



Resolution betreffend die Reform der OGBL-Strukturen

Einleitung

Während der vergangenen zehn Jahre hat sich wirtschaftliche, soziale und politische Umfeld der gewerkschaftlichen Aktion sehr stark weiterentwickelt.

Das relative Gewicht der Industrie hat weiter abgenommen. Die Umwandlung unserer Wirtschaft in eine Dienstleistungswirtschaft ist ebenfalls auf dem Vormarsch. Die Internationalisierung der Aktivitäten und der Funktionsweise der Unternehmen hat sich verstärkt und hat großen Einfluss auf die Managementkultur und die Personalverwaltung.

Das Handwerk, der Bausektor, der Handel und das Transportwesen sind ebenfalls von dieser Tendenz betroffen, insbesondere was die Managementkultur und die Personalverwaltung angeht.

Die Aktivitäten im nichtkommerziellen Sektor, in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Sozialleistung, Erziehung, Transport, Lehre und Forschung haben sich weiterentwickelt, leiden jedoch unter dem Druck der Liberalisierungs- und Privatisierungspolitik der Europäischen Kommission und des Europäischen Rats.

Die Arbeitnehmerstruktur hat sich in Luxemburg ständig weiter verändert.

Der relative Anteil der in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer, insbesondere der Luxemburger, hat kontinuierlich abgenommen; die Zahl der Arbeitnehmer aus dem Grenzgebiet hat sich auf einem so hohen Niveau etabliert, wie in keinem anderen Land der Europäischen Union. Der Beschäftigungsanteil der Frauen hat sich ständig vergrößert, doch ist der Anteil der Frauen mit Teilzeitarbeit überproportional hoch, die Berufslaufbahnen der Frauen verlaufen weiterhin anders als die der Männer und darüber hinaus stehen den Frauen in hohem Maße nur bestimmte Branchen, Berufe und Gewerbebereiche offen.

Der Anteil an Jugendlichen ist bei den Arbeitnehmern sehr hoch, dies ist zum Teil bedingt durch die hohe Zahl der Migranten und Grenzgänger. Darüber hinaus sind die jungen Menschen immer stärker von der Verunsicherung ihrer Arbeitsbedingungen betroffen und die Jugendarbeitslosigkeit hat jetzt festen Fuß gefasst.

Der Anteil an qualifizierten bzw. an hochqualifizierten Arbeitnehmern steigt weiter an, und die beruflichen Anforderungen der Unternehmen, die Mitarbeiter einstellen, haben sich erheblich erhöht. Die Arbeitsbe-

dingungen haben sich verändert. Eine immer größere Anzahl von Arbeitnehmern ist von der Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation betroffen. Die Arbeitsorganisation und die Arbeitsmethoden stellen neue Herausforderungen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz dar. Die Arbeitslosigkeit hat sich dauerhaft auf einem hohen Niveau etabliert.

Die Rolle des Nationalstaates in Europa hat sich sehr verändert. Das Gewicht der Europapolitik ist immer stärker geworden. Die makroökonomische Politik, die Finanz- und Haushaltspolitik und immer mehr auch die Lohn-, die Sozial- und die Beschäftigungspolitik sowie die Politik bezüglich des Arbeitsrechts sind abhängig von den Beschlüssen und Orientierungen, die auf europäischer Ebene getroffen bzw. vorgegeben werden.

Hier reicht es nicht, diese Phänomene zu analysieren, über die Art und Weise nachzudenken, wie im Rahmen dieser Entwicklung reagiert werden muss, um unseren Sozialstaat zu erhalten, anzupassen und weiterzuentwickeln, und um gesunde Arbeitsbedingungen, die den Arbeitnehmer respektieren und ihm einen richtigen und gerechten Lohn garantieren. Es reicht nicht, darüber zu diskutieren, welche Mittel man einsetzen muss, um immer mehr Arbeitnehmer, bei denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad gering ist, für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft zu gewinnen.

All dies ist notwendig und muss ständiges Gesprächsthema innerhalb der Instanzen unseres Gewerkschaftsbundes sein. Aber über diese Arbeit hinaus muss analysiert werden, ob die Mittel, die Strukturen, die wir uns selbst gegeben haben, um unsere gewerkschaftliche Arbeit zum Erfolg zu führen, den aktuellen Gegebenheiten noch entsprechen, oder ob Angleichungen bzw. Anpassungen und Änderungen notwendig sind.

Schlussfolgerungen

Überlegungen über die Organisation und das Funktionieren unserer Berufssyndikate sind angebracht.

- Wie können wir die Verhandlungen von Kollektivverträgen und anderen kollektiven Vereinbarungen mit mehr Nachdruck führen und besser an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer anpassen? Wie müssen wir uns organisieren, um die sektoriellen Entwicklungen, die auf die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer



in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen ihre Auswirkungen haben werden, besser zu beeinflussen?

- Wie müssen wir uns aufstellen, um die europäischen Entwicklungen in den verschiedenen Sektoren so zu verfolgen, dass wir Einfluss auf die politischen Beschlüsse nehmen können?
- Wie können wir die gewerkschaftlich organisierten Personalvertreter besser in diese Arbeit, die über die normale Tätigkeit eines Personalvertreters innerhalb einer Firma hinausgeht, miteinbeziehen?
- Müsste man nicht in Erwägung ziehen, die Aktionsbereiche der Berufssyndikate zusammenzuschließen, zu verbünden und neu zu strukturieren?
- Wie können wir die Personalvertreterin kleinen und mittleren Unternehmen besser unterstützen?

Überlegungen über die Rolle und das Funktionieren der Lokalsektionen und der Regionalstrukturen sind angebracht.

- Es liegt auf der Hand, dass die Lokalsektionen die große Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder nicht mehr berührt. Es handelt sich hierbei oft um veraltete Strukturen, und das vorwiegend auf luxemburgischer Ebene. Die herkömmliche Tätigkeit der Regionalstrukturen, nämlich der Dienst am Mitglied, bei dem es sich konkret um die Sprechstunden in den Büros der Sektionen handelte, wird heute vom Informations- und Beratungsdienst des OGBL übernommen.
- Müsste man nicht wegen dieser Entwicklung die Aufgaben der Lokalsektionen und der Regionalstrukturen überdenken?
- Was müssen wir tun, damit die Lokal- und Regionalstrukturen zu Diskussionsstätten werden an denen sich über transversale Themen der Gewerkschaftspolitik ausgetauscht wird, und die die allgemeine Gewerkschaftsaktion, die über den Rahmen des Unternehmens oder des Wirtschaftsbereichs hinausgehen, unterstützen?
- Müssten wir in diesem Sinne nicht die Fusionsprozeduren unserer Lokalsektionen beschleunigen?

Und wie steht es mit unseren Abteilungen?

- Erfüllen sie ihre Missionen? Wenn nicht, warum nicht?
- Können sie anders funktionieren, eine andere Rolle in unserer Organisation übernehmen?
Wenn ja, welche?
- Gibt es überflüssige Abteilungen? Müssten möglicherweise neue Abteilungen geschaffen werden?
- Über welche Mittel müssen die Abteilungen verfügen, um ihre jetzigen oder zukünftigen Missionen zu erfüllen?

Und unsere Dienste an den Mitgliedern?

- Der OGBL steht seinen Mitgliedern für individuelle Information und Beratung in den Bereichen Arbeits- und Sozialrecht zur Verfügung.
- Unsere gemeinnützige Vereinigung Informations- und Beratungsdienst für OGBL-Mitglieder („a.s.b.l. SICA“) und unsere juristische Abteilung spielen im täglichen Betrieb des OGBL eine wesentliche Rolle.
- **Der Kongress lädt die Exekutive sowie den geschäftsführenden Vorstand dazu ein, weiterhin in diese Dienstleistungen und das dazu notwendige Personal zu investieren und dadurch die Dienstleistungen für unsere Mitglieder, die das Recht auf hochqualitative Dienstleistungen haben, weiterhin zu verbessern.**

Resolution des Kongresses

Der OGBL-Kongress entscheidet, dass eine interne Debatte zu diesen Fragen während des Jahres 2015 eröffnet wird. Der geschäftsführende Vorstand, unter Kontrolle der Exekutive, wird damit beauftragt, diese Debatte in den unterschiedlichen Strukturen zu organisieren, und die Schlussfolgerungen dem Nationalvorstand zu unterbreiten. Ein außerordentlicher OGBL-Kongress wird für 2016 einberufen, um die Schlussfolgerungen der internen Debatte zu diesen Fragen festzuhalten und die möglicherweise notwendigen Statutenänderungen durchzuführen.