



## **Der Arbeitskräftemangel in der Industrie darf nicht dazu genutzt werden, die Arbeits- und Lohnbedingungen zu verschlechtern**

Während überall auf der Welt die Verkürzung der Arbeitszeit eine Notwendigkeit darstellt, haben die Arbeitgebervertreter der luxemburgischen Industrie (FEDIL) bekanntgegeben, dass sie unter anderem genau das Gegenteil fordern, nämlich eine Erhöhung der Arbeitszeit – eine Maßnahme, die von der FEDIL als Hauptlösung für das Problem des Arbeitskräftemangels in diesem Sektor angepriesen wird. Die Industriegewerkschaften des OGBL verurteilen diese einseitige Sichtweise, die darin besteht, den Arbeitnehmern oder der öffentlichen Hand die Schuld zuzuschreiben und dabei die eigenen Versäumnisse völlig auszublenden.

Jeder, der Nachrichten aus anderen Ländern verfolgt kann feststellen, dass eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich eine Verbesserung des Wohlbefindens aller Arbeitnehmer und die Erhaltung oder sogar Steigerung der Produktivität der Betriebe zur Folge hat. Der OGBL sieht sich demnach in seiner Position gestärkt: Zufriedene Arbeitnehmer, die ihr Privat- und Berufsleben besser miteinander vereinbaren können und dadurch produktiver und somit rentabler werden, sind auch für die Betriebe von Vorteil.

### **Den Arbeitnehmern in der Industrie geht es nicht schlecht, es geht ihnen sehr schlecht!**

In Luxemburg wollen sich einige FEDIL-Mitglieder auf keinen Fall selbst in Frage stellen und die wahren Gründe für die Schwierigkeiten beim Namen nennen, die einige Unternehmen bei der Einstellung oder der Bindung von Arbeitnehmern haben. Wer ist daran schuld? Für die FEDIL sind es die Arbeitnehmer, die nicht genug arbeiten, die Kranken, die nur vortäuschen krank zu sein, die Gesetze und Kollektivverträge, die die Arbeitnehmer schützen.

### **Leben, um zu arbeiten, oder arbeiten, um zu leben?**

Die „effektive“ Arbeitszeit erhöhen zu wollen, ist an sich schon eine Beleidigung! Für den OGBL gibt es nur eine Arbeitszeit, nämlich die, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, ohne seinen persönlichen Beschäftigungen frei nachgehen zu können. Die Einführung des Begriffs „effektiv“, um Zweifel an der Definition der Arbeitszeit Begriff aufkommen zu lassen, dient einzig und allein dem Zweck, die Forderung der Arbeitgeber zu verschleiern, die Arbeitszeit über die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu erhöhen oder, schlimmer noch, die im Rahmen von Kollektivverträgen ausgehandelten Arbeitszeitverkürzungen in Frage zu stellen. Dazu gehören unter anderem übergesetzlicher Urlaub, Arbeitszeitverkürzungen (ja, das gibt es bereits) oder auch bezahlte Pausen. Weniger wohlmeinende Personen könnten darin sogar den Willen der FEDIL sehen, Pinkel-, Kaffee-, Umkleide- oder Duschpausen abzuschaffen.

Diese Forderungen erscheinen umso unangebrachter, als dass die FEDIL zu vergessen scheint, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Industrie im Dauer- und/oder Schichtbetrieb mit atypischen Arbeitszeiten arbeiten, die häufig mit flexiblen Arbeitszeiten einhergehen. Die FEDIL fordert in grenzenloser Gier mehr Flexibilität ohne Kontrolle und vergisst dabei zu erwähnen, dass viele Unternehmen in der Branche dank Kollektivverträgen bereits heute über eine Flexibilität verfügen, die die Rechte der Arbeitnehmer berücksichtigt, da sie kollektiv ausgehandelt wurde.

Es stellt sich die Frage, ob die von den Unternehmensleitungen erlebte Realität tatsächlich die gleiche ist wie die der Unternehmen und der Arbeitnehmer vor Ort? Oder ob es sich ganz einfach um einen weiteren Versuch handelt, Überstunden umzuqualifizieren, um so die zulässigen Grenzen nicht mehr einhalten zu müssen und vor allem zu vermeiden, diese Überstunden angemessen zu bezahlen oder auszugleichen?



### **Arbeit macht krank**

Die Jagd auf kranke Arbeitnehmer scheint eine der beliebtesten Freizeitbeschäftigungen der Unternehmen zu sein, wenn man die wiederholten Forderungen der Verbände nach mehr Möglichkeiten zur Kontrolle der Krankmeldungen und nach Lohnkürzungen im Krankheitsfall betrachtet. Der OGBL verteidigt die Schutzbestimmungen für kranke Arbeitnehmer und fragt sich vielmehr, was die Ursachen von Krankheiten sind. Könnten diese nicht darauf zurückzuführen sein, dass sich die Belegschaft in vielen Betrieben nach der x-ten Umstrukturierung als unzureichend erweist? Oder aufgrund der zunehmenden Arbeitsintensität und der Forderung der Unternehmen, mit weniger Mitteln immer mehr erreichen zu wollen? Die FEDIL vergisst ein wenig zu schnell, dass Arbeit auch krank macht, sowohl körperlich als auch geistig, vor allem, wenn man es mit einem toxischen Management und Arbeitsplänen zu tun hat, die nicht eingehalten werden.

### **Arbeitskräftemangel geht mit mangelnder Attraktivität einher**

Viele Unternehmen sind der Meinung, dass der Arbeitskräftemangel darauf zurückzuführen ist, dass die Menschen „nicht mehr arbeiten wollen“. Ein Blick auf die Arbeitslosenzahlen in Luxemburg und über unsere Grenzen hinaus genügt jedoch, um diese Behauptung zu bestreiten. Und es ist auch nicht die Regierung, die mit der einen oder anderen Maßnahme dafür sorgen wird, dass sich die Industrie von den anderen Sektoren des Landes abhebt. Die Industrieunternehmen müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und sich die richtigen Fragen stellen: Warum haben sie Schwierigkeiten, ihre Arbeitnehmer einzustellen und zu behalten? Sind diese Berufe in der Industrie immer noch so attraktiv?

Für den OGBL sind die Antworten und Lösungen relativ einfach: Die Industrie muss bessere Arbeits- und Lohnbedingungen bieten und echte Karriereperspektiven aufzeigen. Und dies ist nur durch Kollektivverhandlungen möglich. Die Unternehmen werden dies niemals freiwillig tun. Die EU-Institutionen haben diese Sichtweise bestätigt, indem sie die Mitgliedstaaten – und hier ist auch Luxemburg gemeint – aufgefordert haben, den Geltungsbereich von Kollektivverträgen zu erweitern. Jenseits des Atlantiks macht die Biden-Regierung die Erhaltung und Schaffung von „well-paid union jobs“ – gut bezahlte und vor allem von einer Gewerkschaft ausgehandelte Arbeitsplätze – zu einem Schlüsselement ihres Konjunkturprogramms für die USA.

Der OGBL ist überzeugt, dass die Industrie nicht dadurch attraktiver wird und „Talente“ anzieht, dass man das Arbeitsgesetzbuch und die Kollektivverträge zerschlägt. Ganz im Gegenteil!

**Mitgeteilt vom OGBL-Syndikat Industrie, am 17. März 2023**