

Ein moderner Kollektivvertrag für einen Bankensektor im Wandel

Die Bankenwelt befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen +++ Der aktuelle Kollektivvertrag erfüllt die Herausforderungen von morgen nicht mehr +++ Die ABBL hat den Kollektivvertrag 2017 vollständig gekündigt +++ Die ABBL und ihre Mitglieder arbeiten weiter für einen modernisierten Kollektivvertrag, der eines internationalen Finanzplatzes würdig ist und der Zukunft zugewandt ist.

Die Bankenwelt befindet sich in einer Phase tiefgreifender Veränderungen

Technologische und gesellschaftliche regulatorische Veränderungen haben die Finanzbranche stark beeinflusst. Alle Sparten des luxemburgischen Bankenplatzes wie Retail Banking, Private Banking, Commercial Banking oder Depotbanken sind von den Veränderungen betroffen. Die Digitalisierung, sowohl auf operativer als auch auf kommerzieller Ebene, ist heutzutage kein Modephänomen, sondern eine Voraussetzung, um die legitimen Erwartungen unserer Kunden zu erfüllen.

Der aktuelle Kollektivvertrag erfüllt die Herausforderungen von morgen nicht mehr

Der derzeit geltende Kollektivvertrag für Bankangestellte stammt weitgehend aus dem 20. Jahrhundert und berücksichtigt nicht die jüngsten und zukünftigen strukturellen Veränderungen und die Herausforderungen für Banken und ihre Beschäftigten. Zur Erinnerung, der Kollektivvertrag von 2017 ist nur eine Verlängerung des Kollektivvertrags 2014-2016.

Mitarbeiter im Mittelpunkt des neuen Kollektivvertrags

Wir können die Bedeutung der Wettbewerbsfähigkeit unseres Finanzplatzes und die Herausforderung der Beschäftigungsfähigkeit und beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeiter nicht länger ignorieren, indem wir einen unangemessenen Kollektivvertrag, der veraltet

und unverständlich ist, auf unbestimmte Zeit verlängern. Die ABBL und ihre Mitglieder, die sich der aktuellen und zukünftigen Auswirkungen auf ihre Beschäftigten bewusst sind, möchten sie in den Mittelpunkt eines neuen Kollektivvertrags stellen. Der Kollektivvertrag muss zum Instrument ihrer beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, ihrer Beschäftigungsfähigkeit und auch ihres Wohlbefindens werden.

Die ABBL kündigt den Kollektivvertrag 2017 in vollem Umfang

Der Kollektivvertrag 2017, der Ende dieses Jahres ausläuft, wurde am 29. November von der ABBL gemäß dem Beschluss ihres Aufsichtsrats gekündigt. Die ABBL hat keine Liste von Forderungen beigefügt, da sie die bereits weitgehend initiierten Diskussionen der seit Dezember 2016 arbeitenden vier Arbeitsgruppen, die gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertretern eingerichtet wurden, fortsetzen will.

Update über den Fortschritt der Verhandlungen

Der Status der vier Gruppen kann wie folgt zusammengefasst werden:

1. Arbeitsgruppe Klassifizierung und Vergütung

Es besteht a priori eine Übereinkunft, die Anzahl der Gruppen von 6 auf 4 zu reduzieren und die Positionierung jeder Funktion über eine Matrix von Fähigkeiten neu zu definieren.

Beide Parteien waren sich auch einig, dass der Erwerb und die Nutzung von Kompetenzen ein Motor für die Lohnentwicklung sein müssen. Unser Wunsch, alle Aspekte des Dienstalters in einem einzigen Loyalitätsbonus zusammenzufassen, aber auch die Einführung einer Reihe von Garantien für die Gehaltsentwicklung, die von den Gewerkschaftsvertretern gefordert werden, sind derzeit Diskussionsthemen.

2. Arbeitsgruppe zur Organisation der Arbeitszeit

Die Sozialpartner haben nicht die gleiche Interpretation in Bezug auf den Übertrag von überschüssigen Arbeitsstunden. Nachdem wir den Gewerkschaften unsere Vorschläge unterbreitet haben warten wir derzeit auf einen konstruktiven Vorschlag ihrerseits. Unser Vorschlag zielt darauf ab, den Arbeitnehmern mehr Flexibilität für die Organisation ihrer Arbeitszeit zu lassen indem ein Bezugszeitraum von sechs Monaten und ein Übertrag der überschüssigen Arbeitsstunden am Ende der Referezperiode beibehalten werden, jedoch in einem angemessenen Rahmen.

Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Forderung nach zusätzlichen freien Tagen und zusätzlichem gesetzlichen Urlaub, die über die jüngsten gesetzlichen Änderungen hinausgehen.

3. Arbeitsgruppe für Beschäftigungsfähigkeit und Ausbildung

Mitglieder dieser Gruppe haben eine Vereinbarung über die Beschäftigungsfähigkeit und die Weiterbildung ausgearbeitet, mit Schwerpunkt auf den Bereichen Integration (Anpassung der Bankausbildung) und Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung und Umschulungen.

4. Arbeitsgruppe Wohlbefinden

Die Parteien haben sich auf eine Reihe von Grundsätzen geeinigt. Beispielsweise ist geplant, über die Umsetzung einer sektoriellen Politik zur Prävention psychosozialer Risiken nachzudenken und Maßnahmen zur sozialen Verantwortung von Unternehmen zu verbessern. Die Diskussionen werden in dieser Richtung fortgesetzt.