FEDERATION DES ARTISANS

Die Situation im luxemburgischen Handwerk: Herausforderungen, Chancen und der Bedarf an einem erneuerten Dialog

19. Dezember 2024

Anlässlich einer Pressekonferenz hat die Fédération des Artisans die komplexe Situation des Handwerkssektors in Luxemburg beleuchtet. Angesichts struktureller und wirtschaftlicher Herausforderungen fordert dieser für die nationale Wirtschaft essenzielle Sektor gezielte Reformen und einen realistischen sowie inklusiven sozialen Dialog.

Ein Sektor im tiefgreifenden Wandel

Der Handwerkssektor befindet sich in einer Phase bedeutender Transformationen. Vor allem die chronische Arbeitskräftemangel zwingt viele Unternehmen zu Restrukturierungen, Fusionen und Übernahmen. Gleichzeitig hat die Krise in der Baubranche gravierende Folgen: Über 3.300 Arbeitsplätze gingen in diesem Bereich in den letzten Jahren verloren.

Diese Veränderungen betreffen nicht nur den Bau. Auch Branchen wie das Kfz-Gewerbe, die Körperpflege und das Lebensmittelhandwerk erleben erhebliche Umbrüche.
Die kombinierte Belastung durch die Erhöhung des Mindestlohns (+2,6 % im Januar) und die Indextranche (+2,5 %), verbunden mit dem Ende der von der Tripartite beschlossenen Entlastungsmaßnahmen, führt zu einer finanziell nicht tragbaren Last für viele Unternehmen. Für das Handwerk bedeutet dies zusätzliche Belastungen, die 4.000 Gehältern entsprechen.

Den sozialen Dialog modernisieren: Antworten auf die Realitäten des Handwerkssektors

Bei den jüngsten Diskussionen im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) stießen Vorschläge der Regierung zur Förderung des sozialen Dialogs auf betrieblicher Ebene auf vehemente Ablehnung der Gewerkschaften. Diese Haltung steht im Widerspruch zur geringen Präsenz der Gewerkschaften in Handwerksbetrieben und KMU.

Aus Sicht der Fédération des Artisans haben die jüngsten Sozialwahlen der Regierung ein klares Mandat erteilt, den gewählten Personalvertretungen einen rechtlichen

Rahmen zu geben, der es ihnen erlaubt, Aspekte der Arbeitsorganisation auf Betriebsebene ohne obligatorische Einbindung der Gewerkschaften zu verhandeln.

Gewerkschaften: Eine „Randerscheinung" in Handwerksbetrieben

Auf nationaler Ebene sind Gewerkschaften nur in 32 % der Personaldelegationen vertreten. 68 % der Delegationen bestehen aus unabhängigen Arbeitnehmern, die keiner Gewerkschaft angehören.
In Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern liegt der Anteil der unabhängigen Delegierten bei 78 %. Nur in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern stellen Gewerkschaften die Mehrheit der Delegierten (67 %).
Die Fédération des Artisans kritisiert das fehlende reale Vertretungsrecht der Gewerkschaften in Handwerksbetrieben. Der überwiegende Teil der kleinen und mittleren Unternehmen bleibt somit weitgehend außerhalb der offiziellen Statistiken und der Wahrnehmung der Gewerkschaften.

Ein sozialer Dialog, der von der Realität entkoppelt ist

Die Gewerkschaften weigern sich, demokratisch gewählte Delegierte in diesen Unternehmen anzuerkennen, was direkte Verhandlungen zum Vorteil der Arbeitnehmer verhindert.
Diese Situation führt zu einem Paradoxon, bei dem die Gewerkschaften ein „Diktat" auferlegen, das weder die Bedürfnisse der Unternehmen noch die Erwartungen der Beschäftigten widerspiegelt.
Die Fédération des Artisans fordert, dass lokal gewählte Vertreter, auch außerhalb gewerkschaftlicher Listen, intelligente und angepasste Lösungen verhandeln können, die über die starren Vorgaben der aktuellen Arbeitsorganisationsvorschriften hinausgehen.

Ende der Diskriminierung gegenüber gewählten Delegierten

Die Fédération des Artisans fordert ein Ende der systematischen Diskriminierung gegenüber demokratisch gewählten Personaldelegierten. Die Achtung der Wahlergebnisse ist entscheidend für einen transparenten, fairen und konstruktiven sozialen Dialog.

Kollektivverträge im Handwerk: Ein schwindendes Phänomen, notwendige Anpassungen

Die Fédération des Artisans stellt einen schleichenden Rückgang der Kollektivverträge (CCT) im luxemburgischen Handwerk fest. Diese Entwicklung spiegelt eine zunehmende Diskrepanz zwischen den Erwartungen der Unternehmen, der Realität vor Ort und den Anforderungen der Sozialpartner wider.

Im Jahr 2000 gab es 16 branchenspezifische Kollektivverträge unter der Schirmherrschaft der Fédération des Artisans. Heute sind es nur noch 10, die hauptsächlich folgende Sektoren abdecken:

- Baugewerbe
- Elektriker

- Fliesenleger
- Garagen und Karosseriebetriebe
- Gebäudereinigung
- Dachdecker
- Aufzugsbauer
- Taxigewerbe
- Installateure
- Druckereien

Von diesen 10 Kollektivverträgen wurden 2 seit über 10 Jahren nicht aktualisiert und sind daher kurz vor dem Auslaufen. Kollektivverträge in Schlüsselbranchen wie Tischlerei, Malerei, Verputzarbeiten oder Landmaschinenbau sind bereits verschwunden.

Ursachen des Rückgangs: Ein veraltetes Modell

Der luxemburgische arbeitsrechtliche Rahmen bietet bereits zahlreiche Vorteile für Arbeitnehmer, wie:

- Umfangreiche gesetzliche Urlaubsansprüche
- Sonderregelungen zur Work-Life-Balance
- Strikte Vorschriften zu Arbeitszeiten und Teilzeit
- Automatische Lohnsteigerungen durch Indexanpassungen und Mindestlohnerhöhungen

Das Resultat: Kollektivverträge bieten häufig nur zusätzliche kostenintensive Vorteile ohne Gegenleistungen für Unternehmen.

Ein Mangel an Flexibilität:

Die bestehenden Kollektivverträge setzen „einheitliche" Standards ohne Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse von Handwerksbetrieben, insbesondere:

- Arbeitszeiten und Organisation: Bedarf an Flexibilität bei Arbeitsbeginn, -ende und Pausen, angepasst an Baustellen.
- Familiäre und persönliche Einschränkungen: Individuelle Anpassungen sollen direkt im Betrieb ausgehandelt werden können.
- Verteilung von kollektivem Urlaub: Häufig nicht an die Bedürfnisse kleiner Strukturen angepasst.

Ein Dialog, der von der Realität abgekoppelt ist:

Gewerkschaftliche Vertreter, die häufig nicht vor Ort präsent sind, haben wenig Kenntnis über die tatsächlichen Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen. Selbst „Win-Win"-Lösungen werden abgelehnt, auch wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sie unterstützen.

Sonntagsarbeit: Eine wirtschaftliche und soziale Notwendigkeit

Die Fédération des Artisans fordert eine Modernisierung der Vorschriften für Sonntagsarbeit, um den Bedürfnissen der Unternehmen und Arbeitnehmer im Handwerk gerecht zu werden.

Die Realität:
Derzeit ist Sonntagsarbeit auf 4 Stunden begrenzt, was den Erwartungen der Unternehmen und Konsumenten in einem zunehmend dynamischen Markt nicht mehr entspricht.

Die Position der Fédération des Artisans:

- Verlängerung der Arbeitszeit auf 8 Stunden.
- Zulassung flexibler Überstunden ohne unverhältnismäßige Kosten.
- Anpassung oder Abschaffung der 44-stündigen Ruhezeit, um mehr Flexibilität zu schaffen.

Öffnungszeiten: Modernisierung und Flexibilität für die lokale Wirtschaft

Die Fédération des Artisans unterstützt Initiativen zur Modernisierung der Öffnungszeiten, lehnt jedoch jede Einschränkung dieser Reform durch Kollektivverträge ab.

Herausforderungen: Eine sich wandelnde Wirtschaft

Die Konsumgewohnheiten ändern sich, ebenso wie die Erwartungen von Handwerksunternehmen und Kunden.
Ein starrer Rahmen für Öffnungszeiten bremst die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und ihre Anpassungsfähigkeit.

Die Position der FDA: Totale Flexibilität

- **Öffnungszeiten 24/7:** Den Unternehmen völlige Freiheit geben, ihre Öffnungszeiten entsprechend ihren Bedürfnissen und denen ihrer Kunden zu bestimmen.
- **Regelungen auf Betriebsebene:** Interne Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglichen, um die Anwendungsmodalitäten festzulegen.
- **Aufgezwungene Ausnahmen ablehnen:** Eine Einschränkung dieser Modernisierung durch Kollektivverträge wäre unangemessen und würde die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen ignorieren.

Die FDA fordert pragmatische Lösungen und einen vereinfachten rechtlichen Rahmen, um die Öffnungszeiten zu modernisieren.

Fehlzeiten: Ein besorgniserregender Trend, der Unternehmen schwächt

Seit 2019 ist die Abwesenheitsquote um 50 % gestiegen, mit besonders schwerwiegenden Auswirkungen auf kleine Handwerksunternehmen.

Feststellungen:

- Krankheitsbedingte Abwesenheiten, insbesondere montags, treten dreimal häufiger auf als an anderen Wochentagen, was Fragen zu möglichen Missbräuchen aufwirft.
- Neue Formen von Urlaub im Zusammenhang mit der Work-Life-Balance verschärfen die organisatorischen Schwierigkeiten kleiner Teams.
- In kleinen Strukturen zählt jede Abwesenheit: Spezialisierte Aufgaben oder der Ausfall eines Teammitglieds gefährden den täglichen Betrieb erheblich.

Von der FDA vorgeschlagene Lösungen:

- **Verstärkte Kontrolle:** Einführung des digitalen Krankenscheins für eine automatisierte Nachverfolgung. Überwachung durch die CNS und den Arbeitsmedizinischen Dienst, um Missbrauchsmuster zu erkennen.
- **Krankheitskontrolle:** Systematische Kontrollen, um ungerechtfertigte Abwesenheiten einzudämmen.
- **Strukturelle Reformen:** Einführung eines Karenztages, um ungerechtfertigte Abwesenheiten zu begrenzen. Anpassung der Urlaubsansprüche, um eine Anhäufung bei längeren Abwesenheiten zu verhindern.

Die FDA betont, dass diese Maßnahmen darauf abzielen, Unternehmen zu schützen und gleichzeitig Fairness gegenüber ehrlichen Arbeitnehmern zu gewährleisten.

Die Rolle der ITM: Prävention und Transparenz im Fokus

Die Fédération des Artisans unterstützt die wesentlichen Aufgaben der Inspection du Travail et des Mines (ITM), kritisiert jedoch zu häufig repressive und von der Realität der Handwerksunternehmen abgekoppelte Praktiken.

Kritikpunkte:

- **Unangemessene Besuche:** Eingriffe zu ungeeigneten Zeiten (während der Anwesenheit von Kunden oder auf Baustellen).
- **Fehlende Unterstützung:** Eine rein repressive Herangehensweise ohne vorherige Sensibilisierungs- oder Informationsphase.
- **Undurchsichtige Verfahren:** Der Mangel an Transparenz bei Sanktionen verstärkt das Misstrauen der Unternehmen.

Vorschläge der Fédération des Artisans:

- **Priorität auf Prävention:** Unternehmen zunächst über gesetzliche Verpflichtungen informieren, bevor Sanktionen verhängt werden. Die Möglichkeit bieten, sich innerhalb einer angemessenen Frist anzupassen, bevor Strafen greifen.
- **Ein gerechtes System:** Einführung eines Sanktionskatalogs, der sich an Schwere, Häufigkeit und Wiederholung der Verstöße orientiert. Verstöße kategorisieren und Bußgelder an die jeweilige Situation anpassen, ähnlich wie beim Straßenverkehrsgesetz.
- **Modernisierung der ITM:** Inspektoren ausbilden, um faire, konsistente und transparente Kontrollen zu gewährleisten. Den Dialog mit den Unternehmen fördern, um Missverständnisse zu vermeiden und konstruktive Lösungen zu finden.

Die FDA fordert eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Unternehmen und ITM, bei der Prävention Vorrang vor Repression hat.

Sanktionen und Baustellenschließungen: Eine letzte Maßnahme, die geregelt werden muss

Baustellenschließungen, die von der ITM verhängt werden, sollten geregelt und auf extreme Situationen beschränkt werden.

Empfehlungen der FDA:

- **Übermäßige Sanktionen begrenzen:** Nur eine Strafe pro Verstoß, wobei bei einem ersten Verstoß die geringste Strafe verhängt wird.
- **Schließungen regulieren:** Alternative Lösungen prüfen, bevor es zu einer vollständigen Schließung kommt. Schließungen nur in nachgewiesenen Fällen unmittelbarer Gefahr anwenden.
- **Transparenz und Verhältnismäßigkeit:** Die Fédération des Artisans betont die Notwendigkeit eines transparenten und verhältnismäßigen Sanktionsrahmens, um Unternehmen zu schützen und gleichzeitig die Sicherheit und Rechte der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Luxemburg, den 19. Dezember 2024