lohn Tabellen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit mit automatischen Aufstiegen vorgesehen.

Der 2016 ausgehandelte KV der Elektriker sieht auch einen zusätzlichen Urlaubstag für Verwaltungsmitarbeiter vor. Bei der zurzeit laufenden Verhandlung der Erneuerung dieses Vertrages, wird der OGBL den Druck erhöhen, damit die außergesetzlichen Leistungen für diese Gruppe von Arbeitnehmern gestärkt werden. In der Vereinbarung von 2016 wurde eine neue Tabelle für Elektriker eingeführt, mit einer substantziellen Aufwertung ihrer Löhne. Für Elektriker ab 50 Jahren und mit mindestens 10 Jahren Betriebszugehörigkeit ist außerdem ein zusätzlicher Urlaubstag hinzugekommen.

2018 wurde auch der KV der Fliesenleger auf für diese wichtige Gruppe von Arbeitnehmern vorteilhafte Weise verlängert.



Abgesehen davon plant der OGBL seine Aktivitäten im Bauhandwerk noch weiter auszubauen.

Der OGBL fordert eine stärkere Abdeckung der Arbeitnehmer dieser Wirtschaftszweige durch Branchen-KV, um gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen durch Kollektivverhandlungen zu gewährleisten.

Eine weitreichende Zusammenlegung der verschiedenen Branchen-KV des Bauhandwerks hat für den OGBL hohe Priorität, um diese Arbeitnehmer unter ein und demselben KV zu vereinen und sie damit zu stärken und ihnen einen besseren Schutz zu bieten. Eine stärkere Präsenz des OGBL in diesen Sektoren wird für eine stärkere Mobilisierungskraft dieser Tausenden von Arbeitnehmern sorgen, die heute noch nicht von einem KV profitieren.

So wie im Hoch- und Tiefbau müssen weiterreichende Karriereentwicklungen neben einem Rahmen für die Weiterbildung

während des gesamten Berufslebens auch im Bauhandwerk Wirklichkeit werden. Insbesondere, indem wie mit der jüngsten Schaffung von Branchenkompetenzzentren, bei denen der OGBL auch mitzureden hat, Druck ausgeübt wird, damit immer mehr Bauhandwerker an Weiterqualifizierungen teilnehmen und damit ihre Arbeitsbedingungen, ihren Status und ihre Vergütung verbessern können.

Zur Verteidigung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Sektors durch den OGBL gehört auch die kategorische Ablehnung jeglicher negativer Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Abwehr jeglicher Angriffe auf die bestehenden KV.

Syndikat Nahrung, Genuss und Gaststätten

Große Kämpfe kündigen sich im Sektor an

Im OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss und Gaststätten muss man zwischen verschiedenen Sektoren unterscheiden: Hotelgewerbe, Gemeinschaftsverpflegung und Lebensmittelhersteller.

Im Hotelbereich blockiert der Arbeitgeberverband Horesca, wie in der Vergangenheit, um damit keine akzeptable Regelung für die Tausenden von Beschäftigten erreicht werden kann.

Die kompromisslose Haltung der Horesca bedeutet, dass die meisten Arbeitnehmer trotz eines neuen Arbeitszeitgesetzes in diesem Sektor auch heute noch zum sozialen Mindestlohn bezahlt werden und dass es eine große Fluktuation in diesem Sektor und inzwischen bereits einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Markt gibt.

Das Syndikat stellt sich dieser Herausforderung und wird nicht ruhen bis es in diesem Bereich zu einem Durchbruch kommt.

Im Bereich der Gemeinschaftsgastronomie verhandelt der OGBL seit Jahren über einen vorteilhaften Kollektivvertrag, wiederum für Tausende von Mitarbeitern. FEDIL-Catering will aber nur auf denjenigen Punkten nachgeben, die sowieso arbeitsrechtlich vorgesehen sind. Im Rahmen dieser Verhandlungen gab es in den letzten Jahren absolut kein Entgegenkommen seitens der Arbeitgeber.

Die Arbeitgeberseite spielt oft mit der Angst der Menschen, die ihre Arbeit brauchen, um ihre Familien zu ernähren und nicht bereit sind, sich ihrem Arbeitgeber zu widersetzen.

Hier wird ein moderner Kollektivvertrag benötigt, der die Beschäftigten in diesem wachsenden Sektor zufrieden stellt. Deshalb wird auch hier der Kampf weitergehen.

Schließlich muss der OGBL in den großen Produktionsunternehmen, sei es in der Fleischwirtschaft, in der Milchproduktion oder der Erzeugung anderer Nahrungsmittel, seine Präsenz verstärken, um gute Kollektivverträge abzuschließen.

Als erste Gewerkschaft Luxemburgs war der OGBL stets bestrebt, seine Militanten und Mitglieder so weit wie möglich



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär

zu informieren und zu beraten, sowohl in Unternehmen als auch auf Branchenebene. Der OGBL möchte noch stärker für die Rechte aller Arbeitnehmer der Branche kämpfen.

Dafür ist es unerlässlich den OGBL als Gewerkschaft Nr. 1 zu stärken. Werde Militant und Kandidat für die Sozialwahlen im nächsten Jahr!



Syndikat Handel

Eine bedeutende Kraft entwickelt sich



Christophe Rewenig
Zentralsekretär



José Gonçalves
beigeordneter
Zentralsekretär



David Angel
beigeordneter
Zentralsekretär

Das Syndikat Handel ist das Berufssyndikat für alle Arbeitnehmer im Bereich der Supermarktketten, des Einzel- und Großhandels sowie der Kfz-Werkstätten. Ein Sektor, der insgesamt über 45 000 Personen darstellt.

Da im Handel ein sektorieller Kollektivvertrag (KV) fehlt, handelt das OGBL-Syndikat Handel Kollektivverträge mit 22 Unternehmen aus – und einen branchenweiten Kollektivvertrag für die Angestellten der Kfz-Werkstätten.

Wenn es im Handel ein zentrales Thema gibt, dann ist das die Arbeitszeit. Dabei geht es in erster Linie um die Frage der Öffnungszeiten, aber auch um die der steigenden Anzahl an unfreiwilligen Teilzeitverträgen oder auch die der immer wichtigeren Flexibilität.

Es ist im Übrigen in diesem Bereich, in dem sich das Syndikat Handel in den letzten Jahren am meisten hervorgetan hat, unter anderem durch die Unterzeichnung eines ersten Kollektivvertrags bei H&M, der die Fragen der Arbeitszeit und insbesondere der Teilzeitarbeit regelt und eine Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmer herbeigeführt hat.

Das Thema wird auch auf nationaler Ebene angesprochen, wo seit einiger Zeit eine Kampagne gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten geführt wird, die bei den Arbeitnehmern des Sektors viel Zustimmung findet.

Neben einer Erweiterung der Öffnungszeiten fordern die Arbeitgeber im Handel eine höhere Flexibilität zulasten der Arbeitnehmer und verweisen dabei auf eine immer stärkere Konkurrenz im Sektor.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL einen Branchenkollektivvertrag, um die Fragen der Arbeitszeit und der Gehälter zu regeln und damit eine Angleichung nach unten sowie Sozialdumping zu verhindern.

Die Arbeitnehmer in diesem Sektor sind zahlreich und können eine erhebliche Macht entwickeln, um ein Kräfteverhältnis zu ihren Gunsten herbeizuführen. Sie sind im Begriff, sich dessen bewusst zu werden.



Syndikate des Industriebereichs*



Patrick Freichel
Zentralsekretär*



Alain Rolling
beigeordneter
Zentralsekretär*



Stefano Araujo
Zentralsekretär*



Raymond Kapuscinsky
Zentralsekretär*

Für die Zukunft der Industrie

In Abwesenheit des OGBL begnügen sich Industrieunternehmen oft damit, Löhne anzuwenden, die sich an den gesetzlichen Mindeststandard anlehnen. Erhöhungen sind selten oder kommen gar nicht vor, und die Entwicklungsmöglichkeiten sind sehr begrenzt. Die Arbeitgeber ziehen es vor, variable Lohnanteile oder Prämien zu zahlen, ohne jegliche Garantien für die Arbeitnehmer.

Parallel hierzu ermöglichen Bewertungssysteme den Arbeitgebern, weniger Geld auszugeben. Die Bemühungen und das Engagement der Arbeitnehmer finden nur wenig oder gar keine Anerkennung. Denn der alleinige Zweck dieser Instrumente besteht darin, die Oberhand gegenüber dem Arbeitnehmer zu behalten, indem er in seiner Arbeitsbeziehung isoliert wird.

Betriebe in der Industrie verfolgen das Ziel, die Produktivität zu maximieren, um die Gewinne zu steigern, und das meist ohne das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Letztere werden als einfacher Kostenfaktor betrachtet, den es zu begrenzen oder sogar zu reduzieren gilt.

Dabei stellt der OGBL fest, dass die Produktivität ständig gestiegen ist. Die verschiedenen Arbeitsrhythmen und die höllischen Leistungsvorgaben haben negative Folgen für die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer. Heute wird mit weniger Arbeitnehmern dieselbe Arbeit geleistet wie noch vor einigen Jahren.

Doch trotz Investitionen und Modernisierung der Produktionsmittel ist die Arbeit nicht weniger anstrengend. Im Gegenteil – der OGBL stellt fest, dass immer größere Anstrengungen verlangt werden. All diese Faktoren erklären, warum die Industrie immer weniger attraktiv ist und mit einem Mangel an qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften konfrontiert ist. Junge Leute und Lehrlinge, die diese Arbeitsbedingungen und die damit verbundene Vergütung gut kennen, meiden die Industrie.

Der OGBL, ein Garant für echten sozialen Fortschritt

Auf nationaler Ebene engagiert sich der OGBL für die automatische Indexierung der Löhne, für die Anhebung des sozialen Mindestlohns und für sein System der regelmäßigen Anpassung. Dennoch reichen diese beiden Säulen der Lohnpolitik des OGBL nicht aus, um den Verlust der Kaufkraft in vollem Umfang auszugleichen, um echte berufliche Perspektiven anzubieten und um den Arbeitnehmer im Alltag zu schützen. Das erklärt die Bedeutung der dritten Säule: die Kollektivverträge.

Die Tarifverhandlung in den Betrieben in den Unternehmen ermöglicht dem OGBL, die Interessen der Arbeitnehmer ganz dicht an ihrer Seite zu verteidigen. Dabei werden die Lage des Unternehmens und alle Arten von Arbeit berücksichtigt. In einem echten Kräfteverhältnis mit den Betriebsleitungen stellt der OGBL das Gleichgewicht in der Arbeitsbeziehung wieder her und setzt sich für wirklichen sozialen Fortschritt ein.

Der OGBL handelt reale Lohnerhöhungen aus, weil die Arbeitnehmer keine variablen und selektiven Erhöhungen mehr wollen. Durch die Tarifverhandlung muss eine objektivere und gerechtere Umverteilung der Produktivitätsgewinne erreicht werden.

In Betrieben mit einer starken Vertretung, also mit dem OGBL, gibt es feste Erhöhungen, die sich auf das gesamte Personal erstrecken. An die Stelle der Subjektivität tritt echte Gleichheit und Objektivität. Manche entscheiden sich für Erhöhungen in Prozent vom Lohn, andere für einen einmaligen Betrag, damit alle Löhne in gleicher Weise erhöht werden. Letztgenannte Option ermöglicht, die Lohnunterschiede zu verringern, die im Laufe der Jahre immer größer werden.

Der OGBL meidet so weit wie möglich variable Lohnkomponenten und einmalige Prämien, die keine Stabilität in der Arbeitsbeziehung bieten. Da sie oft mit Leistungen, Ergebnissen oder dem Erreichen von Zielen verknüpft sind, stellen



die Arbeitnehmer fest, dass diese Instrumente vor allem dem Arbeitgeber ermöglichen, weniger Geld auszahlend. Zudem gehören diese Lohnkomponenten nicht zum Grundlohn und werden daher nicht in die Berechnung von Urlaubsansprüchen, von Krankheitstagen oder der verschiedenen Rentenmodelle einbezogen.

Der OGBL erreicht wiederkehrende Lohnerhöhungen. Lohn tabellen sind das einzige gerechte und transparente Mittel, um echte Lohnentwicklungen anzubieten. Fortschritt ist nur durch die Umsetzung eines attraktiveren Systems der Weiterentwicklung möglich, das Karrieren ermöglicht, die mit Betriebszugehörigkeit, Kompetenzen und der Anerkennung von Erfahrung verknüpft sind.

Der OGBL ist langfristig orientiert

Um die Attraktivität des Sektors zu erhöhen, setzt sich der OGBL auch aktiv für die Anwendung von angemessenen Einstiegslohnen ein. Junge Arbeitnehmer sind unsere Zukunft, und man muss in die Zukunft investieren. Im Gegensatz zu der von den Unternehmen angestrebten Lohnpolitik ist der OGBL langfristig orientiert und versucht, Arbeitnehmer zu binden, indem die Lücken der Unternehmen durch echte Entwicklungsprojekte geschlossen werden.

Der OGBL setzt sich für eine bessere Vergütung von Arbeit ein. Die Mühe muss gerecht entlohnt werden. Das gilt umso

mehr, als die Arbeit im Dauerbetrieb oder unregelmäßige Arbeitszeiten, die in der Industrie angewendet werden, sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken. Der OGBL und seine Delegierten setzen sich aktiv für eine Erhöhung der Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge ein. Zusätzliche Entschädigungen oder aber zusätzliche Urlaubstage werden ebenfalls ausgehandelt, um diese Art der Arbeit aufzuwerten und sie attraktiver zu machen.

Um eine bessere Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen sicherzustellen, setzt sich der OGBL auch für eine unterschiedslose Ausweitung der Kollektivverträge auf alle Arbeitnehmer ein. Allein Kollektivverträge ermöglichen es, Unterschiede abzubauen und Ungleichheiten zu bekämpfen. Mehr als je zuvor ermöglicht die Kollektivverhandlung durch eine starke Gewerkschaft wie den OGBL den Arbeitnehmern, das Gleichgewicht in ihrer Arbeitsbeziehung wieder herzustellen und allen eine nachhaltige Zukunft zu sichern.

* Patrick Freichel ist Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie / Stefano Araujo ist Zentralsekretär des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement / Raymond Kapuscinsky ist Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie und des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement / Alain Rolling ist beigeordneter Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie und des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement

Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste

Der Kampf gegen die moderne Sklaverei geht weiter



Estelle Winter
Zentralsekretärin

Das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste vertritt die Interessen des Personals der Gebäudereinigungsfirmen, im Umwelt- und Entsorgungsbereich, aber auch der Reinigungskräfte in Privathaushalten.

Es handelt den Branchen-Kollektivvertrag für die 9 500 Beschäftigten der Gebäudereinigungsfirmen und den Kollektivvertrag für das Personal der Wäschereien Monplaisir (+/- 45 Beschäftigte) aus.

Der erste Branchen-Kollektivvertrag im Bereich Gebäudereinigung wurde 1999 unterzeichnet. Seitdem hat er lineare Lohnerhöhungen (die Löhne liegen dank des Kollektivvertrags um 5,1 % über dem Niveau des sozialen Mindestlohns), und eine Entschädigung nach Jahren der Betriebszugehörigkeit gebracht. Diese sieht eine Lohnerhöhung um 1 % nach 10, 15, 20 und 25 Jahren vor, einen zusätzlichen halben Urlaubstag nach 15 Jahren bzw. einen ganzen Tag nach 26 Jahren sowie eine Fleißzulage von 525 Euro pro Jahr.

Die Arbeitgeberseite versucht immer wieder, die Errungenschaften für die Arbeitnehmer unter dem Vorwand eines verschärften Wettbewerbs innerhalb der Branche in Frage zu stellen. Das Arbeitstempo wird zunehmend unerträglich, die Arbeitslast und der Druck auf die Arbeitnehmer wachsen spürbar. Immer häufiger geraten die Gewerkschaften und insbesondere der OGBL in die Schusslinie.

In den letzten Jahren haben wir vor allem für den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer gekämpft. So verlangt der OGBL, dass Personen, die 10 Jahre im Reinigungssektor gearbeitet haben, als qualifiziert anerkannt und dementsprechend bezahlt werden. In einzelnen Fällen hat die Gerichtsbarkeit dem OGBL zwar Recht gegeben, eine Anerkennung dieses Grundsatzes für die gesamte Branche wurde aber noch nicht erreicht.

Im Übrigen kämpft der OGBL gegen ein unmenschliches Arbeitstempo und die unaufhaltsam wachsenden Anforderungen an



die Flexibilität, die der OGBL als „moderne Form der Sklaverei“ betrachtet. Daneben setzen wir uns für bessere Urlaubsregelungen, bessere Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte sowie bei einem Betriebswechsel ein. Das bedeutet, dass der OGBL für bessere Arbeitsbedingungen in der Branche und für mehr Lebensqualität der Arbeitnehmer kämpft.



Jean-Claude Bernardini
Zentralsekretär

Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Ein Wegbereiter für Innovation, der nicht nachgibt



Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau ist zweifellos eines der ältesten Berufssyndikate des OGBL. Es wurde vor über 100 Jahren in der Anfangszeit der Hüttenindustrie in Luxemburg gegründet und ist mit deren Aufstieg gewachsen.

Seit seiner Gründung ist das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL auf nationaler Ebene die repräsentativste und gemessen an der Mitgliederzahl wichtigste Gewerkschaftsorganisation im Stahlsektor. Seit jeher setzt es sich auf sämtlichen Ebenen am entschiedensten für die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer in dieser Branche ein.

Inzwischen bemüht es sich täglich, die Forderungen des OGBL für unser Land durchzusetzen. Darüber hinaus ist es nach wie vor ein Haupttreiber des sozialen Fortschritts in Luxemburg.

Ferner ist es vor allem auf Ebene der Stahl-Tripartite ein unumgänglicher Gesprächspartner der Regierung und des Patronats und setzt sich mit seinem gesamten Gewicht ein, um den Arbeitnehmern der Stahlindustrie Gehör zu verschaffen.

Der OGBL konzentriert sich dabei vor allem auf folgende Bereiche:

- die Verteidigung der Arbeitsbedingungen und des Lohns für alle Arbeitnehmer der Branche;
- den ständigen Kampf für den Erhalt der Stahlbranche und der Beschäftigung durch seine Präsenz und seine Aktionen innerhalb der Stahl-Tripartite und verschiedener nationaler und europäischer Organe;
- der OGBL kämpft als einziger über die Landesgrenzen hinweg gegen das offensichtliche Investitionsdefizit, unter dem die europäische und luxemburgische Stahlindustrie leidet;
- der OGBL hat als erster die Einführung von Programmen zur beruflichen Weiterbildung gefordert und sich mit den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeitsplätzen befasst;
- der OGBL verfolgt mit der Unterstützung seiner Sicherheitsdelegierten sorgfältig die Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und fordert eine Anpassung der Ergonomie am Arbeitsplatz;
- Angesichts des massiven Vormarsches verschiedener multinationaler Konzerne in der europäischen Hüttenindustrie, der eine entscheidende strategische Bedeutung für Europa beigemessen wird, ist der OGBL die einzige Gewerkschaftsorganisation in Luxemburg, die auf europäischer Ebene sowie weltweit präsent ist, um die verschiedenen Instanzen auf die Herausforderungen in unseren Regionen mit Blick auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Gleichgewicht hinzuweisen und ihnen klarzumachen, dass wir uns gemeinsam für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einsetzen müssen.

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Die Solidarität des Sektors muss nicht mehr bewiesen werden



Nora Back
Zentralsekretärin



Irene Schortgen
beigeordnete
Zentralsekretärin



Pitt Bach
beigeordneter
Zentralsekretär

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL deckt alle Aktivitätssektoren ab, die in irgendeiner Weise mit Tätigkeiten in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziales oder Erziehung zu tun haben: Krankenhäuser, Pflegeheime, CIPA, Seniorenheime, häusliche Pflege, Einrichtungen für Menschen in Not, Behinderte oder sozial Benachteiligte, Kinderbetreuungseinrichtungen, Krippen, Tagesstätten, Maisons Relais usw.

Dieses Syndikat repräsentiert zunächst einmal die über 8 600 Arbeitnehmer des Sektors, die sich im Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL zusammengeschlossen haben, um gemeinsam ihre gesellschaftlichen und beruflichen Interessen zu verteidigen.

Darüber hinaus steht das Syndikat für drei Zentralsekretärinnen und -sekretäre sowie eine Verwaltungsassistentin beim OGBL, die sich ihre laufenden Verantwortlichkeiten in diesem stark diversifizierten Sektor wahrnehmen: Pitt Bach, Irène Schortgen, Nora Back und Géraldine Etienne. Die wichtigsten Verantwortlichkeiten, die ihnen im Rahmen der Verteidigung der Interessen und des Wohlergehens der Arbeitnehmer am Herzen liegen, sind folgende:

- die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen
- die Garantie und die Verbesserung der Gehälter
- die Verringerung und das Management der Arbeitszeit
- die berufliche Weiterbildung
- und allgemein die Verteidigung der sozialen Errungenschaften

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist stolz, dass es einen Sektor betreuen kann, der eine solche Attraktivität und vor allem auch eine solche Bedeutung für das Wohlergehen der Gesellschaft aufweist, und möchte daran erinnern, dass die Tätigkeitsfelder, die es verteidigt, uns alle betreffen. Jeder hat mindestens einmal in seinem Leben Kontakt mit

diesem Sektor – vom Kleinkind bis zum 4. Alter.

Im Allgemeinen zählen in Luxemburg die Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen zum öffentlichen und nicht kommerziellen Sektor, der mit öffentlichen Geldern finanziert wird. Der OGBL lehnt daher jede Art von gewinnorientierter Privatisierung ab und sorgt für die Aufrechterhaltung dieser Verbindung mit dem luxemburgischen Staat, auch auf der Ebene der Arbeits- und Gehaltsbedingungen der Beschäftigten dieses Sektors.

Der OGBL ist der Wortführer der Arbeitnehmer bei allen Tarifverhandlungen im Gesundheitssektor sowie im Sozial- und Bildungssektor:

- Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des luxemburgischen Krankenhauswesens (FHL)
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Sozial- und Pflegesektors (SAS)
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Thermalbads Mondorf
- Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer in den Apotheken
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Transfusionszentrums des Luxemburger Roten Kreuzes

Bei den beiden sektoriellen Kollektivverträgen FHL und SAS endet für das Syndikat eine lange Zeit, die von einem ausgedehnten sozialen Konflikt hinsichtlich der Aufwertung der Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich geprägt war.

Zur Erinnerung: Die betreffenden Beschäftigten waren nicht korrekt eingestuft und ihrer Arbeit wurde seit Jahren nicht ihr tatsächlicher Wert beigemessen, und es war eine starke Mobilisierung erforderlich, um dies zu ändern.

Einer der großen Momente war die große Kundgebung in Luxemburg-Stadt, an der sich mehr als 9 000 Arbeitnehmer des Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektors beteiligten.

Erst als es praktisch kein Zurück mehr gab und insbesondere ein Flächenstreik im Krankenhaus- und im SAS-Sektor angedroht wurde, konnte der OGBL im Juni 2017 eine Einigung bezüglich der beiden Kollektivverträge erzielen. Heute kann der OGBL mit Stolz sagen, dass alle seine Forderungen hinsichtlich der Aufwertung der Berufe durchgesetzt werden konnten.

Jedoch geschah nur wenige Monate später das Unfassbare: Einige Arbeitgeber hielten sich nicht an ihre Zusagen. Im Pflegeheimsektor weigerten sich einige Arbeitgeber, die Aufwertung der Berufe im Rahmen des FHL-Kollektivvertrags in Bezug auf ihre Arbeitnehmer umzusetzen.

Ohne diesen beispiellosen und mittlerweile allseits bekannten Konflikt innerhalb des Sektors wieder aufzurollen: der OGBL schaffte es aus eigenen Kräften, siegreich aus einem historischen 11-tägigen (!) Streik in den Pflegeheimen hervorzugehen.

Das Syndikat schuldet den Streikenden in den Pflegeheimen und im gesamten Sektor, der sich solidarisch mit den Kollegen erklärte, erneut ein großes Dankeschön und möchte ihnen den größten Respekt für ihr Engagement, ihren Mut und ihre Unnachgiebigkeit zum Ausdruck bringen.

Heute, nach diesen langen und harten Zeiten des Kampfes, können wir sagen, dass bezüglich unserer beiden großen Kollektivverträge wieder Ruhe eingekehrt ist. Was nicht verhindert, dass den OGBL nun andere Baustellen im Rahmen der Tarifpolitik unseres Berufssyndikats mit großer Sorge erfüllen.

Sicher ist jedenfalls, dass sich die künftigen Forderungen des OGBL im Hinblick auf die Lebensqualität bei der Arbeit in den Pflege- und Sozialberufen drehen: Fragen hinsichtlich der Personalausstattung und der Organisation beziehungsweise der Verringerung der Arbeitszeit stehen auf der Tagesordnung. Da der Sektor durch seine Erfolge bei der Mobilisierung und die erfolgreiche Verteidigung seiner rechtmäßigen Interessen gefestigt ist, ist der OGBL sehr zuversichtlich, dass er in der Lage sein wird, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer weiter zu verbessern.



Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)



Danièle Nieves
Generalsekretärin



Frédéric Krier
Zentralsekretär



Sonja Delli Zotti
beigeordnete
Zentralsekretärin

Mehrere Statute, ein einziges Syndikat



Das SEW hat im Vergleich zu den anderen Berufssyndikaten des OGBL eine etwas abweichende Struktur. Es setzt sich aus vier Abteilungen zusammen, von denen zwei (Enseignement fondamental public und Enseignement secondaire public) die Staatsbeamten und öffentlichen Angestellten umfassen, die unter das Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst fallen, während die beiden anderen, die Abteilung Enseignement supérieur et Recherche und die kürzlich ins Leben gerufene Abteilung Enseignement privé, die Arbeitnehmer unter privatrechtlichem Statut umfassen, die somit in den Anwendungsbereich eines Kollektivvertrags fallen können.

Während seit vielen Jahren Kollektivverträge auf der Ebene der Privatschulen (International School of Luxembourg und Lycée Vauban) bestehen, gab es bis vor Kurzem im Hochschul- und Forschungssektor keine.

Auf Initiative des OGBL begannen im Jahr 2010 Verhandlungen über Kollektivverträge in diesem Sektor. Sie führten bislang zu einem Mantelvertrag für die drei öffentlichen Forschungszentren im Jahr 2016 (der erste Vertrag dieser Art in Luxemburg), diesem Vertrag untergeordneten Kollektivverträgen für das LIH und das LIST sowie dem Abschluss eines Kollektivvertrags für die 1 800 Beschäftigten der Université du Luxembourg im September 2018. Allein das LISER verfügt noch immer nicht über einen Kollektivvertrag, obwohl die nationale Schlichtungsstelle

eingeschaltet wurde, wenn auch inzwischen ein Betriebsabkommen für eine Übergangszeit unterzeichnet werden konnte.

Bei all diesen Verhandlungen sah sich der OGBL mit den Versuchen der Arbeitgeber konfrontiert, ein leistungsgebundenes Vergütungssystem einzuführen. Er konnte diese Absicht bei der Universität verhindern und zumindest die Aufrechterhaltung einer automatischen Erhöhung und die Festlegung von Regeln bezüglich der jährlichen Bewertung sowie zum Teil erhebliche Gehaltssteigerungen beim LIH und beim LIST durchsetzen.

Diese Verhandlungen ermöglichten zudem die Einführung innovativer Elemente auf dem Wege der Tarifverhandlung, wie zum Beispiel ein Recht auf Abschalten, befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit oder auch die Beteiligung der Erfinder an den Gewinnen aus dem geistigen Eigentum. Die Verhandlungen konnten jedoch nicht das Problem eines schleichenden Attraktivitätsverlusts des Sektors gegenüber der Sekundarschule lösen. Aus diesem Grund fordert der OGBL die Integration des Sektors in allgemeine Lohnverhandlungen für die Gesamtheit des öffentlichen Diensts.

Was die Privatschulen betrifft, ist die Erneuerung des Kollektivvertrags der International School of Luxembourg im Jahr 2016 zu erwähnen, die mit beträchtlichen Verbesserungen einherging und auf eine Mobilisierung und einen Bummelstreik des Personals folgte. Derzeit wird dieser Kollektivvertrag neu verhandelt, und die Gespräche sind wieder schwierig. Ein anderes und nach wie vor aktuelles Thema ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer der Ecole française du Luxembourg in den Kollektivvertrag des Lycée Vauban infolge der Zusammenlegung der beiden Einrichtungen und der Schaffung der asbl Vauban, Ecole et Lycée français de Luxembourg. Die Angleichung der Arbeitsrechte und -bedingungen sowie der Löhne erweist sich als schwierig und gewerkschaftliche Maßnahmen lassen sich vermutlich nicht vermeiden.

Syndikat Dienstleistungen und Energie

Ein vielschichtiger Sektor mit großen Herausforderungen



Michelle Cloos
Zentralsekretärin



Julie Roden
beigeordnete
Zentralsekretärin

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie setzt sich für alle Arbeitnehmer ein, die in einem Dienstleistungs- oder Energieunternehmen in Luxemburg tätig sind. Es repräsentiert Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Profilen und Tätigkeiten, vom Wachmann bis hin zum Informatiker, von der Beratungsgesellschaft über Reisebüros und Telekommunikationsunternehmen bis hin zum gesamten Energiesektor, um nur einige Beispiele zu nennen. Es verhandelt etwa dreißig Kollektivverträge, darunter drei sektorielle (einen für die 3500 Beschäftigten des Bewachungssektors, einen für die 10 000 Zeitarbeiter und einen für die 300 Festangestellten der Zeitarbeitsfirmen).

Die Aktivitäten des OGBL im Energiesektor: Der OGBL hat es geschafft, lineare Gehaltssteigerungen in den privaten Energieunternehmen auszuhandeln. Darüber hinaus setzt sich der OGBL von jeher und mit Erfolg dafür ein, dass die öffentliche Hand die Entscheidungsmehrheit im Energiesektor behält (insbesondere bei Encevo, Sudgaz und SEO).

Die Aktivitäten des OGBL im Energiesektor: Der OGBL fordert eine echte Aufwertung der Berufe im Sektor der privaten Sicherheit. Tatsächlich stagnieren die Gehälter der Wachleute seit etwa zehn Jahren. Die andere große Baustelle ist die Organisation der Arbeitszeit. Derzeit sind die Garantien im Rahmen des Kollektivvertrags bei Weitem unzureichend und die übermäßige Flexibilität schadet der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Der Kollektivvertrag müsste überarbeitet und an das neue PAN-Gesetz über die Arbeitszeit angepasst werden. Aus diesem Grund möchte der OGBL die Mehrheit im Sektor erlangen und endlich die Arbeitsbedingungen verbessern.

Die Aktivitäten des OGBL im Dienstleistungssektor: Der Dienstleistungssektor ist allgemein sehr weitläufig und durch die Vielzahl der Gehaltsniveaus und -strukturen gekennzeichnet. Für die Unternehmen, in denen der OGBL stark und mit einer Mehrheit präsent ist, konnte er gute Kollektivverträge abschließen. Er hat Gehaltserhöhungen erzielt, aber

auch qualitative Verbesserungen (Urlaub, Arbeitszeit, Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben usw.). Einige Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit: Engie Cofely, Delphi Technologies, W.S.A., Luxfuel oder auch Luxcontrol.

Der Dienstleistungssektor befindet sich in voller Expansion, jedoch auch in ständigem Wandel. Um die Anforderungen der Arbeitnehmer besser zu erfüllen und die Herausforderungen der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf unsere Arbeitsplätze und unsere Arbeitsweise anzunehmen, hat der OGBL eine Sensibilisierungskampagne gestartet, die Probleme in der Arbeitswelt 4.0 thematisiert.

Trotzdem bleibt das Problem, dass viele Dienstleistungsunternehmen nicht durch einen Kollektivvertrag abgedeckt sind. Aus diesem Grund fordert der OGBL auch mehr Kollektivverträge.



Syndikat Finance Sector



Véronique Eischen
Zentralsekretärin



Lena Batal
beigeordnete
Zentralsekretärin



Sylvie Reuter
beigeordnete
Zentralsekretärin

Die einzige wirkliche gewerkschaftliche Gegenkraft

Das Syndikat Finance Sector vertritt alle Arbeitnehmer des Sektors (Banken, Versicherungen, Treuhandgesellschaften, Verwaltungsgesellschaften sowie Finanzdienstleister...).

Branchen- oder unternehmensbezogener Kollektivvertrag

Auf Branchenebene handelt das Syndikat Finance Sector zwei Branchen-Kollektivverträge aus, einen für den Bankensektor und einen für den Versicherungssektor. Beide Kollektivverträge sind allgemein verbindlich und müssen in allen Unternehmen angewendet werden, die in ihren Geltungsbereich fallen.

Auf Unternehmensebene handelt das Syndikat zwei Kollektivverträge aus, einen für die Gruppe Six Payment Services (früher Cétrel) und einen für die Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM).

Wichtige Vereinbarungen

Beim Syndikat Finance Sector standen zuletzt zweifellos vor allem die Verhandlungen über unsere beiden Branchen-Kollektivverträge im Mittelpunkt, allen voran der Kollektivvertrag für den Bankensektor, dessen Verhandlungen fast zwei Jahre gedauert haben.

Beim Kollektivvertrag für den Versicherungssektor konnte der OGBL eine Ausweitung der Garantien nach oben und eine Abschwächung des Leistungssystems erreichen, insbesondere durch Stärkung der Rechte in Bezug auf die Leistungsbeurteilungen. Beim Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer im Bankensektor ist uns dies leider nicht gelungen. Für die Arbeitnehmer der Branche bedeutet dies letztlich:

- Keine lineare Gehaltserhöhung, da diese Kernforderung der Syndikate von der größten Gewerkschaft der Branche geopfert und als „nicht blockierender“ Punkt eingestuft wurde.
- Keine garantierten Gehaltsentwicklungen, außer diese sind leistungsbezogen. Lediglich junge Berufsanfänger

in der Branche profitieren von Gehaltssteigerungen in den ersten acht Jahren.

- Kein Verteilungsschlüssel mehr für das leistungsbezogene Vergütungspaket (der alte Kollektivvertrag sah vor, dass dieses Paket an 66 % der Lohnmasse bezahlt wird). Nach Ansicht des OGBL war es absolut unerlässlich, dass das leistungsbezogene Budget an einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer jedes Unternehmens ausgezahlt wird. Die größte Gewerkschaft stufte dies jedoch erneut nicht als „blockierenden Punkt“ ein und schloss sich damit der Position des Patronats an, wonach lediglich die leistungsstärksten Mitarbeiter Anspruch auf eine Gehaltserhöhung haben. Der OGBL konnte jedoch wenigstens für die wenigen „glücklichen Auserwählten“ eine Mindeststufe im Wert von 5 Euro (Index 100) durchsetzen.
- Risiko der Herabstufung bei der Einrichtung des der neuen Funktionsgruppen.

Die Verhandlungen über die Arbeitszeit waren ebenfalls hart. Die Arbeitgeber der Branche lehnten eine Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen ab, sodass geleistete Stunden nicht korrekt erfasst und Überstunden nicht bezahlt wurden. Dank des Einsatzes des OGBL Finance Sector, der eine massive Aufklärungskampagne über diese Praktiken organisiert hat und sich bei den Verhandlungen weigerte, in diesem Punkt nachzugeben, werden die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Kollektivverträge für die Branche und die Unternehmen endlich angewendet, sodass diese ihre Regelungen entsprechend anpassen müssen. Der OGBL wird mit Unterstützung seiner Delegierten weiterhin die Einhaltung der geltenden Gesetze überwachen.

Der OGBL hat dafür gesorgt, dass in beiden Kollektivverträgen ein individuelles Recht auf Weiterbildung verankert ist, das den „Bildungspakt“ abrundet.

Zukunft des Finanzsektors: Welche Trends und Herausforderungen bestimmen die Zukunft?

Die Gewerkschaftslandschaft der Arbeitnehmer im Finanzsektor ist derzeit sehr stark zersplittert. Das ist schlecht für die Arbeitnehmer und hilft vor allem den Arbeitgebern der Branche. Daher ist ein Kurswechsel erforderlich. Denn nur eine starke, vereinte, entschlossene und national repräsentative Gewerkschaft wie der OGBL kann dem Patronat der Branche die Stirn bieten und ist die Interessen der Arbeitnehmer des Finanzsektors voranbringen.

Der OGBL ist die größte Gewerkschaft in Luxemburg und hat sich daher eine Stärkung seiner Position im Finanzsektor auf die Fahnen geschrieben.

Dies vor allem auch, weil der Finanzsektor zweifellos mit am stärksten von der Digitalisierung betroffen sein wird. Diese wird die Arbeitswelt und die Art der Beschäftigung auf sämtlichen Ebenen grundlegend verändern.

www.secteurfinancier2019.lu

Vor diesem Hintergrund und angesichts der bevorstehenden Sozialwahlen hat das Syndikat seine Kampagne gestartet, in der sich seine Vision der Arbeitswelt von morgen widerspiegelt. Sie beruht auf folgenden konkreten Herausforderungen für die Arbeitnehmer von heute, die einer Lösung bedürfen, um für alle eine nachhaltige und gesunde berufliche Zukunft zu garantieren:

- Arbeitszeit,
- Generationenübergreifende Solidarität,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Sicherung der beruflichen Laufbahnen,
- Vorbeugung von Berufserkrankungen,
- Ausweitung des Geltungsbereichs der Kollektivverträge,

Bei diesen und anderen Themen engagiert sich der OGBL Finance Sector gemeinsam mit den OGBL-Delegierten in den Betrieben.

Der OGBL Finance Sector ist eine bedeutende Gegenkraft. Gemeinsam stark für unsere Zukunft.



Transportsyndikat OGBL-ACAL

Konkrete Vorschläge, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär



Sveinn Graas
beigeordneter
Zentralsekretär



2001 entschied die Gewerkschaft der Berufsfahrer ACAL, dem OGBL beizutreten. Seither vertritt das Syndikat Straßentransport/ACAL des OGBL als größte Berufsgewerkschaft in der Branche die Beschäftigten in den Bereichen Bus, Logistik und Taxi innerhalb des OGBL.

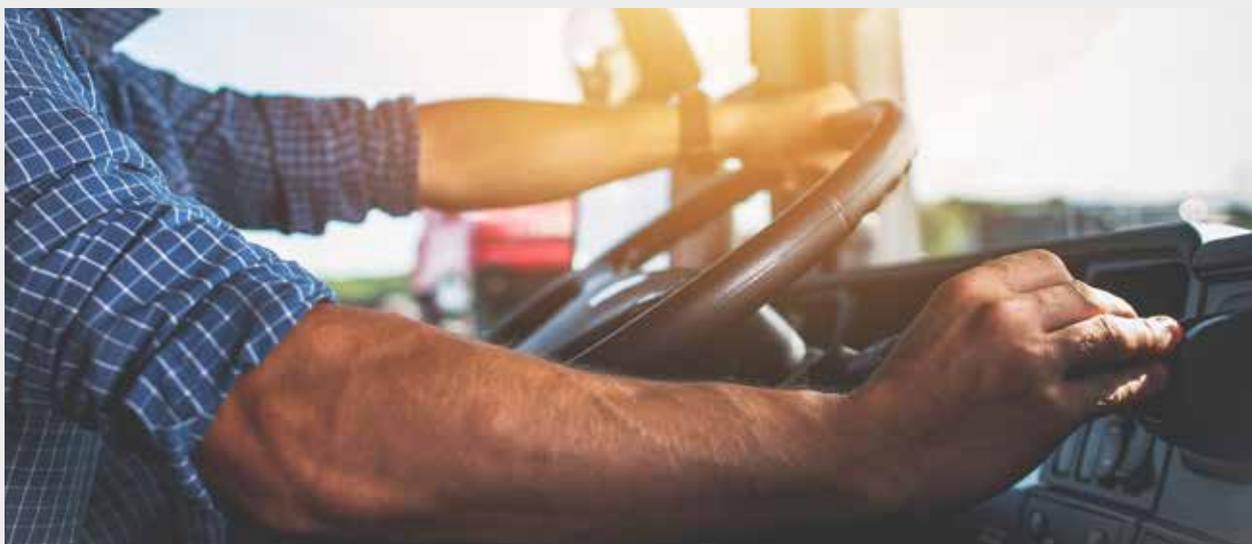
In allen drei Bereichen hat der OGBL-ACAL Kollektivverträge ausgehandelt. Außerdem hat der OGBL-ACAL für die Beschäftigten der CFL Multimodal einen Kollektivvertrag auf Betriebs-ebene ausgehandelt,

Im Bussektor, in dem der OGBL-ACAL seit 2013 die Mehrheit der Delegierten stellt, verhandelt der OGBL-ACAL aktuell eine Erneuerung des Kollektivvertrags. Hauptforderung ist hierbei eine allgemeine Reduzierung der Schichtzeiten der Busfahrer, die ihrem Arbeitgeber aktuell bis zu 15 Stunden am Tag zur Verfügung stehen müssen, teils ohne Bezahlung.

Die Arbeitgeberorganisation FLEAA stellt sich hier gegen die Forderungen des OGBL-ACAL und zögert damit den Abschluss der Verhandlungen unnötig hinaus.

Im Logistiksektor spielt sich vieles auf europäischer Ebene ab. Deshalb arbeitet der OGBL-ACAL verstärkt mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF zusammen, um die Arbeitsbedingungen der Lastwagenfahrer zu verbessern. Der OGBL-ACAL hat mit den anderen ETF-Mitgliedsgewerkschaften etwa Ende Oktober 2018 die Wiener Erklärung für ein faires Mobilitätspaket ausgearbeitet und unterschrieben, die konkrete Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Fahrer enthält.

In kaum einer Branche wird so flexibel und so lange gearbeitet wie bei den Berufsfahrern. Deshalb wird der OGBL-ACAL auch weiterhin dafür kämpfen, den Fahrern zu ermöglichen, Freizeit und Arbeit besser vereinbaren zu können.



Syndikat Zivile Luftfahrt

Für die Einhaltung des Arbeitsrechts sorgen



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär



Michelle Cloos
Zentralsekretärin

Das Syndikat Zivile Luftfahrt ist in einem schwierigen Umfeld am und rund um den Flughafen täglich im Einsatz.

Der Flughafen mit seinen Vorzeigeunternehmen Luxair und Cargolux, der Betreibergesellschaft Luxairport sowie allen anderen Unternehmen, die mit dem Flugverkehr und der Logistik zu tun haben, werden von der mitgliederstärksten Gewerkschaft Luxemburgs, dem OGBL, betreut.

Am Flughafen arbeiten 3.500 Arbeitnehmer und weitere 18.000 Beschäftigte sind vom Flughafen abhängig.

Daran erkennt man schon die wirtschaftliche Bedeutung des Sektors.

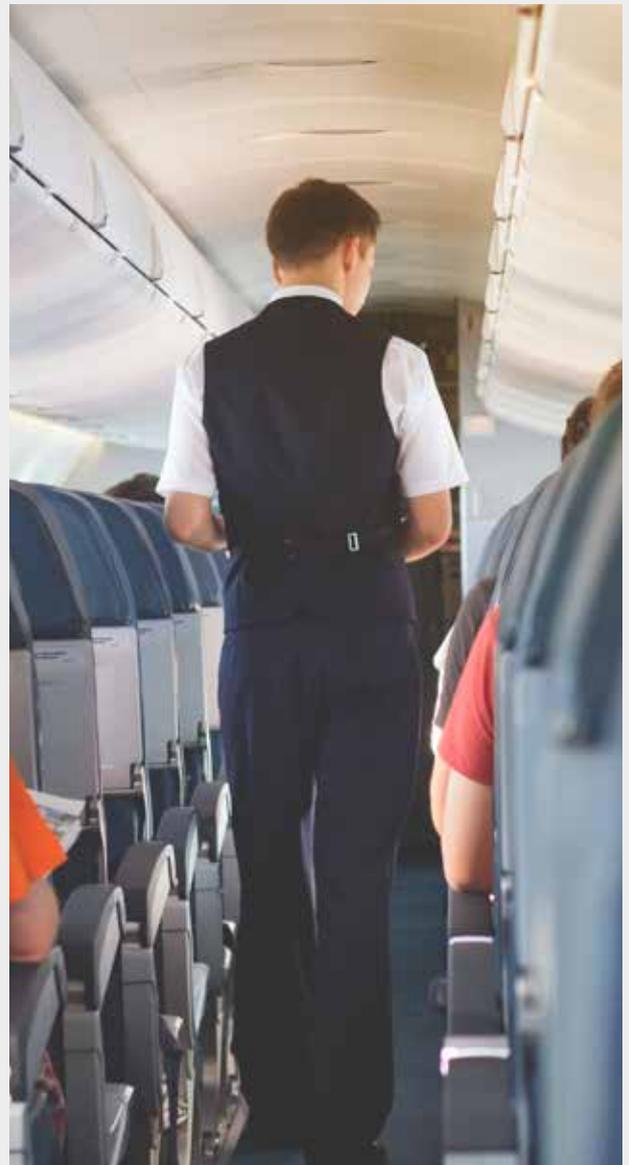
Die Arbeit des Syndikats Zivile Luftfahrt stützt sich auf eine fortschrittliche Kollektivvertragspolitik, mit Schwerpunkt auf Lohnentwicklung und Laufbahnen, guten Arbeitszeiten, Sicherung der Arbeitsplätze, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Recht auf berufliche Fortbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch positive Arbeitsbedingungen und Sozialurlaub, sowie auf Bekämpfung von Stress und Mobbing am Arbeitsplatz.

Dies sind die täglichen Herausforderungen des Syndikats Zivile Luftfahrt.

Zusammen mit seinen Personaldelegierten setzt sich der OGBL für die individuellen und kollektiven Belange der Arbeitnehmer und ihrer einzelnen Berufe ein.

Auch wenn die Krisenjahre auf „Findel“ der Vergangenheit angehören, muss das Syndikat auch bei Hochkonjunktur aufpassen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.

Der OGBL steht für eine fortschrittliche Lohnpolitik, abgesicherte Arbeitsplätze und für die Einhaltung des Arbeitsrechts.



Syndikat Öffentliche Dienste

Motor des sozialen Fortschritts im öffentlichen Dienst



Christian Sikorski
Zentralsekretär



Das Syndikat Öffentliche Dienste handelt die Kollektivverträge für alle Arbeitnehmer aus, die für den Staat, die Gemeinden, die Kommunalverbände, die Post Groupe und Luxtram S.A. arbeiten, ausgenommen der Gemeindearbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags für den Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor fallen.

Folgende der 41 ausgehandelten Kollektivverträge für den öffentlichen Dienst sind die wichtigsten:

- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Südgemeinden der für 2 000 Arbeitnehmer in 18 Gemeinden im Süden des Landes gilt und bei dem der OGBL Verhandlungsführer ist;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Luxemburg, der für 1 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Staat, der für 2 500 in sämtlichen staatlichen Verwaltungen sowie den höheren Schulen (Lycée) beschäftigten Arbeitnehmer gilt, bei dem der OGBL der Verhandlungsführer ist;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Post Luxembourg, der für 1500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt;

Da die Mehrzahl der Gemeindeverwaltungen, für die es keinen

speziellen Kollektivvertrag gibt, ebenfalls den Kollektivvertrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Staat anwenden, profitieren sämtliche Gemeindearbeiterinnen und -arbeiter sowie Arbeitnehmerinnen und -nehmer beim Staat von der Verhandlungskompetenz des OGBL-Syndikats Öffentliche Dienste.

Seit 2011 erhitzt der Kampf um eine angemessene Bezahlung die Gemüter!

Unmittelbar nach der Finanzkrise von 2008 haben die politischen Verantwortlichen die Gehälter und das Beförderungssystem im öffentlichen Dienst ins Visier genommen. 2011 hat das Syndikat der Beamten dem Druck nachgegeben und damit das Gehältergefüge im öffentlichen Dienst preisgegeben.

Doch damit nicht genug: Bei der Entreprise des Postes et Télécommunications (EPT), der ehemaligen Verwaltungsbehörde, die in ein öffentliches Unternehmen umgewandelt und im Namen der Liberalisierung und Privatisierung geopfert wurde, wurde 2011 von einem anderen Syndikat der öffentlichen Dienste, damaliger Verhandlungsführer bei den Lohnverhandlungen, ein erster Kollektivvertrag ausgehandelt, der sich als ein Sozialabbau von bis zu -45 % gegenüber den Lohnbedingungen bei der ehemaligen Verwaltungsbehörde entpuppte.

Der bei der EPT noch in der Minderheit befindliche OGBL konnte aber noch retten, was zu retten war. Für die bei der Entreprise des P&T beschäftigten Arbeitnehmer des Staates blieben die vom OGBL ausgehandelten Bedingungen für den Staat gültig. Leiharbeiterstellen wurden in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

Bei der Stadt Luxemburg herrscht eine Art „Sitzkrieg“ bei den Verhandlungen. Das 2011 begonnene großangelegte Projekt einer vollständigen Neuordnung der Gehälter wurde bisher nicht abgeschlossen. Weitaus schlimmer ist jedoch, dass sich die Gefahr eines schwachen Kollektivvertrags abzeichnet.

Der OGBL ist stark, bietet Lösungen und ist an Verbesserungen interessiert!

Die öffentliche Hand nimmt gestärkt durch 2 Verhandlungssiege im Kampf um die Gehälter im öffentlichen Dienst nun auch die Gemeindearbeiter ins Visier. In den Gemeinden im Süden des Landes hat die Arbeitgeberkommission den Syndikaten eine Lösung diktiert, die umfassende Gehaltskürzungen von bis zu -27 % vorsieht. Der OGBL hat sich als Verantwortlicher für die Verhandlungen jedoch dieser Forde-

rung widersetzt und ist zum Gegenangriff übergegangen. Am Ende der dreijährigen Nachverhandlungen hat der OGBL nicht nur Gehaltssteigerungen sondern auch eine Überarbeitung und Verbesserung der Gehaltstabellen durchgesetzt.

Das gilt sowohl für die Arbeitnehmer beim Staat wie auch die anderen Kollektivverträge für Gemeindearbeiter, die unter der Ägide des OGBL ausgehandelt wurden!

Der OGBL erzielt sichtbare Ergebnisse!

Nachfolgend eine Auflistung einiger Verhandlungsergebnisse die vom Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL während seiner Zeit als Wortführer erzielt wurden:

Gemeinden im Süden des Landes:

- Lineare Gehaltserhöhungen: +3,7 %
- Neue Gehaltstabelle: +1,76 %
- Anhebung des Gehalts am Ende der beruflichen Laufbahn: + 79 Euro
- Einmalige Jahresprämien: 1,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Arbeitnehmer des Staates:

- Lineare Gehaltserhöhungen: +3,7 %
- Neue Gehaltstabelle: +3,4 %
- Einmalige Jahresprämien: 0,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Gemeindeverwaltung Remich:

- Anwendung des erhöhten Punktwerts: +5,6 %
- Einmalige Jahresprämien: 1,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL

Ein Sektor im Umbruch



Pit Schreiner
Zentralsekretär

Die Aufgaben des Berufssyndikats Druck, Medien und Kultur - FLTL teilen sich in 3 große Bereiche auf:

- Druck, Reproduktion, Verlagswesen
- Medien
- Kultur und künstlerische Tätigkeiten

Somit ist das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL die gewerkschaftliche Vertretung aller Arbeitnehmer des Medienbereichs - Radio, Fernsehen und Printmedien - aber auch des Werbesektors, der Druckereien und Buchbindereien. Des Weiteren ist das Syndikat für das Personal der Betriebe und Organisationen aus dem kulturellen und freizeitgestaltenden Bereich zuständig.

Der OGBL ist alleiniger Verhandler des sektoriellen Kollektivvertrags der Kinobetreiber, der betrieblichen Kollektivverträge für die Arbeitnehmer der Philharmonie (Musiker, technisches und administratives Personal), der Editpress Luxembourg S.A. (Tageblatt und Le Jeudi), Lumedia (Le Quotidien) und Editions Revue.

Des Weiteren ist das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL Wortführer bei den Kollektivvertragsverhandlungen der Betriebe, die der RTL-Gruppe angehören (CLT-UFA, BCE und RTL Group), bei Novaprint (Druckerei der Gruppe Heintz van Landewyck) und beim sektoriellen Kollektivvertrag der Druckereien.

Die Herausforderungen der nächsten Jahre

Die Digitalisierung hält seit Jahren Einzug in die Bereiche Druck, Reproduktion, Verlagswesen und Medien. Die Betriebe haben sich neuorientiert oder mussten schließen, da die Umstellung zu kostspielig war. So blieben Entlassungen und Sozialpläne nicht aus, wobei der OGBL die Arbeitnehmer in dieser schwierigen Situation bestmöglich unterstützte, sei es durch das Verhandeln der Sozialpläne oder durch Hilfestellung bei allen administrativen Schritten im Falle einer Schließung oder eines Konkurses.



Um solchen prekären Situationen entgegenzuwirken, ist besonders die Stärkung der bestehenden Kollektivverträge und eine Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen, sowie das Verhandeln neuer Kollektivverträge die oberste Priorität des Syndikats. Die Digitalisierung darf sich nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer entwickeln. Die Betriebe müssen im Sozialdialog Strategien entwickeln, die Arbeitsplätze absichern und Arbeitsbedingungen verbessern.

In Zusammenhang mit den sogenannten „Freelance“-Beschäftigten, welche sich größtenteils in einer sehr prekären finanziellen und arbeitsrechtlichen Situation befinden, fanden erste Unterredungen statt, um die Arbeitssituation zu verbessern. Hier besteht dringend Handlungsbedarf, da das Arbeitsverhältnis für diese Menschen größtenteils außerhalb der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen „geregelt“ wird.

Im Bereich der Kultur und der künstlerischen Tätigkeiten muss eine bessere vertragliche Absicherung sowohl für die Artisten, das technische und logistische Personal, wie auch für die Statisten eingeführt werden. Verträge, wenn solche überhaupt existieren, unterliegen meist der Willkür der Produktionsfirmen und bleiben oft vage in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütungen.