

Stolze Gewinne, unbeachtete Arbeitnehmer: eine untragbare Situation

Luxemburg, den 16. Mai 2024 – Der aktuelle Erfolg des Bankensektors ist unbestreitbar, doch leider spiegelt sich dieser nicht in den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten wider. Trotz astronomischer Gewinne stagnieren die Löhne, Überstunden häufen sich und die Ungleichheiten nehmen zu. Wir fordern grundlegende Veränderungen: Lohnerhöhungen, eine echte Anerkennung der Beschäftigten und eine gerechte Verteilung der Gewinne.

Die Luxemburger Bankenvereinigung (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL)) maßt sich an, ihre kategorische Weigerung, die Löhne zu erhöhen, mit hypothetischen Gefahren für die Wettbewerbsfähigkeit zu rechtfertigen. **Aber wie kann man die entscheidende Rolle der Arbeitnehmer für den Erfolg des Sektors ignorieren?** Sie sind es, die durch ihren täglichen Einsatz den heutigen Erfolg geformt und damit eine beneidenswerte wirtschaftliche Situation geschaffen haben.

Angesichts dieser Ungerechtigkeit fordern die Gewerkschaften eine stärkere Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer. **Wir fordern konkrete Verbesserungen:** würdige Löhne, Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen, faire Weiterbildungsmöglichkeiten und eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. **Lohngleichheit und die Förderung von Kollektivverträgen sind entscheidend, um faire Arbeitsbedingungen für alle zu gewährleisten.** Es ist an der Zeit, den hartnäckigen Widerstand des Finanzsektors zu beenden. Die Zukunft des Sektors hängt von allen seinen Beschäftigten ab, nicht nur von den Neueinsteigern! Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, **um die Stabilität und Nachhaltigkeit langfristig zu sichern.**

Die Digitalisierung im Finanzsektor ist nichts Neues. Ihre Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Schaffung oder des Abbaus von Arbeitsplätzen, werden jedoch immer offensichtlicher. Dies erfordert eine Regulierung, sowohl zum Schutz der psychischen Gesundheit und der Arbeitszeit als auch zur Gewährleistung von Sicherheit und Weiterbildung.

(Die französische Fassung der Pressemitteilung ist maßgebend)

Der Übergang zur Digitalisierung und die angemessene Nutzung digitaler Werkzeuge bieten viele wirtschaftliche und soziale Vorteile, können aber auch berufliche und rechtliche Gefahren mit sich bringen.

Ganze Berufe verschwinden, während neue entstehen, was wiederum zu mehr Massenentlassungen oder Sozialplänen führen kann. **Daher ist es von entscheidender Bedeutung, präventive Maßnahmen einzuführen, die in die Kollektivverträge aufgenommen werden, um aktuelle und zukünftige Arbeitsplätze zu sichern.** Ebenso wichtig ist es, individuelle Weiterbildungen anzubieten, um die Informatik-Kenntnisse aller Arbeitnehmer, insbesondere der am stärksten gefährdeten auf dem Arbeitsmarkt, zu verbessern und so ihre berufliche Effizienz zu gewährleisten.

Die ABBL schlägt einen minimalistischen Katalog vor, der die Bedingungen nur verschlechtert, während die Gewerkschaften einen Katalog anstreben, der sowohl quantitative als auch qualitative Verbesserungen beinhaltet.

Die Beschäftigten sind von zentraler Bedeutung für den luxemburgischen Finanzsektor. Es ist höchste Zeit, sie in den Mittelpunkt zu stellen.

(Die französische Fassung der Pressemitteilung ist maßgebend)

Unsere Forderungen:

Intersyndikale	ABBL
Vergütung	
<ul style="list-style-type: none"> - Erhöhung der Einstiegsgehälter um 4 % - Überarbeitung der Tabelle auf 100 Punkte (Index 100) über einer 10-jährigen Laufbahn (d. h. mindestens 94,44 € pro Jahr) statt 8 % in den ersten 8 Jahren - Wenn keine Erhöhung über die Tabelle, dann eine lineare Erhöhung um 2,5 % - Anpassung der Treueprämie nach oben: Beschleunigung und Erhöhung - Einführung einer neuen Gehaltsgruppe E - Einführung einer neuen Kadergruppe (außertariflich, aber nicht außerhalb des Kollektivvertrags): Beförderungen der Beschäftigten in der Kadergruppe sind innerhalb jedes Unternehmens festzulegen 	<ul style="list-style-type: none"> - Abschaffung aller linearen Erhöhungen - Abschaffung der Treueprämie - Senkung des Überstundenzuschlags von 50 % auf 40 % - Senkung des Zuschlagssatzes für Feiertagsstunden von 50 auf 40 %
Beschäftigungsfähigkeit und -sicherheit	
<ul style="list-style-type: none"> - Sicherung des individuellen Rechts auf Weiterbildung und Einrichtung eines individuellen Weiterbildungssparplans (CEF) - Erinnerung an das Recht auf einen persönlichen Ausbildungsplan des Arbeitnehmers nach einer persönlichen Analyse der Kompetenzen und bei drohendem Arbeitsplatzverlust - Stärkung der individuellen und kollektiven Rechte im Falle einer Entlassung aus Gründen, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen 	<ul style="list-style-type: none"> - Abschaffung des Vorgesprächs bei Entlassungen in einem Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten - Verkürzung der Frist für das Vorgespräch - Abschaffung der Festlegung der Kriterien und Modalitäten in einem Unternehmen im Falle einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen

(Die französische Fassung der Pressemitteilung ist maßgebend)

Intersyndikale	ABBL
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und psychische Gesundheit	
<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitszeit: Flexibilisierung in beide Richtungen (9 → 10 Stunden pro Tag; Dauer pro Woche) mit Ausgleich durch Ruhetage - Stärkung des Rechts auf Teilzeitarbeit bei Bedarf des Arbeitnehmers - Regelung atypischer Arbeit (aktive und passive Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft) - Stärkung des Rechts auf Abschalten - verstärkte Einrichtung eines CET (Zeitsparkontos) - Anpassung für sehr spezifische soziale Fälle (z. B. totgeborenes Kind) - Verpflichtung des Arbeitgebers, psychosozialen Risiken zu begegnen - Einführung einer Vereinbarung über die Inanspruchnahme und die Beschäftigungsfolgen von AI 	<ul style="list-style-type: none"> - N/A
Stärkung der Rechte der Delegationen in Unternehmen	
<ul style="list-style-type: none"> - Umfang und Qualität der zu erhaltenden Daten - Mitentscheidung 	<ul style="list-style-type: none"> - Abschaffung der Pflicht zur Einberufung der paritätischen Kommission



(Die französische Fassung der Pressemitteilung ist maßgebend)

Für einen nachhaltigen und erfolgreichen Finanzplatz in Luxemburg

Wir befinden uns an einem Wendepunkt in unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Um die Führungsposition des Finanzplatzes Luxemburg zu erhalten, ist es von entscheidender Bedeutung, seine Mitarbeiter nicht als bloßen Kostenpunkt, sondern als wesentliche Ressourcen zu betrachten, in die investiert werden muss.

Angesichts dieser neuen wirtschaftlichen und soziologischen Realität ist es zwingend erforderlich, mit einem Branchenkollektivvertrag zu reagieren, der sowohl quantitative als auch qualitative Verbesserungen im gegenseitigen Interesse von Arbeitnehmern UND Arbeitgebern mit sich bringt.

Der Finanzplatz Luxemburg ist das Ergebnis der harten Arbeit und des täglichen Engagements aller Personen, die ihn bilden und gestalten. Er darf unter keinen Umständen verscherbelt oder entwertet werden. Unsere Beschäftigten sind nicht zum Ausverkauf bestimmt!

Deshalb rufen wir zu entschlossenem Handeln auf, um unseren Finanzplatz zu schützen und aufzuwerten, wobei wir den Schwerpunkt auf den Kollektivvertrag als das geeignetste Instrument legen, um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in Einklang zu bringen und gleichzeitig Stabilität und sozialen Frieden in unserer Branche zu gewährleisten.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür eintreten, den Finanzplatz Luxemburg für künftige Generationen zu erhalten und zu stärken.

Für einen soliden, dynamischen und nachhaltigen Finanzplatz.

Roberto MENDOLIA
ALEBA

Sylvie REUTER
OGBL

Maria-Helena MACEDO
LCGB

Contacts presse :

Jean-Jacques RIEFF,
Vice-Président de l'ALEBA

Mobile : +352 621 146 215
jean-jacques.rieff@aleba.lu

Sylvie REUTER,
Secrétaire Centrale de l'OGBL
Secteur Financier

Tél. : +352 26 49 69 -421
Mobile : +352 621 312 908
sylvie.reuter@ogbl.lu

Maria-Helena MACEDO,
Secrétaire syndicale du LCGB

Tél. : +352 49 94 24 235
Mobile : +352 691 733 074
mhmacedo@lcgb.lu

