

AKTUELL

#4 2022 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



DOSSIER
Generalstreik
von 1942

Tripartite-Abkommen

**Maßnahmen gegen die Inflation
& zur Unterstützung der Haushalte**

AKTUELL-Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy
B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette
Tel.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20
Internet: www.ogbl.lu
Email: ogbl@ogbl.lu

Verantwortlicher Herausgeber für

Belgien

Jacques Delacollette
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Druck

Techprint Esch/Lankelz
Juli 2022

Die Redaktion behält sich
Kürzungen der Beiträge vor.
Die gezeichneten Artikel stellen
nicht unbedingt die Meinung der
Redaktion dar.



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-20
Tripartite-Abkommen – Das vom OGBL korrigierte Maßnahmenpaket Kennen Sie die „kalte Progression“? Die berufliche Wiedereingliederung bleibt eine unvollendete Baustelle... die es anzugehen gilt! € päischer Mindestlohn: ein entscheidender Schritt hin zu angemessenen Löhnen in der EU Schule als Spiegelbild der Gesellschaft	
◆ Nachrichten von der Basis	S 22-37
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Ansichten	S 38-41
DTH/OGBL will die Rolle und die Bedeutung der Assistenten für die berufliche Inklusion fördern Woche gegen Diskriminierung und Fest der Immigrierten	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 42-47
◆ Praktische Infos	S 48-49
Vier nützliche Broschüren, in denen Sie alles über Arbeits- & Sozialrecht, Insolvenzen, Telearbeit und Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall erfahren.	
◆ Verschiedenes	S 50



Es war höchste Eisenbahn!

Nach dem Fiasko der Tripartite vom vergangenen März, die im Wesentlichen nur in einer umfangreichen Indexmanipulation mündete, der der OGBL selbstverständlich seine Zustimmung verweigerte – und das aus gutem Grund – wurde die in diesem Herbst von der Regierung einberufene Tripartite mit Spannung erwartet... vor allem in den Reihen der Arbeitnehmer und Rentner, die immer grössere Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen.

Und man muss feststellen, dass das Maßnahmenpaket, das nach 30 Stunden oft schwieriger Verhandlungen zwischen der Regierung, dem Patronat und den auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften schließlich festgehalten wurde, dieses Mal ganz anders aussieht als vor sechs Monaten. Die Regierung spricht zwar von einem „Solidaritätspaket 2.0“ und will damit eine Kontinuität mit dem im März (zur Erinnerung: ohne die Zustimmung der größten Gewerkschaft des Landes) beschlossenen Paket herstellen, aber um den Kontrast zu verdeutlichen, ziehen wir die Bezeichnung vor: „vom OGBL überarbeitetes und verbessertes Maßnahmenpaket“.

Denn dieses Maßnahmenpaket, das den Forderungen entspricht, die der OGBL bereits anlässlich der Tripartite im März dieses Jahres gestellt hatte, zielt dieses Mal wirklich darauf ab, die Inflation zu bremsen und die Haushalte zu unterstützen. Und das war angesichts der Preisexplosion, die wir erleben, und des Drucks auf ihre Kaufkraft, den die Haushalte zu spüren bekommen, auch höchste Zeit. Auf den folgenden Seiten berichten wir ausführlich über diese Vereinbarung.

Auch in dieser neuen Ausgabe des Aktuell bieten wir Ihnen wie gewohnt einen Überblick über die soziale Aktualität des Landes, die Ergebnisse des OGBL in den verschiedenen wirtschaftlichen Sektoren und die aktuellen Konflikte in den Betrieben, sowie die Aktualität einiger anderer OGBL-Strukturen.

Schließlich widmet sich unser Schwerpunktthema diesmal dem Generalstreik von 1942 gegen die Nazibesatzer, dessen 80. Jahrestag gerade erst begangen wurde.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



10



30



Dienstag, 20. September 2022. Es ist kurz nach 23.00 Uhr im Senninger Schloss. Nach mehr als 30 Stunden oft schwieriger Verhandlungen zwischen der Regierung, dem Patronat und den national repräsentativen Gewerkschaften, unter Federführung des OGBL, erzielt die Tripartite schließlich eine Grundsatzvereinbarung über ein Abkommen, das die Inflation bremsen und die Haushalte inmitten der Energie- und Kaufkraftkrise unterstützen soll.

Lesen Sie mehr dazu auf den Seiten 10 & 11.



Kurz gesagt

◆ Interne Ernennung

Kevin Dechmann, der bisher beigeordneter Zentralsekretär des OGBL war, wurde vom Nationalvorstand des OGBL anlässlich seiner letzten Sitzung am 27. September zum vollwertigen Zentralsekretär ernannt. Kevin Dechmann übernimmt das Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL, während er zugleich, neben Michelle Cloos, Julie Roden und Inês Quiaios, weiter für Syndikat Dienstleistungen und Energie des OGBL tätig bleibt. ◇



◆ Der WSR zieht eine vorläufige Bilanz der Pandemie. Im Rahmen seines traditionellen jährlichen Gutachtens zur wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Entwicklung des Landes, die am Donnerstag, den 6. Oktober von seiner Plenarversammlung verabschiedet wurde, hat der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) eine erste Bilanz über die Lehren, die aus der Covid-19-Pandemie zu ziehen sind, vorgelegt. Der WSR geht darauf ein, was schiefgelaufen ist, aber auch auf die außergewöhnlichen Anstrengungen ein, die an zahlreichen Orten unternommen wurden, um diese Pandemie, die wir immer noch nicht vollständig überwunden haben, unter Kontrolle zu bringen. Das Gutachten enthält einen Überblick über die verschiedenen von der Regierung beschlossenen Maßnahmen und Hilfen, geht auf die Kommunikationspolitik ein, beleuchtet den Rückgriff auf Telearbeit und analysiert die Auswirkungen in verschiedenen Sektoren genauer, angefangen beim wichtigen Gesundheits- und Pflegesektor, aber auch Bildungswesen, Transport, Handel, Handwerk, Industrie und noch viele weitere. ◇



Labor Day

Wie jedes Jahr seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs begaben sich OGBL und FNCTTFEL am 5. September auf den amerikanischen Militärfriedhof in Hamm, um den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die als Soldaten mit ihrem Leben bezahlt haben, um dazu beizutragen, Luxemburg vom Nazijoch zu befreien. In den USA ist der erste Montag im September ein Feiertag, der Tag der Arbeit, der sogenannte „Labor Day“. ◇

Hohe Lohnkosten in Luxemburg?

In einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung (*Econews* Nr. 10, September 2022) befasst sich die CSL mit den Arbeitskosten in Luxemburg, die oft als Vorwand benutzt werden, um die Lohnentwicklung zu bremsen. Während sich viele regelmäßig über die angeblich zu hohen Lohnkosten beschweren, die der Wettbewerbsfähigkeit des Landes schaden würden, beweisen die jüngsten Daten für das Jahr 2021, die von Eurostat veröffentlicht und vom deutschen Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung analysiert wurden, das Gegenteil.

Die CSL geht zunächst auf die Arbeitskosten in den verschiedenen Sektoren der luxemburgischen Wirtschaft ein und zeigt, dass viele andere EU-Länder je nach Sektor ein deutlich höheres Niveau aufweisen. Es zeigt sich auch, dass die Arbeitskosten in Luxemburg im Vergleich zu anderen westeuropäischen Ländern, relativ niedriger sind.

Die CSL schließt ihre Veröffentlichung mit der Feststellung ab, dass die durchschnittlichen Arbeitskosten immer Sektor für Sektor analysiert und in den wirtschaftlichen Kontext gestellt werden sollten. Wenn man dies tut, stellt man fest, dass die Unternehmen keinen Grund haben, sich über die „Kostenwettbewerbsfähigkeit“ Luxemburgs Sorgen zu machen, und dass es noch viel Spielraum gibt, wenn man die Arbeitskosten ins Verhältnis zur Produktivität setzt. ◇

Personalvertreter- ausbildung: Der Eklat zum Schuljahresbeginn

Auf ihrer Pressekonferenz zu Beginn des neuen Schuljahres am 28. September gab die Arbeitnehmerkammer (CSL) bekannt, dass die Personalvertreter im Gegensatz zu den Vorjahren in diesem Jahr nicht das Programm der von der Ecole supérieure du Travail (EST) angebotenen Schulungen erhalten haben, das ihnen normalerweise vom Arbeitsministerium und der ITM per Post zugesandt wird. Dies führte dazu, dass bereits zehn für dieses Semester geplante Kurse wegen mangelnder Teilnehmerzahl abgesagt werden mussten.

Als Grund gaben das Ministerium und die ITM an, dass die Delegierten nicht ausdrücklich zugestimmt hätten, dass ihre Daten für die Kommunikation, insbesondere über Weiterbildungsprogramme, verwendet werden dürfen, was bei den Sozialwahlen 2019 hätte geschehen müssen. Es wäre rechtlich nicht mehr möglich, den Delegierten das Programm direkt mitzuteilen.

Die CSL kritisiert, dass trotz der Tatsache, dass es schnell zu dieser Feststellung kam, keine Korrekturmaßnahmen ergriffen wurden, um diesen Mangel zu beheben. Glücklicherweise haben sich die repräsentativen Gewerkschaften betätigt, um die EST-Jahresprogramme an die Gewerkschaftsdelegierten weiterzuleiten, aber diese Unterstützung ist immer noch unzureichend.

Die CSL bedauert, dass die geplanten Sendungen an die rund 16.000 Delegierten in Luxemburg unter Berufung auf die Datenschutzverordnung ausgesetzt wurden, ohne dass es eine Alternative wie einen Antrag nach den Sozialwahlen gab, um die von den Delegationen ausgefüllten Daten zu vervollständigen.

Die CSL hat in diesem Zusammenhang das Arbeitsministerium aufgefordert, so schnell wie möglich eine Lösung vorzuschlagen, um diese kafkaeske Situation im Interesse der Personalvertreter und des sozialen Dialogs zu beenden. ◊

Schulpflicht bis 18 Jahre: eine falsche gute Idee

Der OGBL-Nationalvorstand befasste sich am 27. September u.a. mit dem Gesetzentwurf des Bildungsministers, der als Mittel zur Bekämpfung des Schulabbruchs das Alter der Schulpflicht von 16 auf 18 Jahre heraufsetzen will. In seinem Beitrag machte ein Vertreter der Jugendabteilung des OGBL (OGJ) deutlich, dass dieser Entwurf das Problem, das dem Schulabbruch zugrunde liegt, in keiner Weise lösen wird, sondern vor allem die schlechten Zahlen in diesem Bereich künstlich sanieren soll, wodurch der Minister von seiner Verantwortung in diesem Bereich entbunden wird.

Wie auch die Arbeitnehmerkammer in einer kürzlich veröffentlichten Stellungnahme feststellt, „haben die schulischen Probleme, die dazu führen, dass Jugendliche die Ausbildung mit 16 Jahren abbrechen, ihren Ursprung oft in der Grundschule.“ Und so sollte bereits in der Grundschulbildung verstärkt auf die Vermeidung von Schulversagen gesetzt werden. Abgesehen davon, dass einem 16-Jährigen die Möglichkeit genommen wird, arbeiten zu gehen und Rentenbeiträge zu zahlen, ist zu betonen, dass diese Maßnahme auch die persönliche Freiheit des Einzelnen einschränken würde. ◊



Generalstreik von 1942

Der OGBL gedachte am 31. August vor dem Musée de la Résistance in Esch/Alzette des 80. Jahrestages des Generalstreiks von 1942. Eine Zeremonie, die von der Escher Sektion des OGBL organisiert wurde. OGBL-Delegationen nahmen ebenfalls an den Gedenkfeiern in Wiltz und vor dem Werk in Esch-Schiffingen teil, sowie an den Gedenkfeiern, die am 2. September an den ArcelorMittal-Standorten Differdingen und Esch-Belval stattfanden. Anlässlich des 80. Jahrestags dieses Streiks widmen wir ihm den Schwerpunkt dieser Aktuell-Ausgabe. ◊

Nach der Tripartite ist vor der Tripartite

Unser Einsatz hat sich gelohnt. Durch den Einsatz des OGBL ist das normale Indexsystem wiederhergestellt worden. In der Tat hat der OGBL sich als einzige Gewerkschaft in den letzten Monaten immer konsequent und vehement für das normale Funktionieren des Index eingesetzt.

Trotz aller möglichen Kritiken an der gefundenen Vereinbarung, und trotz allen berechtigten Forderungen die nicht zurückbehalten werden konnten, muss unterstrichen werden, dass es auch in dieser Tripartite ausschließlich um einen Frontalangriff der Arbeitgeberseite auf den Index ging.

Dieser Angriff wurde erfolgreich abgewehrt. Der Index wurde erhalten und alle Tranchen die 2023 anfallen, werden normal ausbezahlt. Des Weiteren wurden die Energiepreise gedeckelt, so dass es nicht zu den befürchteten Preisexplosionen kommen wird. Zusätzliche gezielte Hilfen für Haushalte und Betriebe wurden beschlossen.

Dieses Ergebnis ist einzig und allein das Ergebnis der kontinuierlichen Mobilisierung des OGBL.

Auch wenn der OGBL dieses Tripartiteabkommen mitgetragen hat, da es kurzfristige Antworten auf eine Krise bedeutet, heißt dies nicht, dass er auf andere wichtige Punkte zur Verbesserung der Bedingungen der Arbeitnehmer und Rentner verzichtet.

**„Dieses Ergebnis
ist einzig und allein
das Ergebnis der
kontinuierlichen
Mobilisierung
des OGBL.“**

Ganz im Gegenteil, gerade jetzt müssen die notwendigen Reformen im Bereich des Arbeitsrechts vorangebracht werden.

Gerade jetzt müssen die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen sozialer gestaltet werden. Es muss über eine Arbeitszeitreduzierung mit vollem Lohnausgleich nachgedacht werden. Außerdem müssen besonders in diesen schwierigen Zeiten die Arbeitnehmer durch eine Reform des Gesetzes über Sozialpläne und Arbeitsplatzhaltungspläne besser geschützt werden.

Die Lohn-, Umverteilungs- und Kaufkraftfrage muss gerade jetzt verschärft gestellt werden. Eine Verbesserung des Gesetzes über Kollektivverträge ist dringend notwendig. Gerade jetzt müssen Arbeitnehmer über ein verbessertes Arbeitsrecht geschützt werden.

Gerade jetzt müssen in der Wohnungsbau politik Nägel mit Köpfen gemacht werden. Miet- und Eigentumswohnungen müssen



Nora Back

für alle erschwinglich werden; abschreckende steuerliche Maßnahmen gegen die horrende Spekulation mit Immobilien und Boden sind dringend notwendig. Die angekündigte Reform der Grundsteuer darf diesbezüglich nicht nur eine kosmetische Wirkung haben.

Allen voran muss gerade jetzt das Thema der sozialen Ungerechtigkeiten angepackt werden. Dies kann nur durch eine gerechte Steuerreform geschehen und nicht durch eine scheinheilige Reform des Index. Luxemburg hat ein ungerechtes Steuersystem, das wurde auch von der OCDE bestätigt.

Vor allem die niedrige Besteuerung von Kapitalerträgen im Vergleich zu Löhnen ist nicht mehr tragbar. Auch den ständigen versteckten Steuererhöhungen,

vor allem für die niedrigen und mittleren Löhne durch die Nichtanpassungen der Steuertabelle müssen Einhalt geboten werden. Die durch diese Nichtanpassung entstehende kaufkraftfressende sogenannte „kalte Progression“ muss gestoppt werden. Der OGBL verlangt von der Regierung, dass dieser Nettoindexklau endlich gestoppt wird.

Alle diese notwendigen und dringenden Reformen blieben bis jetzt auf der Strecke. Gerne berufen sich der Premierminister und seine Regierungsmannschaft auf die Koalitionsvereinbarung, wenn es ihnen gerade in den Kram passt. Sie sollten es auch in diesen Bereichen tun.

Gerade jetzt ist noch Zeit zum Handeln! ◊



Nora Back, Präsidentin des OGBL

„Auch den ständigen versteckten Steuererhöhungen, vor allem für die niedrigen und mittleren Löhne durch die Nichtanpassungen der Steuertabelle müssen Einhalt geboten werden.“

Tripartite-Vereinbarung

Ein vom OGBL überarbeitetes & verbessertes Maßnahmenpaket

Am vergangenen 27. September gab der OGBL-Nationalvorstand fast einstimmig (mit nur einer Enthaltung) grünes Licht für das Tripartite-Abkommen, das während mehr als 30 Stunden im Senninger Schloss zwischen der Regierung, dem Patronat und den vom OGBL angeführten national repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelt wurde. Das Abkommen, das am Tag danach von den drei Parteien bestätigt wurde, ist das Ergebnis von Verhandlungen, die sich oft als schwierig erwiesen, aber schließlich zu einem Maßnahmenpaket führten, das die Inflation bremsen und die Haushalte in der aktuellen Situation, die von einer Energie- und Kaufkraftkrise geprägt ist, unterstützen soll.

Hartnäckigkeit zahlt sich also aus. Weniger als sechs Monate nach dem Scheitern der letzten Tripartite sieht sich der OGBL, der während der letzten Monate konstant auf seiner Linie geblieben ist, also sowohl in seiner Analyse der Situation als auch in seinen Vorschlägen vollkommen bestätigt. Das Abkommen vom September entspricht in der Tat den Forderungen, die der OGBL bereits anlässlich der Tripartite im März dieses Jahres gestellt hatte. Der OGBL hatte sich dort nämlich bereits dafür ausgesprochen, Maßnahmen zur Bekämpfung der Inflation zu ergreifen, anstatt den Index anzugreifen, und er hatte auch damals schon gefordert, auf die Energiepreise einzuwirken.

Bei der Tripartite im März wurden diese Vorschläge von der Regierung leider als Ganzes abgelehnt. Die Geschichte ist bekannt: Die gesamte Tripartite hatte sich auf eine Indexmanipulation konzentriert – eine Manipulation, die der OGBL ablehnte. Zur Erinnerung: Die damals ohne Zustimmung des OGBL zurückbehaltenen Index-

manipulation hätte eine Mindestfrist von 12 Monaten zwischen der Auslösung von zwei Indexmanipulationen bedeutet. In einem extrem volatilen wirtschaftlichen Umfeld warnte der OGBL schon damals vor dem Risiko eines starken Inflationsschubs, der über einen längeren Zeitraum anhalten und möglicherweise bis zu 3, 4 oder mehr Indexmanipulationen führen könnte. Dies stellte eine reale Gefahr des endgültigen Verlusts ganzer Tranchen dar.

Einige Monate später muss man feststellen, dass die Entwicklung der Situation dem OGBL Recht gegeben hat. Das Abkommen vom September beendet zunächst einmal die im März beschlossene Indexmanipulation! Alle zukünftigen Indexmanipulationen werden nun zum Zeitpunkt ihrer Fälligkeit ausgezahlt. Damit ist die normale Funktionsweise des Index wieder vollständig hergestellt.

Es versteht sich von selbst, dass diese Wiederherstellung des Indexes der kontinuierlichen Mobilisierung des OGBL, all seiner Strukturen und seiner Militanten in den letzten Monaten zu verdanken ist, die nicht aufgehört haben, sich gegen diese Manipulation des Index zu wehren.

Die neue Grundsatzvereinbarung vom September sieht neben der Wiederherstellung des Index auch direkte Maßnahmen vor, um die Inflation spürbar zu verlangsamen und somit die bereits angekündigten massiven Erhöhungen der Energiepreise, die das Budget der Haushalte stark belastet hätten, zu verhindern.

So wird der Strompreis im Januar nicht erhöht, obwohl bereits ein Anstieg um fast 70% angekündigt war. Der angekündigte Anstieg des Gaspreises wird auf 15% des aktuellen Preises begrenzt (statt 110%

oder sogar 160%). Der Rabatt auf Heizöl wird um ein Jahr verlängert und auf 15 ct/Liter verdoppelt. Der Preisanstieg bei Holzpellets wird ebenfalls abgemildert (dies wurde in letzter Minute nach Intervention des OGBL noch im Abkommen verankert). Die Mehrwertsteuer wird ihrerseits ab dem 1. Januar auf alle Produkte (mit Ausnahme des stark ermäßigten Satzes von 3%) um 1% gesenkt.

All diese Maßnahmen zusammengenommen stützen die Kaufkraft der Haushalte und dämpfen gleichzeitig die Inflation erheblich. So konnte insbesondere verhindert werden, dass sich die angekündigten massiven Erhöhungen des Gaspreises voll auf die bereits seit Oktober fälligen Vorschusszahlungen auf die Gasrechnung auswirken. Die Gaspreisobergrenze ist nämlich bereits seit dem 1. Oktober 2022 in Kraft.

Um die am stärksten gefährdeten Haushalte noch weiter zu unterstützen, werden auch die Erhöhung der Teuerungszulage und die Energieprämie um ein weiteres Jahr verlängert.

Anlässlich der Tripartite vom vergangenen März hatte der OGBL ebenfalls vorgeschlagen, auf die administrierten Preise einzuwirken, insbesondere auf die Preise, die in den Pflege- und Altenheimen erhoben werden. Der OGBL freut sich daher, dass sich diese Forderung nun auch im September-Tripartite-Abkommen wiederfindet, was weitere Belastungen für die Betroffenen und ihre Familien verhindern wird.

Darüber hinaus enthält das Abkommen auch eine Reihe von Maßnahmen und Hilfen zugunsten der Unternehmen, die der OGBL schließlich im Rahmen des Gesamtpakets

akzeptiert hat. Ein Großteil dieser Hilfen zielt darauf ab, die Auswirkungen der Energiekrise auf energieintensive Unternehmen abzumildern und Investitionen im Rahmen der ökologischen Transition hin zu einer dekarbonisierten Wirtschaft zu fördern.

Die beste Hilfe für die luxemburgische Wirtschaft besteht jedoch zweifellos in der Stärkung der Kaufkraft der Haushalte durch die vollständige Wiedereinführung des Index und die Maßnahmen zur Verlangsamung der Inflation.

Die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in Verbindung mit einer Neuordnung desselben (Verbreiterung der Stufen und Hinzufügen von zusätzlichen Stufen am oberen Ende der Tabelle) konnte nicht, wie vom OGBL gefordert, in dieses Abkommen integriert werden. Dennoch handelt es sich um ein äußerst wichtiges Thema, wenn man bedenkt, dass mit der Inflationsentwicklung die Steuerlast mechanisch weiter ansteigt, insbesondere bei den niedrigen und mittleren Löhnen, durch das Phänomen der „kalten Progression“ (siehe auch Seiten 12 & 13). Und der OGBL wird in dieser Frage nicht lockerlassen. ◊



Die Frage der sozialen Selektivität

Es wird niemandem entgangen sein, dass die Maßnahmen zur Vermeidung massiver Energiepreiserhöhungen undifferenziert auf alle betroffenen Haushalte angewendet werden und somit nicht sozial selektiv sind.

Der OGBL hat sehr wohl den Punkt der sozialen Selektivität im Rahmen dieser Maßnahmen bei den Tripartite-Verhandlungen angesprochen. Die Einführung einer solchen sozialen Selektivität hätte jedoch eine Zeit erfordert, die der Tripartite nicht zur Verfügung stand, wenn sie bereits ab dem 1. Oktober auf den Gaspreis einwirken wollte. Diese Maßnahmen bleiben dennoch eine enorme Hilfe für Gering- und Durchschnittsverdiener, zumal diese einen größeren Teil ihres Einkommens für Energiekosten ausgeben als Spitzenverdiener.



Kennen Sie die „kalte Progression“?

Nein? Sollten Sie aber. Die „kalte Progression“ ist nämlich Gift für Ihr Portemonnaie.

Auch als „schleichende“ oder „heimliche“ Steuererhöhung bezeichnet, nagt die „kalte Progression“ an Ihrer Kaufkraft. Und das tut sie, weil seit der Steuerreform im Jahr 2017 die Steuertabelle gesetzlich nicht an die Inflation angepasst wurde.

Ende 2022 wird dadurch Ihr jährlicher Verlust beim Nettoeinkommen vierstellig sein.

Die kalte Progression ist eine **reale** steuerliche Mehrbelastung.

Sie entsteht dann, wenn im zeitlichen Verlauf (in unserem Fall zwischen 2017 bis 2022) die Eckwerte des progressiven Steuertarifes (unsere progressive Steuertabelle) nicht an die Steigerungsrate der Preise (der „Index“) angepasst werden.

Bei den sogenannten Eckwerten handelt es sich um den Eingangssteuersatz, um die Grenzsteuersätze und um den Spitzensteuersatz. Sie spielen im Zusammenhang mit dem Phänomen der „kalten Progression“ eine ausschlaggebende Rolle.

Wenn der Indexmechanismus Lohn oder Rente an die Inflation anpasst, gleichzeitig aber die Steuertarife unangetastet bleiben, dann erhöht sich mechanisch die prozentuale Steuerbelastung.

Es kommt zu einem Ansteigen des durchschnittlichen Steuersatzes, zu realen Steuererhöhungen und entsprechend zu realen Einkommensverlusten sprich Rückgang der Kaufkraft.

Und die **Hauptopfer der „kalten Progression“** sind die **unteren und mittleren Einkommen**, denen die „kalte Progression“ eine relativ, d.h. prozentual höhere steuerliche Belastung beschert.

Die soziale Gerechtigkeit und die Steuergerechtigkeit bewegen sich durch die „kalte Progression“ ... in die Rückwärtsrichtung.

Es gibt also **zwei Arten des Indexklaus**.

Einer beim Bruttolohn bzw. -rente. Und einer beim Netto des Lohns bzw. der Rente! Der Indexklaus, den das luxemburgische Parlament am 29. Juni 2022 auf Vorschlag der Regierung, des Patronats und der Gewerkschaften LCGB und CGFP gesetzlich beschlossen hat, trifft den Brutto von Lohn oder Rente.

Im konkreten Fall gibt es zwischen Juli 2022 bis zum März 2023 einen monatlichen Bruttoverlust von 2,5% bei den Löhnen und den Renten.

Man kann diese Manipulation des Index als **Bruttoklaus** bezeichnen.

Durch den Einsatz des OGBL wird dieser Bruttoklaus mit dem Auszahlen der verzögerten Indextranche vom Juli 2022 im April 2023 beendet. Nicht beendet hingegen wurde bisher jedoch der zweite Klaus, nämlich der **Nettoklaus** beim Erfallen jeder neuen Indextranche.

Nach Abzug der Sozialbeiträge und der Steuern wird sich der Netto von Lohn oder Rente nicht, wie es eigentlich sollte, ebenfalls um 2,5% erhöhen. Es wird weniger sein.

Im Klartext: Bei jeder Indextranche senkt sich (im Verhältnis zum Brutto) prozentual der Nettoteil der Indextranche.

Dieser Nettoindexklaus ist, wie oben schon gesagt, nicht neu. Er findet seit dem Jahr 2017 statt.

Und mit jeder Indextranche – am Ende des Jahres werden es deren 7 seit 2017 sein – kumuliert sich dieser prozentuale Verlust beim Netto. Zur Erinnerung: die „kalte Progression“ 2017-2022 kostet Sie jährlich netto über 1000 € und mehr.

Die Ursache für diesen zunehmenden Nettoindexklaus: bei jeder Indextranche kommt es wie schon gesagt zur realen Steuererhöhung, weil die Steuertabelle nicht an die Inflation angepasst wird.

Und was hat die aktuelle Regierung damit zu tun?

Ganz einfach. Sie hat es seit 2017 unterlassen eine Gesetzesinitiative in die Wege zu leiten, um die Steuertabelle an die Inflation anzupassen.

Dabei hatten die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und CGFP im Rahmen der Diskussion über die Steuerreform die Einführung eines gesetzlichen Mechanismus der automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation eingefordert.

Die Regierung sagte Nein und setzte sich durch. Mit dem Resultat, dass **Anfang 2023 die Steuertabelle um 18,9% zu tief liegen wird** und dieser Prozentsatz sich 2023 mit einiger Wahrscheinlichkeit auf über 20% erhöhen wird.



Es wird angenommen, dass dieser Nettoindexklau, der nichts anderes als ein realer Kaufkraftverlust ist, sich mittlerweile insgesamt auf 600 Millionen € pro Jahr (!) beläuft.

600 Millionen € reale Steuererhöhung! Pro Jahr!

Die „kalte Progression“ füllt die Staatskasse auf Kosten der Kaufkraft der Steuerzahler. Ein krasser Widerspruch zu der offiziellen Aussage des Premierministers Bettel anlässlich seiner Rede zur Lage der Nation am 12.10.2021: „Mit dieser Regierung wird es keine Sparpolitik und keine **Steuererhöhungen geben**“.

Und es steht ebenfalls im krassen Widerspruch zu der von der Regierung vorgenommenen zweifachen Senkung (!) der Besteuerung der Betriebe.

Und laut jüngsten Aussagen von Seiten der Regierung, der Finanzministerin und einigen Abgeordneten soll dieser Nettoindexklau munter weitergehen.

Dem gegenüber steht die obengenannte Forderung des OGBL, die die Gewerkschaft alljährlich vor und nach der Steuerreform 2017 wiederholt und die aufgrund der Inflationsbeschleunigung seit Ende 2021 weiter an Brisanz und Dringlichkeit zugewonnen hat. Der OGBL hat diese Forderung bei der jüngsten Tripartite erneut verteidigt und eine Anpassung eingefordert. Im Gegensatz zu den anderen gesetzlichen Hauptforderungen zeigte sich die Regierung bei diesem Punkt nicht gesprächsbereit. Der OGBL wird auf jeden Fall auch weiterhin in dieser Frage nicht locker lassen.

Warum gibt es eigentlich keine periodische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation?

Die Beantwortung dieser Frage beginnt zunächst einmal mit der Feststellung, dass es sie gab!

Und zwar bis zum Jahr 1996. Damals lautete die gesetzliche Formel: Wenn sich der Preisindex **seit dem Inkrafttreten des letzten Steuertarifs** um mindestens 5% entwickelt hat, dann schlägt die Regierung vor, „d’inclure dans le projet de loi budgétaire pour l’exercice suivant un projet de tarif de l’impôt sur le revenu des personnes physiques révisé en raison de la variation de l’indice pondéré des prix à la consommation (...)“.

Unter Finanzminister Juncker wurde 1996 diese gesetzliche Formel ihres Sinns entleert. Fortan galt, dass nur dann eine Anpassung der Steuertabelle anstehen würde, **wenn innerhalb des Zeitraums eines Jahres** der Preisindex sich um mindestens 3,5% entwickeln würde.

Als sich diese Situation im Jahre 2011 konkret einstellte, passierte zunächst nichts bis auf Initiative des Austeritätsfinanzministers Frieden die Abgeordneten kammer **kurzerhand und ersatzlos die Abschaffung dieses Artikels** der Steuergesetzgebung beschloss.

Das wars.

Mit dem Resultat, dass zwischen der Steuerreform 2009 und der Steuerreform 2017, wie es jetzt erneut der Fall ist, die „kalte Progression“ wütete.

Die **Steuererleichterungen der Reform**

von 2017 waren deshalb im Wesentlichen nichts anderes, als das **momentane Rückführen der „kalten Progression“**, sprich des weiteren Wirkens der realen Steuererhöhungen, die zwischen 2009 und 2017 stattfanden.

Und seit dem Jahr 2017 setzte das Spiel der realen Steuererhöhungen, des Nettoindexklau aufgrund der Nichtanpassung der Steuertabelle direkt wieder ein!

Es stellt sich also jetzt die **dringende Frage**, ob die Regierung willig ist, die Steuertabelle an die Inflation anzupassen, nachdem sie beschlossen hat, die im Koalitionsprogramm von 2018 vorgesehene Steuerreform nicht zu machen, oder ob sie diesen Nettoindexklau bis ... zur nächsten Steuerreform im Jahr 2024 oder 2025, oder... fortzusetzen gedenkt! ◇





Nora Back Präsidentin des OGBL
André Roeltgen Zentralsekretär

Unterredung zwischen OGBL und Arbeitsminister

Die berufliche Wiedereingliederung bleibt eine unvollendete Baustelle ... die es anzugehen gilt!

Eine OGBL-Delegation unter der Leitung von Carlos Pereira wurde am 20. Juli 2022 auf ihre Anfrage hin von Georges Engel, dem Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solid- arwirtschaft, zu einem Austausch über die berufliche Wiedereingliederung empfangen.

Zwanzig Jahre nach seiner Einführung und einer Reihe von Anpassungen, die seither vorgenommen wurden, birgt das derzeitige Gesetz über die berufliche Wiedereingliederung immer noch eine Reihe von Problemen für einen Teil der Arbeitnehmer in sich, die in das Verfahren kommen sollen oder es bereits durchlaufen haben. Dies bringt sie manchmal in extrem prekäre Situationen. Die verschiedenen Anpassungen des Gesetzes konnten zwar die eine oder andere in der Vergangenheit aufgetretene Schwierigkeit beheben, doch leider haben einige von ihnen manchmal neue Probleme geschaffen und andere bestehen lassen. Dies ist übrigens einer der Gründe, warum der OGBL schon seit mehreren Jahren eine vollständige Überprüfung der beruflichen Wiedereingliederung im Hinblick auf eine umfassende Reform fordert.

Wie der Arbeitsminister, der erst seit Januar 2022 im Amt ist, betonte, würde eine grundlegende Reform der beruflichen Wiedereingliederung jedoch eine lange Zeit erfordern, die ihm der politische

Kalender nicht bietet. Der Arbeitsminister hat sich jedoch verpflichtet, die dringlichsten Probleme, die die aktuelle berufliche Wiedereingliederung aufwirft, genau zu untersuchen, um sie schnell zu lösen, da er zum jetzigen Zeitpunkt nicht in der Lage ist, eine solch ehrgeizige Reform durchzuführen.

Für den OGBL besteht eines der größten Probleme im Zugang zur beruflichen Wiedereingliederungsmaßnahme selbst. Aufgrund des extrem verwinkelten und undurchsichtigen Charakters des derzeitigen Verfahrens finden sich die betroffenen Arbeitnehmer regelmäßig in völlig inakzeptablen Situationen wieder. So kann es vorkommen, dass ein Arbeitnehmer monatelang völlig ohne Einkommen dasteht, wenn er einerseits vom Arbeits- mediziner für arbeitsunfähig erklärt

wurde, andererseits aber der medizinische Kontrolldienst der Sozialversicherung (CMSS) der Meinung ist, dass der betreffende Arbeitnehmer (im Allgemeinen) arbeitsfähig bleibt. Da er für arbeitsfähig erklärt wird, zahlt die CNS keine Entschädigung, und da er seinen Arbeitsplatz nicht mehr besetzen kann, weigert sich der Arbeitgeber, ihn zu bezahlen. Es handelt sich hierbei um wahrhaft kafkaeske Situation. Der OGBL fordert hier eine Vereinfachung, mehr Transparenz und eine Beschleunigung des Verfahrens.

Ein weiteres vorrangiges Problem für den OGBL betrifft die bestehende Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern in externem Wiedereingliederungsverfahren, die vom Wartegeld (IA) profitieren, und solchen, die von der beruflichen Übergangsvergütung profitieren. Die IPA wurde 2016 eingeführt,





um den Arbeitnehmern im externen Wiedereingliederungsverfahren eine Reihe von Rechten zu garantieren, die durch die IA nicht garantiert wurden. Eine Reihe von Arbeitnehmern, die vor 2016 in die IPA aufgenommen wurden, sind weiterhin auf die IA angewiesen und haben letztlich nur eine Invalidenrente, da sie sich seit Jahren in einer unsicheren Situation befinden, da sie nicht in den Arbeitsmarkt zurückkehren können. Die betroffenen Arbeitnehmer haben also bewiesen, dass sie die Bedingungen für die Gewährung einer Invalidenrente erfüllen und der OGBL fordert daher eine Art Amnestie, um dieser Diskriminierung ein Ende zu setzen.

Ein weiteres dringendes Problem, das der OGBL angesprochen hat, betrifft die unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern, die auf eine externe Wiedereingliederung orientiert sind, in Bezug auf die Pauschalentschädigung. Derzeit ist es nämlich so, dass es von der Größe des Unternehmens, aber auch der Beschäftigungsquote von Arbeitnehmern, die bereits von einer beruflichen Wiederein-

gliederung betroffen sind oder der Zahl von behinderten Arbeitnehmern im Unternehmen ab, ob der Arbeitnehmer, der auf eine externe berufliche Wiedereingliederung verwiesen wird, von seinem Arbeitgeber eine Pauschalentschädigung erhält oder nicht. Um dieser ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ein Ende zu setzen, fordert der OGBL, dass die Pauschalentschädigung automatisch an alle betroffenen Arbeitnehmer gezahlt wird.

Ein weiteres hartnäckiges Problem betrifft schließlich die vom Beschäftigungsfonds gezahlte Ausgleichsentschädigung, die die Differenz zwischen dem neuen Lohn, den ein umgeschulter Arbeitnehmer erhält, und dem Lohn, den er vor seiner Umschulung erhalten hat, ausgleicht. Die diesbezügliche Anpassung im Jahr 2020 ermöglicht es den betroffenen Arbeitnehmern nun, zumindest teilweise auch von den Vorteilen zu profitieren, die sie in ihrem Unternehmen im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen erhalten haben. Der OGBL schlägt hier vor, die Logik umzukehren und das Prinzip

der Ausgleichsentschädigung durch ein System zu ersetzen, bei dem der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer weiterhin gemäß seinem ursprünglichen Arbeitsvertrag bezahlt, um sich anschließend vom Beschäftigungsfonds den Leistungsverlust des umgeschulten Arbeitnehmers erstatten zu lassen.

Der OGBL und der Arbeitsminister haben vereinbart, in Kontakt zu bleiben, um schrittweise die Lösung der verschiedenen Punkte, die bei dieser ersten Unterredung angesprochen wurden, voranzutreiben. ♦




Carlos Pereira Mitglied des geschäftsführenden Vorstands
Lynn Settingler Zentralsekretärin

Europäischer Mindestlohn

Ein entscheidender Schritt hin zu angemessenen Löhnen in der EU

Bei ihrer Antrittsrede im Jahr 2019 hatte die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, eine europäische Initiative für einen europäischen Mindestlohn versprochen. Nach langen Verhandlungen wird diese lang ersehnte Initiative nun endlich Wirklichkeit.

Am 14. September 2022 gaben die Mitglieder des Europäischen Parlaments grünes Licht und billigten die endgültige Einigung über die Richtlinie für einen europäischen Mindestlohn. Diese Richtlinie garantiert den Arbeitnehmern in den EU-Mitgliedstaaten angemessene Mindestlöhne, die ihnen endlich ein menschenwürdiges Leben ermöglichen. Während Europa derzeit vor neuen Herausforderungen steht, kommt diese Einigung auch zu einem kritischen Zeitpunkt, von dem Millionen von Arbeitnehmern in ganz Europa betroffen sind.

Steigende Lebenshaltungskosten und explodierende Energiepreise, die mit dem Krieg in der Ukraine zusammenhängen, bringen immer mehr Arbeitnehmer an ihre Grenzen. Dieses Phänomen ist jedoch nicht neu. Laut dem Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) war lange vor Ausbruch der Krise fast jeder zehnte Arbeitnehmer in der EU27 von Armut bedroht¹, was den dringenden Bedarf an einem verbindlichen Rechtsrahmen für Mindestlöhne in der gesamten EU unter-

streicht. Aber was beinhaltet die neue Richtlinie und was bedeutet sie genau für Arbeitnehmer in Luxemburg?

Im Gegensatz zu dem, was man erwarten könnte, bedeutet die neue Richtlinie nach ihrer Verabschiedung nicht, dass ein einheitlicher europäischer Mindestlohn in der gesamten EU eingeführt wird. Die Höhe der Mindestlöhne (ML) wird weiterhin von den Mitgliedstaaten festgelegt. Allerdings müssen die Mitgliedstaaten ein bestimmtes Lohnniveau erreichen, das den Arbeitnehmern angemessene Lebensbedingungen garantiert. Um dies zu erreichen, werden die Mindestlöhne anhand verschiedener Kriterien, darunter die Entwicklung der Kaufkraft und der Lebenshaltungskosten, angepasst. Um schließlich festzustellen, ob die Mindestlöhne angemessen sind, schlägt die Richtlinie vor, dass die Mitgliedstaaten die Referenzwerte von 60% des mittleren Bruttolohns oder 50% des durchschnittlichen Bruttolohns verwenden.

Wie würden sich diese Zahlen auf den Mindestlohn in Luxemburg auswirken? Um dieser Frage nachzugehen, hat die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL) in ihren letzten *EcoNews* Zahlen veröffentlicht, mit denen die Auswirkungen der Richtlinie auf Luxemburg² beleuchtet werden können.

In Bezug auf den Referenzwert von 60% des mittleren Bruttolohns steht Luxemburg in der EU nur an sechster Stelle





Véronique Eischen

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



(57,1%). Den CSL-Daten zufolge hätte der Bruttomindestlohn im Jahr 2020 also um 110 Euro angehoben werden müssen, um den in der Richtlinie vorgesehenen Schwellenwert zu erreichen. Auch Luxemburg kann sich nicht rühmen, den in der Richtlinie vorgesehenen Referenzwert von 50% des durchschnittlichen Bruttolohns einzuhalten, da es auch hier unter diesem Schwellenwert liegt (45,2%). Um die Anforderungen der Richtlinie zu erfüllen, hätte das Großherzogtum den ML im Jahr 2020 effektiv um 230 Euro erhöhen müssen. Diese Erhöhung würde einem Anstieg des ML im Jahr 2020 um etwas mehr als 10 % entsprechen. Dies wäre jedoch nicht ausreichend, wie die CSL feststellt, denn „eine solche Erhöhung des Mindestlohns wäre nicht genug, um das Referenzbudget nach Abzug von Steuern und Beiträgen zu erreichen.“ In der Tat müsste der ML, damit eine alleinstehende Person in Luxemburg ein menschenwürdiges Leben führen kann, entweder um 19% des Bruttolohns oder um 13,7% des Nettolohns erhöht werden.

Neben der Anpassung der Mindestlöhne sieht die neue Richtlinie auch vor, den Sozialdialog zu stärken und die Mitgliedstaaten zu ermutigen, die Sozialpartner in Lohnfragen einzubeziehen. Insbesondere fordert sie die Mitgliedstaaten, in denen weniger als 80% der Beschäftigten durch Kollektivverträge abgedeckt sind, dazu auf, einen nationalen Aktionsplan zur Förderung von Kollektivverhandlungen zu erstellen. Es

ist jedoch anzumerken, dass der Text keine Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Erreichung dieses Ziels festlegt.

Auch wenn das Abkommen erst zwei Jahre nach seiner formellen Annahme durch den Rat umgesetzt wird, ist es ein entscheidender Schritt in Richtung eines sozialen Europas. Millionen von Arbeitnehmern in der EU können endlich auf bessere Lebensbedingungen und höhere Löhne hoffen.

Der OGBL wird es nicht versäumen, bei den politischen Parteien die Anpassung des sozialen Mindestlohns gemäß den Kriterien, die in der Richtlinie über einen europäischen Mindestlohn festgehalten sind, zu fordern. ◊

1 Pressemitteilung vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB): „Rekordabsturz des Wertes der sozialen Mindestlöhne“ 13.09.2022
 URL <https://www.etuc.org/fr/pressrelease/chute-record-de-la-valeur-des-salaires-minimum-legaux>

2 Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL): „Ein Mindestlohn der den europäischen Versprechen nicht entspricht.“ *EcoNews* N°11-2022 <https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/09/econews-11-2022.pdf>

Schule als Spiegelbild der Gesellschaft

Die Pandemie, der Ukraine-Krieg, die Energiekrise: all dies verschärft die sozialen Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft, und es ist nicht absehbar, was die nächsten Monate noch bringen werden. Der Gini-Koeffizient, ein statistisches Instrument zum Erfassen der Einkommensungleichheit, ist von 2000 bis 2022 von 0,26 auf 0,32 signifikant in die Höhe geschneilt. 21,9 Prozent der Bevölkerung sind momentan von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen.

All diese Zahlen kann man im Bildungsbericht nachlesen, der im Herbst 2021 erschienen ist. Es kommt nicht von ungefähr, dass die Verfasser des Bildungsberichts die sozialen Ungerechtigkeiten hervorheben.

Die Schule ist ein Spiegelbild der Gesellschaft. Wenn die Schere zwischen Reich und Arm immer weiter auseinandergeht, hat das direkte Auswirkungen auf das Bildungssystem und produziert Bildungsungerechtigkeit.

Die standardisierten Schulleistungsstudien (ÉpStan) zeigen ganz klare Kompetenzunterschiede ab dem Zyklus 3.1. Diese Leistungsrückstände werden in den folgenden Schuljahren in der Regel nicht mehr aufgeholt. Die schulische Laufbahn ist für viele Schüler ab dem Zyklus 3.1 quasi vorgezeichnet. Die großen Verlierer sind „Schülerinnen und Schüler, die zu Hause weder Luxemburgisch noch Deutsch sprechen und aus sozial benachteiligten Familien kommen“.

Bei der Bildungsungerechtigkeit handelt es sich demnach um die Ungerechtigkeit in unserer Gesellschaft, die große Unterschiede zwischen den Einwohnern schafft, sowohl was ihr Einkommen als



auch ihre Arbeits- und Lebensbedingungen angeht.

Nun haben aber viele den Anspruch an die Schule, dass diese soziale Ungerechtigkeit und somit Bildungsungerechtigkeit ausmerzen soll. Die Schule soll alles zurechtbiegen, was die Gesellschaft verkorkst hat. Aber die Schule kann die sozio-ökonomische Schere nur begrenzt durch Bildung kompensieren.

Minister Meisch kündigt in regelmäßigen Abständen Maßnahmen an, um gegen die Bildungsungerechtigkeit vorzugehen. Allerdings werden diese vereinzelt Maß-

nahmen immer nur häppchenweise verkündet, ohne dass sie im Voraus mit den Gewerkschaften diskutiert wurden. Diese werden zwar regelmäßig zu Gesprächen aufs Ministerium eingeladen, aber nur um über längst getroffene Entscheidungen informiert zu werden.

Dies führt zu viel Frustration seitens der Lehrer und Lehrerinnen. Wenn das Gesamtkonzept nicht ersichtlich ist und die Kommunikation mehr als zu wünschen übriglässt, schafft man kein Vertrauen. Lehrer und Lehrerinnen müssen von der Wichtigkeit und Machbarkeit der Reformen überzeugt sein, und wissen, mit wel-

Die Schule soll alles zurechtbiegen, was die Gesellschaft verkorkst hat. Aber die Schule kann die sozio-ökonomische Schere nur begrenzt durch Bildung kompensieren.



cher Maßnahme welches Ziel erreicht und wie dieses evaluiert werden soll. Nur diese Transparenz garantiert die Umsetzbarkeit und Implementierung der Reformen.

Eine der Neuerungen in diesem Schuljahr ist die Einführung der landesweit kostenlosen Hausaufgabenhilfe. Leider entpuppt sich die mit viel Brimborium angekündigte und ohne Rücksprache mit den Gewerkschaften beschlossene Hausaufgabenhilfe als Mogelpackung. Es handelt sich um eine reine Aufsicht. Richtige Nachhilfe bleibt weiterhin ein Privileg für die besser gestellten Familien, die es sich leisten können, d.h. die noch die Möglichkeit

haben, sich um ihre Kinder zu kümmern und/oder eine private Nachhilfe zu bezahlen. Wir brauchen die nötigen Ressourcen, um die schwachen Schüler während der regulären Schulzeit in der Schule mit geschultem Personal zu unterstützen.

Durch die Hintertür der kostenlosen Hausaufgabenhilfe wird das „e-Bichelchen“ reingeschmuggelt. Dies ist eine App, die als Kommunikationsmittel zwischen Schule, Eltern und Betreuungsstrukturen fungieren soll. Es stellt sich die Frage, was der reelle Mehrwert dieser Applikation ist. Brauchen wir nun tatsächlich eine App, um unter Schulpartnern zu kommunizieren? Dies wäre auf jeden Fall ein Armutszeugnis!

Die Alphabetisierung auf Französisch läuft in diesem Schuljahr als Pilotprojekt an vier verschiedenen Schulen an. Dies ist sicherlich ein interessantes Konzept, das der kulturellen Diversität des Landes Rechnung trägt. Wir vermissen aber auch hier den Dialog mit den Schulpartnern und hätten uns eine breit angelegte Debatte gewünscht, bei der man auch auf kritischere Stimmen und die Gewerkschaften gehört hätte.

Eine grundlegende Reform des Sprachenunterrichts vom Zyklus 1 bis zum Zyklus 4 ist unumgänglich. Es reicht nicht, die Alphabetisierungssprache zu ändern und dann trotzdem den Anspruch aufrecht zu erhalten, dass alle Schüler und Schülerinnen im Zyklus 4 sowohl im Deutschen als auch im Französischen Erstsprachniveau wie bisher erreichen. Wir brauchen eine Flexibilisierung des Sprachenunterrichts, die der Tatsache Rechnung trägt, dass nur noch ein Drittel der Kinder zu Hause Luxemburgisch spricht. Genauso ist eine Überarbeitung des Curriculums im Zyklus

1 fällig, bei dem die Wichtigkeit des Erlernens der Vorläuferfertigkeiten berücksichtigt wird.

Ein Thema, das sowohl das „Enseignement fondamental“ als auch das „Enseignement secondaire“ betrifft, ist die Entscheidung, das Schulpflichtalter auf 18 Jahre anzuheben. Öffentlichkeitswirksam inszeniert, glaubt der Minister mit dieser Entscheidung dem akuten Problem des Schulabbruchens entgegenzusteuern. Hinter verschlossenen Türen wird damit aber auch die schleichende Privatisierung der öffentlichen Schule vorangetrieben, da die Betreuung der gefährdeten Schüler:innen vor allem von privaten Trägern wie Arcus übernommen wird.

Das SEW/OGBL hat sich seit langem lautstark gegen den „Ausverkauf“ der öffentlichen Schulen gewehrt und betont, dass das Problem des Schulabbruchs nicht mit einer Verlängerung der Schulpflicht gelöst werden wird, sondern mit einer Verbesserung der Situation von Schüler:innen und Lehrer:innen in den Schulen.

Mit all den verschiedenen Schulformaten, Lernniveaus und spezialisierten Sektionen, die wie Pilze aus dem Boden schießen, hat das System Meisch ein Bildungslabyrinth geschaffen, das zunehmend undurchschaubarer wird. Am Ende des „Cycle inférieur“ im „Enseignement Secondaire Général“ (ESG) müssen die Schüler mit ihren Eltern entscheiden, wie ihre zukünftige schulische oder berufliche Ausbildung aussehen wird. Das duale System von „Cours avancé“ und „Cours de base“ im Sprach- und Mathematikunterricht birgt sicherlich die Möglichkeit eines individualisierten Lernprozesses, doch in vielen Klassen kann dieser individualisierte Lernprozess nicht richtig umgesetzt



werden, weil die Lehrkräfte beide Niveaus in einer Klasse unterrichten müssen. Durch zum Teil sehr lasche Promotionskriterien in den drei ersten Schuljahren haben viele Schüler:innen kein adäquates Bild von ihren Fähigkeiten und Vorlieben.

Diese Tatsache ist sinnbildlich für viele Reformen der letzten Jahre, die gute Ansätze enthalten, aber die durch die Rahmenbedingungen nur Wunschdenken bleiben. Das SEW/OGBL fordert deshalb ein Überarbeiten der Promotionskriterien und der Orientierung im ESG.

Bildungsgerechtigkeit bedeutet auch, dass die Berufsausbildung wieder mehr Wertschätzung erfährt. Der Fachkräftemangel ist allseits bekannt, doch solange keine reelle Bereitschaft besteht, die Berufsausbildung attraktiver zu gestalten, wird sie weiterhin gegen die negative Wahrnehmung in der Öffentlichkeit ankämpfen müssen. Es reicht nicht, Plakate mit leeren Parolen zu veröffentlichen, sondern es gilt, die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Das SEW/OGBL fordert deshalb, dass:

1. die Schüler:innen im DAP ihr Arbeitsmaterial bezahlt bekommen, sowie es auch bei den Schüler:innen im ESC und ESG mit den gratis Schulbüchern der Fall ist.

2. den Schüler:innen klar aufgezeigt wird, was ihre beruflichen Perspektiven sind, wenn sie zum Beispiel zeitnah eine Meisterprüfung bestehen würden.
3. das Angebot im DAP den sozialen und ökonomischen Gegebenheiten angepasst wird.

Das Beispiel des zum Schulanfang anlaufernden „DAP Éducation“ zeigt aber auch, dass man klare Aufnahmekriterien aufstellen muss, um zu verhindern, dass die Schüler:innen alle auf die vermeintlich leichteste Ausbildung springen, und so ein Mangel in anderen Ausbildungen entsteht.

Man schafft keine Bildungsgerechtigkeit, indem man das Schulwesen regelrecht mit einer hohen Anzahl an nationalen und internationalen Schulen verstümmelt. In diesem Bildungsdschungel riskieren sozial schwächere Schüler:innen den Durchblick zu verlieren, während Schüler:innen aus gutgestellten Schichten unverhältnismäßige Vorteile haben. Das SEW/OGBL setzt sich dafür ein, dass die öffentliche Schule jedem Schüler und jeder Schülerin die gleichen schulischen Möglichkeiten bietet. Deshalb braucht unser Schulsystem tiefgreifende Reformen, die durchdacht sind und mit allen Teilnehmern abgesprochen werden.

Das SEW/OGBL wird sich auch weiterhin

dafür einsetzen, dass die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an den öffentlichen internationalen Schulen zugunsten der Lehrkräfte klarer definiert werden. Im vergangenen Jahr wurden viele, teilweise erschreckende Missstände aufgedeckt. Es ist uns gelungen, einige Punkte im Dialog mit dem Bildungsministerium zu verbessern und einen klaren Rahmen zu definieren, der keine Manipulation durch die Schulleitung erlaubt.

Fazit:

Bildungsbenachteiligung entsteht nur zu einem kleinen Teil in der Schule, und deshalb kann die Schule nicht alle Antworten liefern. Sie ist dabei auf andere gesellschaftliche Kräfte angewiesen.

In dem Kontext ist es wichtig, dass weitere Anstrengungen unternommen werden, um gegen die steigenden sozialen Ungleichheiten in unserer Gesellschaft vorzugehen, um die Kaufkraft zu erhalten und zu stärken und um die Eltern konsequent zu unterstützen.

Die Schule soll sich gezielt auf ihre Kernaufgabe, das Vermitteln von Bildung, konzentrieren, um durch das gemeinsame Wissen und Können den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu garantieren. Wir werden uns als SEW/OGBL weiter für eine gerechtere Schule einsetzen.◊

Solidarität jenseits von Grenzen



In einer globalisierten Wirtschaft ist der Einfluss zwischen Arbeitnehmer*innen verschiedener Länder gegenseitig.
Echte gewerkschaftliche Solidarität kann nicht an Grenzen Halt machen.

ONG OGBL unterstützt durch seine Projekte seine lokalen Partner in den Ländern des sogenannten globalen Südens in den Bereichen menschenwürdige Arbeit, soziale Gerechtigkeit, Sozialschutz und Gewerkschaftsrechte.

Unterstützen Sie uns dabei, unsere Partner bei ihren Bemühungen zu unterstützen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in ihren Ländern zu verbessern.



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

solidaritesyndicale.lu | ong@ogbl.lu |  solidaritesyndicale.lu
ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. | IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000 | BIC: CCPLLULL

Kollektivverträge

Action Luxembourg

152 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des KVs: 01.07.2022 - 31.06.2025

Gehälter: Einführung von Gehältertabellen, die die Entwicklung der Stundensätze im Verhältnis zur Entwicklung des sozialen Mindestlohns und der Betriebszugehörigkeit (bis zu 10 Jahren) für Ladenangestellte sowie für stellvertretende Filialleiter und im Verhältnis zur Entwicklung des qualifizierten sozialen Mindestlohns für Filialleiter beinhalten.

Urlaub: Einführung zusätzlicher Urlaubstage in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit (in Schritten von fünf Jahren), was bei 25 Jahren Betriebszugehörigkeit zu einem Jahresurlaub von bis zu 32 Tagen führen kann.

Arbeitszeit: Einführung eines Arbeitsorganisationsplans / Festlegung einer bezahlten Pause von 15 Minuten für jeden Arbeitstag, der mindestens 7 Stunden umfasst / Vereinbarung über Sonntagsarbeit, die 4 Stunden überschreitet (Arbeit auf freiwilliger Basis und Lohnzuschlag von 85 %)

Sonstiges: Klärung des Verfahrens für die Beantragung, Validierung und Verlegung von Jahresurlaubstagen / Festlegung der Kündigungsfrist auf einen Monat bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, unabhängig von der Dauer seiner Betriebszugehörigkeit



C&A

92 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des KVs: 01.10.2022 -30.09.2025

Erhöhungen: Lohntabelle: Einführung einer Lohntabelle mit festen Abständen zwischen den Funktionen (diese Lohnabstände sind jederzeit garantiert, auch wenn es Erhöhungen des Mindestlohns gibt)

Prämien: Jahresendprämie in Höhe eines 13. Monatsgehalts, abhängig von der Anwesenheit (die Einführung dieser Prämie erfolgt in drei Stufen: eine Jahresendprämie in Höhe von 35 % eines Monatsgehalts im ersten Jahr des KV, 50 % im zweiten Jahr und 100 % im dritten Jahr sowie in allen folgenden Jahren) / Prämie in Höhe von 500 € für alle Beschäftigten mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit

Sonntagsarbeit: Zuschlag von 100 % (gesetzliche Grundlage: 70 %) für Arbeit an Sonntagen / Möglichkeit, an Sonntagen bis zu 8 Stunden zu arbeiten, wenn dies zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird

Urlaub: ein zusätzlicher dienstaltersbedingter Urlaubstag alle fünf Dienstjahre

Sonstiges: Finanzieller Ausgleich bei dauerhaftem Wechsel auf eine andere Stelle Versetzung (einmalige Prämie von 150 €, wenn der Stellenwechsel dauerhaft ist und auf Antrag der Geschäftsleitung erfolgt) / Geschenkkarte im Wert von 50 € für Auszubildende am Jahresende / Möglichkeit eines unbezahlten Urlaubs oder einer Arbeitszeitverkürzung für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren mit der Garantie, an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren (dieser Zeitraum wird bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt).



Fédération des Hôpitaux Luxembourgeois FHL

9000 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen
(OGBL-Delegierte: 91/101)

Laufzeit des KVs: 01.01.2022 – 31.12.2024

Löhne und Gehälter: Einmalige Prämie in Höhe von 3,08 % des Jahreseinkommens von 2021 / Erhöhung der Bereitschaftsdienstentschädigung von 0,4276 € auf 0,8552 € (Index 100) / Vergütung von 100 % der SAS-Laufbahn und der Laufbahn im Öffentlichen Dienst (ab dem 1. Januar 2022) / Anerkennung von 100 % der Spezialisierungsjahre nach der Krankenpflegerausbildung / Anerkennung des Masters für Physiotherapeuten und Neueingliederung in die C10-Laufbahn / Anerkennung des Abschlusses von Pharmazeutisch-technischen Assistenten und Neueinstufung in die Laufbahn C6 / Abschaffung der Laufbahn C1 und Integration der Beschäftigten in die Laufbahn C2 (und lineare Erhöhung um 5 Indexpunkte) / Lineare Erhöhung der Laufbahnen C2, C3 und C4 um 5 Indexpunkte

Urlaub: Erhöhung des Ausgleichsurlaubs für Nachtarbeit (1 Tag zusätzlicher Urlaub pro 160 Stunden Nachtarbeit) / Erweiterung des Sozialurlaubs

Andere qualitative Elemente: Abschaffung des Stundenguthabens für den Arbeitgeber / Möglichkeit zum Ansparen von Überstunden mit dem Instrument des Arbeitnehmer-Stunden-Depots (Employee Time Deposit, ESTD) / Abschaffung des Schwellenwerts 1 (Anwesenheitspflicht innerhalb von 10 Minuten) für Bereitschaftsdienste. / Progressiver Vorruhestand / Regelung der Telearbeit / usw.



Communes du Sud

2200 Arbeitnehmer

Syndicat Service public OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 63/70)

Laufzeit des KVs: 01.01.2022 – 31.12.2024

Unterzeichnende Gemeinden des KVs: Bettemburg, Contern, Differdingen, Dippach, Düdelingen, Esch/Alzette, Garnich, Habscht, Käerjeng, Käl/Téiteng, Koerich, Monnerich, Petingen, Reckingen/Mess, Roeser, Rümelingen, Sassenheim, Schiffelingen und Steinfort

Verbesserungen: die Zahlung einer jährlichen Prämie für die Jahre 2022, 2023 und 2024 in Höhe von jeweils 1 % des gesamten Jahreseinkommens / Abschaffung der Laufbahn A2 – Reinigungskraft mit positiver Neueinstufung in die Laufbahn A3 – Polyvalente Arbeitnehmer.innen / Ersetzung der Vorarbeiterlaufbahnen V1 bis V4 durch neue Laufbahnen „bis“ und „ter“. Die Laufbahnen „bis“ entsprechen der Grundlaufbahn + 25 Indexpunkte. Die Laufbahnen „ter“ entsprechen der Basislaufbahn + 35 Punkte / die Verbesserung von 49 Lohnstufenwerten in der Gehaltstabelle / die Einführung der neuen verbesserten Basislaufbahnen A3 bis H3 / die Beförderungen werden in der neuen Laufbahn künftig horizontal ohne Verlust der Dienstjahre durchgeführt / die Erhöhung der Bereitschaftsprämie auf 12 bzw. 15 Lohnpunkte pro Woche / die Einführung eines Systems zur Freistellung von der Arbeit für Einsatzstunden während dem Bereitschaftsdienst- die Verbesserung des Sozialurlaubs, des Pensionszuschlags und der Berechnung der Anzahl der Hilfshandwerker (H1)



BSH

47 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des KVs: 01.01.2022 au 31.12.2024

Lohnerhöhungen: lineare Lohnerhöhungen von 0,9% zum 1. Januar 2023, von 1% zum 1. Januar 2024 und um 1,2% zum 1. Januar 2025

Sozialurlaub: Erweiterung des Sozialurlaubs von 16 auf 32 Stunden / Beifügung einer Pandemie-Klausel zum Sozialurlaub: Die Arbeitnehmer haben Recht auf 4 Stunden Sozialurlaub für eine Impfung im Rahmen einer Pandemie

Weitere: Beifügung eines Arbeitsorganisationsplans für die Brand Store-Arbeitnehmer / Erhöhung der Sonderurlaube: 5 Tage statt 3 bei Hochzeit, 2 Tage statt 1 bei Hochzeit eines Kindes, 2 Tage statt 1 beim Tode eines Familienmitglieds oder eines Familienmitglieds des Ehepartners/Lebenspartners (Großeltern, Enkelkinder, Bruder oder Schwester)



Luxcontrol

215 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie
(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des KVs: 01.01.2022 – 31.12.2024

Erhöhungen: Für das Jahr 2022: lineare Erhöhung von 0,75 % für alle kollektivvertragsgebundenen Arbeitnehmer (rückwirkend auf den 1.1.2022). / Für das Jahr 2023: lineare Erhöhung von 1% für die kollektivvertragsgebundenen Arbeitnehmer, die über keinen Dienstwagen verfügen / Für das Jahr 2024: lineare Erhöhung von 1,25 % für die kollektivvertragsgebundenen Arbeitnehmer, die über keinen Dienstwagen verfügen

Sonstiges: Endgültiges Festschreiben der Mobilitätsprämie von 50 € in den KV

CEBI

640 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie
(OGBL-Delegierte: 9/11)

Laufzeit des KVs: 01.08-2022 – 31.07.2025

Lohnerhöhung: Erhöhung von 40 € brutto im Monat ab dem 1. Dezember 2024 für die Arbeitnehmer, die zu dem Datum mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit haben

Urlaubsgeld: der Höchstbetrag des Urlaubsgeldes steigt von 867,63 € brutto auf 1 000 € brutto / die Arbeitnehmer, die kein Urlaubsgeld erhielten, und die zum 1. Juli 2023 eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr haben, werden ab dem 1. Juli 2023 ein Urlaubsgeld von 80 € brutto erhalten (wird jedes Jahr um 40 € erhöht) / die Arbeitnehmer, die im Juli 2020 im Rahmen des Zusatzabkommens, das am 14. März 2018 unterzeichnet wurde, werden 40 € brutto zu ihrem Urlaubsgeld jedes Jahr hinzubekommen, und das ab dem 1. Juli 2023 / die Arbeitnehmer, deren Urlaubsgeld im Juli 20215 eingefroren wurde, werden 40 € brutto ab dem 1. Juli 2023 hinzubekommen / die Arbeitnehmer, die einen Höchstbetrag an Urlaubsgeld von 867,63 € brutto bekamen, werden ab dem 1. Juli 2023 ihr Urlaubsgeld um 40 € brutto pro Jahr erhöht sehen, bis zu einem Höchstbetrag von 1 000 € brutto

Urlaub: Die Arbeitnehmer, die bisher über den gesetzlichen Mindesturlaub (26 Tage pro Jahr) verfügten, werden ab dem 1. August 2022 über 4 nicht kumulative zusätzliche Stunden Urlaub pro Jahr verfügen



CFL Cargo

500 Arbeitnehmer

Syndikat Eisenbahnen/FNCTTFEL-Landesverband (OGBL-Delegierte: 4/6)

Laufzeit des KVs: 01.07.2022 – 30.06.2025

Lohnerhöhungen: lineare Lohnerhöhungen von 1 % in 2022, von 0,4 % am 1. Juli 2023 und um 0,75 % zum 1. Juli 2024

Prämien: Erhöhung der Endjahresprämie und der Sicherheitsprämie / Auszahlung einer einmaligen Prämie von 100 € bei der Unterzeichnung des Kollektivvertrags **Urlaub:** zusätzliche Urlaubstage je nach Betriebszugehörigkeit **Sonstiges:** Anpassung einer gewissen Anzahl von Laufbahnen: 10 der 18 Laufbahnen werden aus diesem Grund aufgewertet



Textilcord

100 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 2/5)

Laufzeit des KVs: 01.06.2021 – 31.05.2024

Loherhöhungen: lineare Erhöhung sämtlicher Löhne

Prämie: Einführung einer neuen Anwesenheitsprämie

Sonstiges: Schaffung einer neuen Einstufung für Laboroperateure



Luxfuel

34 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie
(OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des KVs: 01.01.2022 – 31.12.2022

Erhöhungen: Einmalige Prämie: Auszahlung einer einmaligen Prämie, die 1,5 % des Basislohns von 2021 entspricht / zusätzliche Prämie: Auszahlung einer zusätzlichen Prämie von 500 € pro Bediener im Jahr 2023, falls folgende Bedingungen erfüllt sind: a) Das 2022 gelieferte Volumen ist gleich oder höher als das 2021 gelieferte Volumen b) Das Betriebsergebnis von 2022 ist höher als das Betriebsergebnis von 2021.



Branche der Autohändler und Karosseriebauer

Syndikat Handel

Anwendungsbereich: eine der wichtigsten Neuerungen des KV's ist, dass nun auch Karosseriebetriebe, die ausschließlich Ausbeul- und Lackierarbeiten durchführen, in den Geltungsbereich des KV fallen (rückwirkend zum 1. Januar 2022)

Urlaub: sämtliche Arbeitnehmer werden von einem 27. Urlaubstag ab dem 1. Januar 2023 profitieren

Sonntagsarbeit: Erweiterung der Zulage für Sonntagsarbeit auf 100 % ab dem 1. Januar 2023



Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM)

Syndikat Finance Sector (OGBL-Delegierte: 1/2)

Lohnerhöhung: alle Beschäftigten erhalten rückwirkend zum 1. Januar 2022 eine Gehaltserhöhung von 3 %

Prämien: für Abteilungsleiter werden die Verantwortungsprämien ausgeweitet / Schaffung der Möglichkeit einer Prämie auf der Grundlage einer freiwilligen jährlichen Bewertung

Sonstiges: Einführung eines Rechts auf digitales Abschalten / Erleichterung des Einsatzes von Telearbeit, für die noch eine Rahmenvereinbarung ausgearbeitet werden muss / Einführung eines Rechts auf Sozialurlaub

Wäscherei Monplaisir

34 Arbeitnehmer

Syndikat Private Reinigungsdienste
(OGBL-Delegierte: 2/2)

Dauer des KV's: 01.01.2022 – 31.12.2022

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 10 Jahre Betriebszugehörigkeit / 2 Tage zusätzlicher Urlaub ab 20 Jahre Betriebszugehörigkeit

Lamesch PreZero

600 Arbeitnehmer

Syndikat Private Reinigungsdienste
(OGBL-Delegierte: 1/9)

Dauer des KV's: 01.04.2022 – 31.05.2025

Lohnerhöhungen: lineare Lohnerhöhungen von 3 % innerhalb von 3 Jahren (1 % pro Jahr)

Prämien: Kleidungsprämie von 3 € /Tag für spezifische individuelle Schutzkleidung / Prämie für Maschinenfahrer / Prämie für spezifische Arbeiten

Urlaub: ein Tag zusätzlicher Urlaub ab 30 Jahre Betriebszugehörigkeit

Weitere: Möglichkeit Urlaub zu kaufen zum Zeitpunkt der jährlichen Gratifikation / Möglichkeit Urlaub an einen anderen Arbeitnehmer unter außergewöhnlichen Bedingungen zu verschenken / Zwei Tage zusätzlichen Urlaub zum Blutspenden / Einsetzung einer paritätischen Kommission zur Einführung einer Gehältertable für die Arbeitnehmer aus der Verwaltung / Abschaffung der B-Gruppen und Übergang zur C-Gruppe für bestimmte Arbeitnehmern



DOSSIER

#4 2022 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

Der Generalstreik von 1942





Der Stellenwert des Streiks von 1942

Dieses Jahr jährt sich zum 80. Mal der Jahrestag der Streikaktionen mitten im Zweiten Weltkrieg – am 31. August, am 1. und am 2. September. Wie jedes Jahr fanden auch 2022 Gedenkfeiern in mehreren Ortschaften des Landes statt, darunter auch die traditionell von der OGBL-Sektion in Esch organisierte Feier auf dem Resistenzplatz, die nationale Gedenkfeier in Wiltz, die Feiern in Schiffingen und an den ArcelorMittal-Werken in Belval und Differdingen.

Der Streik von 1942 bleibt ein wichtiges Moment in der luxemburgischen Erinnerungskultur im Allgemeinen wie auch der gewerkschaftlichen Erinnerungskultur im Besonderen. Tatsächlich markierte der Streik einen wichtigen Wendepunkt der deutschen Besatzungszeit. Ab dem 31. August 1942 konnte man in der Tat davon ausgehen, dass das Vorhaben der Nationalsozialisten Luxemburg „heim ins Reich“ zu holen gescheitert war. Der Streik wurde weltweit, insbesondere in der alliierten Presse, als Signal des Widerstands des luxemburgischen Volks gesehen. Der Streik war ohne Zweifel der sichtbarste und nachdrücklichste Ausdruck der luxemburgischen Resistenz, auch wenn die tatsächliche Rolle der Resistenzorganisationen bei der Organisation des Streiks bis heute relativ unklar bleibt.

Der Streik von 1942 hat aber auch in der sozialen Geschichte des Landes einen außergewöhnlichen Stellenwert. Seit Gilbert Trausch wird zwar der Charakter des Streiks als „Generalstreik“ in Frage gestellt, da längst nicht alle Betriebe oder Wirtschaftszweige im Land stillstanden und die Streikaktionen zum Teil nur recht kurz waren und auch nicht zeitgleich stattfanden. Nichtsdestotrotz verdient der Streik unserer Meinung nach schon das Prädikat eines Generalstreiks, denn zum ersten Mal in der luxemburgischen Geschichte fanden sektorübergreifende Streikaktionen statt und arbeitende Menschen jedweligen Status sowie Schüler und Lehrlinge beteiligten sich am

Streik. Selbst die Landwirtschaft beteiligte sich in Form beispielsweise eines „Milchstreiks“.

Eine derartige Streikbewegung hat es in der Geschichte Luxemburgs nur noch beim Generalstreik gegen die Indexmanipulation 1982 gegeben. Bei diesem, dem „wirklichen“ Generalstreik standen ohne Zweifel mehr Betriebe still, aber eine vergleichbare Beteiligung von Bauern, Schülern oder auch Staatsbeamten hat es 1982 nicht gegeben.

Der Streik 1942 war auch ohne Zweifel ein politischer Streik. Unmittelbarer Auslöser war die am Vortag vom Gauleiter publizierte Verordnung über die Einführung der Wehrpflicht auch für „Lützelburger“, die auf einem „Großappell“ der „Volksdeutschen Bewegung“ angekündigt wurde. Alle luxemburgischen Staatsangehörige der

Jahrgänge 1920 bis 1924 (später erweitert bis 1927) sollten in die deutsche Wehrmacht eingezogen werden. Dies wurde als großer Schritt für die luxemburgischen „Volksgenossen“, die damit gleichberechtigte Mitglieder des „großdeutschen Reiches“ wurden, verkauft, vom Großteil der Betroffenen aber als „Zwangsrekrutierung“ empfunden.

Der Streik erfolgte auch zu einem Zeitpunkt, wo die Gewerkschaften eigentlich nicht mehr bestanden. Zwar wurden die Gewerkschaften, entgegen den politischen Parteien, von der Besatzungsmacht nicht aufgelöst, jedoch konnte von einer freien Betätigung keine Rede mehr sein. Die Gewerkschaften wurden nach und nach in die „Deutsche Arbeitsfront“, die alles nur keine Gewerkschaft war, sondern Arbeitgeber („Betriebsführer“) und Arbeitnehmer („Gefolgschaft“) in einer





Organisation vereinigte. Die DAF übernahm auch die Immobilien, Genossenschaften und Sterbekassen der Gewerkschaften, das gewerkschaftseigene Tageblatt wurde ein Nazi-Propagandablatt¹. Nur sehr wenige Gewerkschaftsfunktionäre ließen sich von der neuen Ordnung zu einer Mitarbeit ködern. Eine seltene Ausnahme ist der Jugendsekretär des Berg- und Metallindustrieverbandes, Jean Comes, der in der DAF-Gemeinschaft „Kraft durch Freude“ zum Verantwortlichen für Kultur und Freizeit avancierte².

Der LAV der Nachkriegszeit bezog sich jedoch oft auf ihre Vertrauensmänner, die weiter in den Betrieben vernetzt geblieben seien. In seinem Buch 1916-1966. Werden und Wirken über die ersten 50 Jahre des LAV (erschienen 1976) unterstreicht Antoine Krier – während dem Krieg im Exil der Schweiz: „Während der Besatzungszeit funktionierte die gewerkschaftliche Resistenzbewegung ausgezeichnet.“ (S.110). Als Beleg dient der Ausweis des Künstlers Albert Kaiser mit dem Logo der ULFS (Union Luxembourgeoise des Fédérations syndicales, Vorläufer der CGT), mit dem Untertitel „Luxemburger Resistenz-Bewegung“. Der Streik von 1942 wurde so indirekt auch als Resultat des Weiteragierens der freien Gewerkschaften im Untergrund gewertet.

Diese Version wird heute kaum noch verteidigt, so wenig wie die These, der Streik sei quasi generalstabsmäßig von den Resistenzorganisationen durchgeführt wurden – wo als Beleg das in Brüssel gedruckte Flugblatt der LPL erhalten muss.

Nichtsdestotrotz sollte man – neben der Rolle der Resistenz – die Möglichkeit nicht außer Acht lassen, dass die aus der Vorkriegszeit weiterbestehenden Verbindungen zwischen den „Vertrauensleuten“ (vor allem ehemaligen Personaldelegierten) der freien Gewerkschaften während dem Krieg weiterbestanden und

zum Teil auch für die Mobilisierung zum Generalstreik am 31. August 1942 beigetragen haben.

Wenn sicherlich auch die Streikbewegung sich zum Teil durch Mund-zu-Mund-Propaganda und einen gewissen „Nachahmungseffekt“ in immer mehr Ortschaften des Landes weiterverbreitet hat, so kann man aber auch nicht davon ausgehen, dass es sich um eine rein „spontane“ Welle handelte. Streikaktionen setzen schon ein gewisses Ausmaß von Koordination und Organisation voraus.

Inwieweit die Vorkriegsgewerkschaften diesbezüglich eine Rolle spielten, bleibt recht obskur, wie auch eine tiefergehende Untersuchung des Fortbestehens von Gewerkschaftsstrukturen im „Untergrund“ und auch innerhalb der Resistenz ein Desiderat bleibt.

Nachdem in den vergangenen Jahren viel über den (weitestgehend gescheiterten) Versuch der Nationalsozialisten die luxemburgischen Gewerkschaften in die Kollaboration und in die nationalsozialistischen „Massenorganisationen“ einzubinden, geschrieben wurde, wäre dies ein noch zu erschließendes Forschungsfeld.

Die Schnelligkeit, mit der die gewerkschaftliche Tätigkeit im Herbst 1944 wieder aufgenommen wurde, weist jedenfalls darauf hin, dass Kontakte zwischen den Gewerkschaftsmilitanten auch während der Besatzungszeit weiter bestanden.

¹ Diese Geschichte hat vor kurzem und zum ersten Mal überhaupt der Direktor des Instituts für politische Bildung, Marc Schoentgen, aufgearbeitet: Arbeiten unter Hitler. NS-Sozialpolitik, Deutsche Arbeitsfront und Herrschaftspraxis im besetzten Luxemburg am Beispiel der Schwerindustrie 1940-1944, Peter Lang (Luxemburg-Studien. Etudes luxembourgeoises, 16), Berlin, 2021.

² Der Fall Comes wurde von Henri Wehenkel behandelt, vgl. Entre chien et loup, Editions d'Letzebuurger Land, Luxemburg, 2017, S.219-231.

„Die Streikenden von 1942 bleiben ein leuchtendes Beispiel für uns alle.“

Vorläufer und Vorbilder

Der Streik vom 31. August zum 2. September 1942 sticht sicherlich zwischen den Aktionen des Widerstands der luxemburgischen Bevölkerung heraus, es war aber wohl nicht die einzige Arbeitsniederlegung während dem Krieg. So berichtet etwa Marc Schoentgen in seiner rezenten Doktorarbeit über vereinzelte, sporadische Streikaktionen¹. Der luxemburgische Streik konnte sich auch auf Erfahrungen aus anderen besetzten Gebieten stützen: so insbesondere auf den „Streik der 100.000“ in den Cockerill-Minen bei Lüttich vom 10. zum 18. Mai 1941, die zu weiteren Streikaktionen der Minenarbeiter im französischen Pas-de-Calais im Mai/Juni 1941 führten. In den Niederlanden hatten am 24. Februar 1941 Streikaktionen gegen die Deportation der jüdischen Bevölkerung stattgefunden, die einzigen Aktionen dieser Art in Europa. Auch der Milchstreik der Luxemburger Bauern hatte ein ausländisches Vorbild: ein ähnlicher Milchstreik hatte am 8. und 9. September 1941 in Norwegen stattgefunden.

Sicherlich hatten diese Streikaktionen nur einen geringfügigen Impakt auf den weiteren Verlauf des Krieges – sie blieben nichtsdestotrotz ein Fanal für die nationalsozialistischen Besatzer. Sie zeigten den Nazis eindrucksvoll, dass sie breite Teile der Zivilbevölkerung nicht auf ihrer Seite hatten. In Luxemburg markierte der Streik einen Wendepunkt bezüglich der Anstrengungen der Besatzungsmacht die Bevölkerung von der nationalsozialistischen Sache und von den Vorteilen der

Integration ins großdeutsche Reich zu überzeugen. Der Streik bewies die Hoffnungslosigkeit dieser Anstrengungen und die Eingliederung der „Massenorganisationen“ wie der Volksdeutschen Bewegung, der Deutschen Arbeitsfront, dem Nationalsozialistischen Kraftfahrerkorps usw. geriet ins Stocken und zählte nicht mehr zu den ersten Prioritäten. Statt auf Überzeugung setzen die Besatzer noch mehr als zuvor auf blanken Terror.

Die Streikenden von 1942 bleiben aber ein leuchtendes Beispiel für uns alle, selbst angesichts brutalster Repressionsmaßnahmen ihren Widerstand nicht aufzugeben und ihren Mut nicht zu verlieren. Angesichts des Anstiegens demokratiefeindlicher, rechtsextremer und nationalistischer Kräfte weltweit bleibt ihr Beispiel ein wichtiges Vorbild, auch für uns heute im 21. Jahrhundert.

◆ Frédéric Krier

¹ Schoentgen berichtet etwa über Arbeitsverweigerungen bei Arbed Schiffingen Anfang August 1942, im Vorfeld der Streikbewegung, vgl. op.cit., S.423-424. Weitere Formen des Widerstands, die sich laut Schoentgen nach dem Streik noch verstärkten, waren bewusste Bummelei, mangelnde Arbeitsdisziplin und Kranschreibungen, vgl. op.cit., S.598-606.

Literatur

Rob Fleischhauer, *Arbeiterkämpfe in Differdingen. Die Streikbewegungen von 1912, 1917, 1921 und 1942 in der Stahlstadt*, OGBL-Sektion Differdingen, 1995.

Antoine Krier, 1916-1966. *Werden und Wirken. Letzebuurger Arbechter Verband*, Imprimerie coopérative, Esch-Alzette, [1976].

Les insoumis a.s.b.l., *Streik September 1942. D'Lëierjongen von Esch-Belval*, Polyprint, Esch-Alzette, [1992].

Mil Lorang, „Der Streik von 1942 – Widerstand und Mythos“, in *Tageblatt*, 30. August 2017.

Musée National de la Résistance, „Generalstreik“. *Streikbewegung in Luxemburg, August-September 1942. «Grève générale»*. *Mouvements de grève au Luxembourg, août-septembre 1975. A l'occasion du 75^e anniversaire de la Grève*. Im Rahmen des 75. Jahrestages des Streiks, Op der Lay, Luxemburg, 2017.

Marc Schoentgen, *Arbeiten unter Hitler. NS-Sozialpolitik, Deutsche Arbeitsfront und Herrschaftspraxis im besetzten Luxemburg am Beispiel der Schwerindustrie 1940-1944*, Peter Lang (Luxemburg-Studien. Etudes luxembourgeoises, 16), Berlin, 2021.

Henri Wehenkel, *Entre chien et loup*, Editions d'Letzebuurger Land, Luxemburg, 2017.

Claude Wey, „D'Walfier Neidierfchen 1940-1945. Ein Luxemburger Wohnviertel während der ‚dunklen Jahre‘ (II)“, *De' Walefer Médech'er: Streik in der LBA*, in *d'Letzebuurger Land*, 28. August 2020.

Streik gegen den Nazi-Okkupanten



Am 10. September 1942 titelte die US-amerikanische Zeitung St. Petersburg Times (heute: Tampa Bay Times) auf Seite 10: „Luxembourg Citizens defy Nazi Threats; Go on strike“ („Die Bürger Luxemburgs widersetzen sich Nazi-Drohungen; Aufruf zum Streik“). Es wird berichtet, der Staatsminister der Luxemburger Exilregierung Pierre Dupong habe erklärt, die deutsche Proklamation vom 30. August 1942 zur Eingliederung Luxemburgs in das Reich und zur Einführung der Wehrpflicht für Luxemburger in der deutschen Wehrmacht sei das erste Mal, dass Deutschland ein ganzes Land annektiert habe und das erste Mal, dass es Ausländer zum Militärdienst eingezogen habe. Die Luxemburger hätten darauf mit einem Streik in der Industrieregion Esch reagiert. Daraufhin habe Gauleiter

Gustav Simon Standgerichte (fr. cours martiales) für Streikende einberufen mit der Anweisung, die Streikenden zum Tode zu verurteilen und sofort hinrichten zu lassen. Und weiter: „Der Streik wurde dann auf das ganze Land ausgeweitet und die Deutschen haben nun den Ausnahmezustand ausgerufen und in jeder Stadt Standgerichte errichtet.“ (Übersetzung durch den Verfasser)

Im gleichgeschalteten Escher Tageblatt wird am 31. August 1942 auf der Titelseite nicht nur die Verordnung zur Wehrpflicht veröffentlicht, die am 31. August 1942 in Kraft trat, sondern an erster Stelle die „Anordnung über die Staatsangehörigkeit in Luxemburg“ vom 30. August 1942. Unter anderen wurde dadurch allen Luxemburgern, die in der Wehrmacht und der Waf-

fen-SS dienten oder dienen sollten – ob freiwillig oder verpflichtend – sowie ihren Ehefrauen und minderjährigen Kindern die deutsche Staatsbürgerschaft verliehen. Diese Anordnung war die Umsetzung einer Reichsverordnung in Luxemburg, die unter dem Titel „Verordnung über die Staatsangehörigkeit im Elsass, in Lothringen und in Luxemburg“ am 23. August 1942 im Reichsgesetzblatt veröffentlicht wurde. In dieser Anordnung wird im Paragraphen 1, Absatz (2) festgelegt, dass die Staatsangehörigkeit „mit dem Tag des Eintritts in die Wehrmacht oder in die Waffen-SS“ erworben wird. Die Einführung der Wehrpflicht in den drei genannten besetzten Westgebieten ging auf eine Verfügung Hitlers vom 9. August 1942 zurück, die er in Anwesenheit der Gauleiter von Elsass, Lothringen und Luxemburg und im Beise-

von hohen Vertretern des NS-Regimes im Führerhauptquartier „Werwolf“ in Winniza (Winniczja) in der Ukraine getroffen hatte.

Die an die Wehrpflicht gekoppelte Verleihung der Staatsbürgerschaft war ein geschicktes Täuschungsmanöver, um gegenüber der internationalen Gemeinschaft die Einberufung von Elsässern, Lothringern und Luxemburgern in die deutsche, also eine fremde Streitmacht als eine „legale“ Angelegenheit darzustellen. Dabei verstieß diese Maßnahme eindeutig gegen das auch bereits damals geltende internationale Kriegsrecht. Die betroffenen „Wehrpflichtigen“ waren damit von Tag eins ihrer Zugehörigkeit zur Wehrmacht und Waffen-SS den reichsdeutschen Wehrpflichtigen in allen Rechten und Pflichten gleichgestellt.

So wird dann auch in der Anordnung betont, dass die Einberufenen „den für deutsche Soldaten geltenden Bestimmungen unterliegen“, sie deshalb auch „alle Ansprüche“ haben, „die deutschen Soldaten zustehen“. Über Nacht wurden also junge Luxemburger Männer dazu zwangsverpflichtet, in Hitlers Krieg zu kämpfen – ein Krieg, der nicht der Krieg der Luxemburger war.

Für die Luxemburger war diese Form der gezwungenen Eingliederung Luxemburgs ins Deutsche Reich und alle damit verbundenen Verpflichtungen der Tropfen, der das Glas zum Überlaufen brachte. Die Widerstandsorganisationen, unterstützt durch große Teile der Bevölkerung, gingen nun vom passiven zum aktiven Widerstand gegen den Nazi-Okkupanten über. Es kam in allen Teilen des Landes und in den unterschiedlichsten Sektoren, wie Industrie, Handel, Landwirtschaft, öffentliche Verwaltungen, liberale Berufe, Post und Schulwesen zu Streikaktionen. Mitglieder der luxemburgischen Nazi-Organisation „Volksdeutsche Bewegung“ (VdB) schickten ihre Mitgliedskarten zurück, was gravierende Folgen für ihre Berufskarriere und die Ernährung ihrer Familien nach sich ziehen konnte.

Ausschlaggebend für diesen mutigen aktiven Widerstand gegen die Besatzungsmacht war also die „Zwangsrekrutierung“. Die Einberufung der jungen Luxemburger in die deutsche Wehrmacht wurde als Versuch gesehen, das Luxemburger Volk seiner Jugend zu berauben und sie einer Sache zu opfern, die die Ihrige nicht war.

Streikaktionen

Die Nachricht bezüglich der geplanten Einführung der Wehrpflicht muss sich sehr schnell in den Luxemburger Untergrundorganisationen verbreitet haben. Bestätigend kam noch die Veröffentlichung im Reichsgesetzblatt der oben erwähnten Verordnung vom 23. August 1942 über die Staatsbürgerschaft dazu.

In Luxemburg gab es verschiedene Widerstandsorganisationen, die zwar alle als gemeinsames Ziel die Befreiung Luxemburgs von der NS-Besatzung hatten, ansonsten allerdings recht unterschiedliche Vorstellungen vom „neuen“ Luxemburg nach der Befreiung hatten. In diesem Fall schien sich trotz aller Differenzen ein Konsens herausgebildet zu haben, dass eine starke und geschlossene Reaktion gegen die geplanten Maßnahmen notwendig sei. Dies bestätigte u. a. der Resistenzler Fernand Schwachtgen in seinen Memoiren, der während des Krieges unter dem Codenamen „Jean l'Aveugle“ agierte. Er schrieb: „Es war wohl das erste Mal, dass im Untergrunde die großen Resistenzorganisationen sich in dieser Streikparolenaktion einig waren und es fertigbrachten, manche Berufsgruppen unter Druck zu setzen und an ihre Pflichten zu erinnern.“ (Rappel, 7-8/1988)

Schwachtgen zitiert seinen Kameraden, den Vikar von Mersch, Emile Laux, der an einer Versammlung der Resistenzorganisationen teilgenommen hatte: „Man muss es unter die Bevölkerung bringen: Erstens, der Wehrdienst wird eingeführt und wird Tausende von jungen Menschen das Leben kosten. Zweitens, der Beschluss der Resistenz ist gefasst; wir antworten mit dem Generalstreik. Dessen



Hans Adam, 1941

Modalitäten müssen durchgesprochen werden: Niederlegen der Arbeit, Verlassen der Schulen, Zurücksenden der VdB-Karten, Milchstreik etc.“.

Besonders aktiv bei der Verbreitung der Streikparole waren angehende Lehrer, die in der Resistenzorganisation LPL organisiert waren. Jos Fellens, die damalige treibende Kraft der LPL im Norden des Landes, verfasste den Text für einen Streikzettel, der in Brüssel gedruckt, heimlich über die Grenze geschmuggelt und im ganzen Land verteilt wurde.

Prompt nach der Verkündung der Wehrpflicht durch Gauleiter Gustav Simon am 30. August 1942 folgte die Antwort: Streik! Die Streikaktionen begannen in Witz. Am 31. August 1942 legte die große Mehrheit der Belegschaft der Lederfabrik Ideal um 7 Uhr morgens die Arbeit nieder. Der Streik griff rasch auf andere Unternehmen, auf Gaststätten, Geschäfte, Verwaltungen und Schulen in Wiltz über. In Wiltz kann man tatsächlich von einem „Generalstreik“ sprechen.

In diesem Artikel kann nicht auf alle Streikaktionen eingegangen werden, die in verschiedenen Teilen des Landes vom 31. August bis zum 3. September stattfanden. Sie reichten von Arbeitsniederlegungen in der Stahlindustrie – insbesondere in den Werken Schifflingen und Differdingen – sowie in vielen anderen Betrieben und Verwaltungen – insbesondere bei der

Dokumentation – Fundstücke in den Archiven des OGBL

„In der Druckerei Th. Schroell A.G.“

Als Illustration zur Gleichschaltung der Gewerkschaften in der „Deutschen Arbeitsfront“: ein Bericht über eine Betriebsversammlung aus der Zeitschrift der Buchdruckergewerkschaft, die zeigt wie diese als Bühne für Nazi-Propaganda diente.

Am Dienstag, 22. April [1941] fand für das gesamte Personal der Druckerei Th. Schroell, Betriebsführer [d.h. Direktor] und Gefolgschaft [d.h. Personal], ein Betriebsappell statt, der der Ausrichtung des Betriebes nach deutschem nationalsozialistischem Muster diente. Der Versammlungsraum war auf einfache Weise mit dem Bild des Führers über der Hakenkreuzfahne und Blattpflanzen ausgeschmückt.

Nachdem der Betriebsführer [...] den Redner, [Gausozialwalter des DAF] Dr. Hanns Schneider mit dem deutschen Gruß willkommen geheißen hatte, wandte sich dieser in eindringlicher Sprache an die Zuhörer, die er schnell in seinen Bann gezogen hatte. Er wisse, führte er aus, daß er es hier mit intelligenten und aufgeschlossenen Zuhörern zu tun habe, denn das Buchdruckergewerbe habe seit langem zu den bestorganisierten gezählt und er erkenne an, daß auf diesem Boden die gewerkschaftliche Arbeit manch Nützliches hervorgebracht habe. [...]

Deutschland kämpft für eine europäische Neuordnung unter Führung derjenigen Völker, die sich durch Arbeit, Kraft und Tüchtigkeit die Führung verdient haben; es kämpft gegen England, das sich die ganze Welt hörig machen wollte und gerade die kleinen Länder in seinen Einflußkreis zu ziehen wußte, was diesen

mehr geben, weil grade diese durch ihre Teilnahme an der Kriegshetze eine große Mitschuld an diesem Kriege tragen.

Luxemburg sollte sich also glücklich schätzen, an das siegreiche große deutsche Reich angegliedert und in dem neuen Europa mit an der Führung teilnehmen zu können. Dabei behalten die Luxemburger, die sich zum Deutschtum bekennen, alles, was ihnen lieb und teuer ist, vor allem ihre schöne Heimat. Sie bleiben Luxemburger, gerade wie die Bayern Bayern, die Württemberger Württemberger und die Badenser Badenser bleiben in dem geeinten großen Reich, das nach diesem Kriege Europa in eine Ära des Friedens führen wird.

Denn nach diesem Kriege wird es in Europa keinen ändern mehr geben, dafür wird das nationalsozialistische Deutschland sorgen. Von Frankreich hat ja Luxemburg nichts mehr zu erwarten. [...]

Der Redner appellierte zum Schluß noch einmal an den Verstand und an die Überlegung seiner Zuhörer und schloß seine Rede mit dem Gruß an den Führer, in den die Zuhörer einstimmten. [...]

Aus: Mitteilungen des Luxemburger Buchdruckerverein, Neunter Jahrgang, Mai 1941.

Aktennotiz.

Der Streik im Arbed-Werk Düdelingen am 31. August 1942, geschildert im Protokoll eines (anonymen) Vertreters der Deutschen Arbeitsfront (DAF) [laut Schoentgen handelt es sich um den DAF-Kreisabteilungsleiter Boenig, op.cit., S.427].

Bei der Ankunft im Werk Düdelingen am 31. August 1942 berichtete der Betriebsobmann von der Arbeitsverweigerung in der Abteilung „Giesserei“. Der Betriebsführer, Betriebsleiter und Meister erklärten den Gefolgschaftsmitgliedern das Unsinnige ihrer Haltung und forderte sie auf, ihre Arbeit sofort wieder aufzunehmen. Dem wurde Folge geleistet, jedoch nach einer Stunde wiederholte sich die Arbeitsniederlegung. Die Arbeiter der Giesserei, ca. 30-40 Mann, unter denen sich ca. 10-12 jüngere Gefolgschaftsmitglieder befanden, äusserten ihre Arbeitsverweigerung durch Hinsetzen am Arbeitsplatz und diskutieren. Sodann begab sich der Betriebsobmann in die Abteilung „Giesserei“ und forderte die Arbeitskameraden auf ihre Arbeit aufzunehmen. Sie taten dies und es, dass die Schwierigkeit behoben war und das Ganze der erste Eindruck der Verkündung der Wehrpflicht in Luxemburg

„Der Versammlungsraum war auf einfache Weise mit dem Bild des Führers über der Hakenkreuzfahne und Blattpflanzen ausgeschmückt“.



„Er hatte es versucht, im Guten und im Bösen.“

sein sollte. Die älteren Arbeitskameraden wollten sich anscheinend mit den Jüngeren solidarisch erklären.

Nach der oben erwähnten Besprechung erhielten wir die Nachricht, dass die „Feinstrasse“ des Walzwerkes die Arbeit ebenfalls niedergelegt habe. Die Meldung erstattete der Betriebsleiter Wolter persönlich und erklärte, trotz Einwirkung seinerseits es nicht fertig zu bringen, die Arbeiter zur Aufnahme ihrer Tätigkeit bringen zu können. Ich begab mich sofort in Begleitung des Betriebsobmannes zum Aufenthaltsraum und stellte fest, dass Betriebsführer Bosseler sich Mühe gab, die Gefolgschaftsmitglieder von ihrer falschen Handlungsweise abzubringen und es gelang ihm, die Arbeiter zu bewegen ihre Beschäftigung wieder aufzunehmen.

Sodann erfolgte eine neuerliche Begehung der Abteilung „Giesserei“ und wir stellten fest, dass sich nur wenige Arbeiter in diesem Betrieb aufhielten und der Rest kaum in Tätigkeit war, sodass von einem normalen Arbeitsablauf nicht die Rede sein konnte. Wir machten den Meister darauf aufmerksam und sprachen auch mit dem zuständigen Betriebszellenobmannes [sic]. Letzterer bestätigte uns, dass seit dem Antritt am Arbeitsplatz keine nennenswerte Leistung gebracht wurde.

Nach der Mittagspause begingen wir erneut die Giesserei und stellten fest, dass eine Anzahl Arbeiter (10-15 Mann) zusammensassen und Jüngere auf einem Haufen Formsand sich zum Schlafen hingelegt hatten. Ihre Haltung war provozierend und eine Antwort auf unsere Fragen war nicht zu erhalten. Wir holten erneut den Meister und betonte dieser es nicht fertig zu bringen, die Leute zur Arbeit zu bewegen. Er hatte es versucht im Guten und im Bösen.

Sodann besuchten wir die Abteilung „Hochofen“ und stellten dort normale Arbeitstätigkeit fest. Anschliessend erfolgte die Begehung des Stahlwerkes und auch da war eine normale Tätigkeit festzustellen. Zu erwähnen ist jedoch das häufige Zusammenstehen von Arbeitergruppen, welche zum Thema „Die Wehrpflicht“ hatten. Anschliessend überzeugten wir uns von der nunmehrigen Arbeitsweise von der „Feinstrasse“ des Walzwerkes. Im Vorbeikommen auf der „Blockstrasse“ stellten wir ebenfalls das Herumstehen der Arbeiter fest und da es sich gerade um den Schichtwechsel handelte warteten wir auf die weitere Entwicklung der Dinge auf Grund des Wechsels der Schicht.

Die Anfangszeit der Mittagsschicht war schon überschritten und hatte die Gefolgschaft der „Feinstrasse“ sich wie die erste Schicht vor dem Aufenthaltsraum versammelt. Sie hatten die Absicht, die Arbeit nicht aufzunehmen. Der Betriebsleiter Wolter mit seinem Assistenten bemühten sich, die Arbeiter von der unsinnigen Handlungsweise abzuhalten. Ich habe eingegriffen und den Gefolgschaftsmitglie-

„Die von Feindagenten eingeleitete Aufforderung einer Streikbewegung hatte auch die Grube Brommeschberg erfasst. Von der 78 Mann starken Gefolgschaft waren 40 zur Arbeit angefahren, hatten diese aber um 9 Uhr noch nicht aufgenommen.“

dem der Schwere [sic] ihrer Handlungsweise vor Augen geführt, ihnen drastisch die Folgen derselben klargemacht und ihnen drastisch die Folgen derselben klargemacht und ihnen kurze Frist gestellt, ihren Arbeitsplatz einzunehmen.

Anschliessend erfolgte der Besuch des „Blechwalzwerks Greisendal“. Bei der Ankunft in diese Betriebsabteilung begegneten wir einem Blockobmann, der uns mitteilte, dass die Arbeit im Blechwalzwerk nicht aufgenommen worden sei. Der Betriebsleiter Hamus mit seinem Assistenten bemühten sich die Arbeiter zur Verunft zu bringen. Sie teilten uns mit, dass ihnen dies nicht gelungen sei. Wir begaben uns zum Walzwerk und stellten fest, dass die „Grob- und Feinstrasse“ still standen. Die Arbeiter der „Grobstrasse“ erklärten, dass 4-5 Mann nicht zur Arbeit erschienen seien und dass sie dadurch gehemmt würden, die Strasse laufen zu lassen.

Nachdem wir uns überzeugt hatten, dass es schon mehrere Male vorgekommen ist, dass diese Anzahl Arbeiter durch Krankheit u.a. verhindert war, zu arbeiten und die Walzenstrasse trotzdem lief, forderten wir die Arbeiter auf, unverzüglich die Strasse laufen zu lassen und sie erklärten selbst, dass es ihnen möglich sei, die Produktion trotz des Fehlens der Kameraden zu halten. Man kann nicht sagen, dass die anwesenden Gefolgschaftsmitglieder der „Grobstrasse“ arbeitsunwillig waren, vielmehr standen sie unter dem Eindruck des Geschehens im Betrieb selbst.

Ein anderes Bild zeigte sich auf der „Feinstrasse“. Dort sassen 4-5 Walzer (Reichsdeutsche und Amtswalter), welche nicht arbeiten konnten, weil der Rest und das Gros der Strasse die Arbeit verweigerte. In kurzer Entfernung vom Arbeitsplatz sas-

sen diese Arbeiter abwartend. Ich sprach mit ihnen und erklärte ihnen ebenfalls die Unmöglichkeit ihres Verhaltens und sie liessen sich überzeugen, indem sie sich langsam erhoben und sich anschickten, ihren Arbeitsplatz einzunehmen.

Bemerkenswert ist folgender Fall: Der Betriebsobmann machte mich aufmerksam auf einen Arbeit[er] und erklärte mir „Hier sitzt auch ein SA-Mann“. Ich nahm mir diesen Mann vor und frug ihn, ob er wüsste was es für ihn als SA-Mann bedeute die Arbeit niederzulegen um sich als Saboteur an der Kriegswirtschaft zu beteiligen. Ich frug ihn weiter, warum er die Arbeit nicht aufnehme. Er erklärte, dass er keine Lust zur Arbeit habe und übrigens würde er ja sowieso zum Arbeitsdienst eingezogen.

Ich habe ihn im scharfen Ton von seiner Disziplinlosigkeit überzeugt und bemühte er sich dann auch seinen Arbeitsplatz einzunehmen. Einer der anwesenden Arbeiter erklärte daraufhin, dass sie die Arbeit aufnehmen würden unter der Bedingung, dass dieser Arbeitskamerad, der SA-Mann, nicht gemassregelt werden dürfte. Es war also klar, dass dieser SA-Mann eine gewisse führende Rolle in dieser Angelegenheit spielte, denn wenn es ein überzeugter Angehöriger der Formation wäre, dann wäre er von den Arbeitsverweigerern wahrscheinlich nicht in Schutz genommen worden. Der Sprecher hat wohl die Dummheit seiner Handlung eingesehen und als ich ihn im barschen Befehlstone zu seinem Arbeitsplatz kommandierte ohne Kompromiss und ohne von ihm Bedingungen anzunehmen, verschwand er blitzschnell zu seiner Arbeitsstelle.

Nach dem Verlassen des Betriebes war die Arbeit in allen Abteilungen aufgenommen.“

Betriebsbesuch

Ein weiterer Bericht über den Streikverlauf am 1. September, diesmal in einer Mine in Rümelingen.

1.9.42 Grube Brommeschberg (Arbed A.G.) in Rümelingen. / [DAF-]Kreisfachabteilungsleiter Pg. [Parteigenosse] Boening Esch/Alzig.

Feststellungen. Genannte Grube ist ein Tagebaubetrieb. Die von Feindagenten eingeleitete Aufforderung einer Streikbewegung hatte auch die Grube Brommeschberg erfasst. Von der 78 Mann starken Gefolgschaft waren 40 zur Arbeit angefahren, hatten diese aber um 9 Uhr noch nicht aufgenommen. Nachdem Betriebsleiter Bisdorff und Betriebsobmann Dellinger die Arbeiter mehrfach gefragt hatten, warum sie nicht arbeiten würden, antworteten diese nicht. Bei meinem Eintreffen in den Betrieb stellte ich zunächst die Frage, warum nicht gearbeitet würde, worauf ich keine Antwort erhielt. Ich gab den versammelten Bergleuten einen kurzen Hinweis auf die von der DAF gemachten Bemühungen um die sozialen Verhältnisse des Bergarbeiters, wies dann auf die Einwirkungen der Feindpropaganda und die Verhängung des Ausnahmezustands durch den CdZ [Chef der Zivilverwaltung] hin und forderte die Gefolgschaft auf, innerhalb einer Viertelstunde die Arbeit in vollem Umfang aufzunehmen. In einer Zeit von 2 Minuten ungefähr bewegten sich alle im Raum versammelten mit ihrem Arbeitsgeschirr zur Arbeitsstelle. Der nicht zur Arbeit angefahrte Teil der Gefolgschaft wurde von Betriebsführer Schroeder und Betriebsobmann Wilhelm in den Wohnungen aufgesucht und unter dem Hinweis auf den Ausnahmezustand zur Arbeit aufgefordert. Um 11 Uhr war die gesamte Gefolgschaft vor ihren Betriebspunkten.“

„Die von den Standgerichten zum Tode verurteilten Streikenden werden sofort erschossen“

Telegramm des Arbeitsministers Pierre Krier an Sir Walter Citrine Generalsekretär des Trades Unions Congress, 7. September 1942

Die Nachrichten über den Streik in Luxemburg erreichten die luxemburger Exilregierung erst nach einigen Tagen. Arbeitsminister Pierre Krier bemühte sich um Solidaritätsbekundungen ausländischer Gewerkschaften, darunter dem gerade tagenden Kongress des britischen Gewerkschaftsbunds TUC, in Unwissenheit darüber, dass zu diesem Zeitpunkt der Streik bereits niedergeschlagen war.

„Die luxemburgische Regierung hat soeben erfahren, dass das offizielle Nazi-Blatt in Luxemburg vom 31. August eine Mitteilung des Chefs der Zivilverwaltung veröffentlicht hat, der zufolge vom Feind bezahlte Agenten einen Streik in Schifflingen provoziert und einen Teilerfolg erzielt haben, woraufhin er den Belagerungsstatus in der Gemeinde Esch-Alzette ausgerufen und Standgerichte eingesetzt hat

Die von den Standgerichten zum Tode verurteilten Streikenden werden sofort erschossen, unabhängig davon, wo sie wohnen. Spätere Nachrichten bekräftigten, dass sich der Streik von Esch auf Luxemburg-Stadt ausgeweitet habe, und dass die von den Deutschen im Bezirk

Esch ergriffenen repressiven Maßnahmen auf das ganze Land ausgeweitet worden seien. Eine ermutigende Botschaft des Trades Unions Congress an die streikenden Arbeiter in Luxemburg würde von allen Luxemburgern zutiefst geschätzt werden“.

Englischer Originaltext aus einem Brief an Sir Walter Citrine vom folgenden Tag, 8. September, Archiv OGBL. Die Übersetzung erfolgt auf Grundlage des französischen Texts in der Broschüre von Pierre Krier, „Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942“, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, Nr. 7), S.8.

Solidaritätsbotschaft des TUC-Kongresses, 10. September 1942

Der TUC-Kongress richtete folgende Solidaritätsbotschaft an die luxemburgische Bevölkerung.

„Der Kongress hat die Botschaft des luxemburgischen Arbeitsministers zur Kenntnis genommen und mit tiefer Empörung von den barbarischen Repressalien der Nazibehörden gegen die luxemburgischen Arbeiter erfahren. Der Kongress protestiert öffentlich gegen die Hinrichtung von Arbeitern wegen ihrer Teilnahme am Generalstreik und wird nicht zulassen, dass die Verantwortlichen für diese Schandtaten, die jedem Grundsatz

menschlicher Gerechtigkeit widersprechen, ihrer Strafe entgehen, nachdem das internationale Recht wiederhergestellt ist.

Der Kongress sendet seine Bewunderung und Ermutigung an das luxemburgische Volk und insbesondere an die Arbeiter, die durch den Generalstreik ihre absolute Weigerung, sich der Nazi-Herrschaft zu unterwerfen, zum Ausdruck gebracht haben. Die britischen Trade-Unionisten zollen denjenigen Respekt, die in diesem Kampf für die Freiheit ihres Landes ihr Leben gelassen haben. Die Völker aller Vereinten Nationen werden neue Inspiration im heroischen Kampf des kleinsten europäischen Staates finden, der entschlossen ist, den nazifaschistischen Verbrechern, die die Grundlagen der menschlichen Freiheit zerstören wollen, bis zum Tod zu widerstehen.“

Übersetzt aus dem französischen, Pierre Krier, Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, Nr. 7), S.18-19.

Auszug aus der Radioansprache von Pierre Krier, 15. September 1943, Radiodiffusion nationale belge Léopoldville

Bereits ein Jahr nach dem Streik wurde dieser vom Arbeitsminister als Höhepunkt der Resistenz gegen die Nazi-Besatzung zelebriert.

Die Sendung – in luxemburgischer Sprache – wurde in London aufgenommen, aber vom freien belgischen Radiosender in Léopoldville (Kongo) gesendet.

„Den äschten Anniversaire fun der grève générale ass hei zu London feierlech commémoréert gin.

Op enger internationaler Versammlung houn ech ët mengen engleschen an alliéierten Komeroden an Erönnung bruet, wë courage'ert dir zijöert d'Annexion vum Letzebuerger Land oppose'ert hout.

En Artikel den ech fir den 3ten September geschriwen hât ass der letzeburger Zeitung [Exilzeitung der Luxemburger in London] an am Manchester Guardian an a verschiddenen âner alliëerten Zeidongen hei zu London publizéiert gin. Vill Frönn a Bewonnerer fu Letzeburg hu mer doroberhin geschriwwen, an hirer Bewonnerung an Unerkennung fun èrer grôusser Aktion Ausdrock gin. Si sôen datt èrt Sacrifice nié ka vergiëss gin an datt d'Mönschhét léch fir ëmmer zu Dank verpflichtet ass. Dé brav Letzeburger dé am Sept. 1942. fir ons Freihét gefall sinn houn ons Nation gerëtt. Den 1. September wêrd an Zokonft a Rôt am letzeburger Kallenner gedréckt gin, an d'Familjen fun onsen Héroen wêrden d'E'er krëen dé hinnen zekönn.

D'Martyrer dé hiert Lie'wen oun der Front dohëm hirgin houn, sin an onsen aen grâd esou' grouss Zaldoten wë dé dë oun champ d'honneur gefall sin. (...)

Brief von Michel Ewen an Pierre Krier, der (nach Kriegsende) über den Beginn der Streikbewegung in Wiltz berichtet

Nach dem Krieg schrieb der Wiltzer Gewerkschafter Michel Ewen an den Arbeitsminister und berichtete über den Ablauf des Streiks in Wiltz am 31. August und die Rolle der Vertrauensleute der freien Gewerkschaften.

„Im Anschluss an unser Gespräch vom Sonntag, dem 5. Dieses Monats, möchte ich Ihnen meine Angaben zum Generalstreik von 1942 bestätigen. Daraus geht hervor, dass der Generalstreik von unserer Ortschaft ausgegangen ist, da er in Wiltz bereits am 31. August durchgeführt wurde.

In der Woche vor dem 30. August, dem Tag der berühmten Rede des Gauleiters, verbreitete sich unter der Bevölkerung das Gerücht, dass mit der Einführung der Wehrpflicht gerechnet werden müsse.

Am Sonntag, dem 30. August 1942, um 9 Uhr morgens trafen sich die Vertrauens-

leute der freien Gewerkschaften heimlich im Café Ewen, das schon seit einiger Zeit geschlossen war, um zu beraten, welcher Widerstand gegen die mögliche Einführung der Wehrpflicht geleistet werden sollte. Der Generalstreik dominierte unsere Gedanken, zumal dieses Mittel der Opposition bereits in der Vorwoche von einem Bürger unserer guten Stadt Wiltz in Betracht gezogen worden war. An dieser Versammlung nahm auch der Lehrer Jos. Ewen, der später von den Nazis erschossen wurde, teil, der uns versicherte, dass alle Beamten an dem Streik teilnehmen würden.

Wir fassten also den Entschluss, mit einem Generalstreik zu reagieren, falls der Gauleiter in seiner Rede am Nachmittag die allgemeine Wehrpflicht ankündigen sollte. Unsere Vertrauensleute wurden beauftragt, alle Arbeiter mündlich durch heimliche Propaganda zu informieren.

Am Nachmittag des 30. August wurden wir telefonisch darüber informiert, dass der Gauleiter den abscheulichen Befehl erteilt hatte. Am Montag, dem 31. August 1942, begann der Generalstreik um 7 Uhr morgens. Die etwa 600 bis 700 Arbeiter der Lederfabrik „Ideal“ in Wiltz wurden vor dem Tor von unseren Vertrauensleuten aufgefordert, die Fabrik nicht zu betreten, sondern in einer Kolonne nach Hause zurückzukehren. Die Arbeiter befolgten diese Anweisung sofort. Auch die Angestellten, Vorarbeiter und anderen Mitarbeiter befolgten die Anweisung und weigerten sich, zu ihrer Arbeit zu gehen. In allen anderen Betrieben – wie der Lederfabrik Lambert, Clarens, den beiden Brauereien usw. – handelte die Belegschaft ähnlich.

Zwischen 7.30 und 8.30 Uhr schlossen sich die Beamten und Angestellten der Gemeindeverwaltung, des Versorgungsamtes, des Arbeitsamtes, der Krankenkasse und der Verwaltung der P.T.T. dem Streik an. Die Lehrer und Lehrerinnen weigerten sich bis auf wenige Ausnahmen, in die Schule zu gehen, sodass der deutsche Grundschulleiter die Kinder nach Hause schicken musste. Kleine Gruppen von Beamten, Angestellten und Arbeitern

demonstrierten auf den Straßen. Fast alle Geschäfte und Cafés schlossen und ließen die Rollläden herunter. Tatsächlich solidarisierte sich die gesamte Ortschaft mit dem Generalstreik.

Gegen 9.30 Uhr setzte die preußische Reaktion brutal ein. In der Zwischenzeit war die Gestapo in mehreren Autos und Alarmwagen eingetroffen und begann sofort mit Massenverhaftungen. Die Geschäftsleute wurden von der Polizei und dem Bürgermeister aufgefordert, ihre Geschäfte zu öffnen, kamen dieser Aufforderung jedoch nicht nach. Am Nachmittag wurde in Wiltz der Belagerungszustand ausgerufen. Auf Autos montierte Gestapo-Lautsprecher verkündeten, dass alle, die nicht zur Arbeit gingen, mit Waffengewalt getötet würden. Für die Wiederaufnahme der Arbeit wurde eine Frist gesetzt, zunächst bis 2 Uhr, dann bis 3 Uhr nachmittags.

In der Zwischenzeit rollte die Verhaftungswelle weiter über die Stadt. Bis 7 Uhr wurden etwa 50 bis 60 Bürger aller Bevölkerungsschichten festgenommen. Am Abend desselben Tages wurden 21 dieser Gestapo-Opfer in das Lager Hinzert gebracht, während die anderen wieder freigelassen wurden.

In der Nacht vom 1. auf den 2. September wurde ein Teil der Kameraden aus Hinzert vor das Standgericht in Esch-sur-Alzette gebracht, das sie zum Tode verurteilte. Ein anderer Teil, die Angestellten und Vorarbeiter der Lederfabrik „Ideal“, wurden am 3. September von Hinzert aus vor das Standgericht in Luxemburg gebracht.

Aus diesen Angaben geht eindeutig hervor, dass in Wiltz bereits am 31. August 1942 ein Generalstreik stattfand, während er im Süden des Landes erst später begann.

Wiltz, den 12. August 1945“.

Übersetzt aus dem französischen. Pierre Krier, Commémoration d'un grand fait historique. La grève glorieuse de 1942, Remich, 1945 (Conférence nationale du travail, Nr. 7), S. 27-29.



GRAND UNDE HAAREN DE
MECH LOUIS + SIMON SCHWEC
KOUZNETZOFF
PROSPER + ROBERT TYN FEN
DETAILLE JEAN + C. EZYNSKI
ALBERT + REAU WOJEK
MARY GEORGES + HANN + U
LOUIS + LEBREBIS EDGAR JEWSKI
POSEZ MAURICE JENININ
STOR PAUL + LE BOUL KI WLADYSLAW
AVE MICHEL + DAVI FRANCZAK ZY
LEMARCHAND AL JOHANN + ADA
ULIEN + BERZIN RO ZEWITSCH PETE
TOR + LATAIRE UGORN Y ALEXA
RENE + LECLER HRYKO + PIELAR
WSKI FRANCO DYKALO FRANZ +
MOND + ORIOT GRZEICZYK WLADY
FERNAND + DO ALEXANDER + WIA
ONNEAU ANDRE ENSNY ADAM WIA
VIALETTE PEK THADDA
RE + HERVE HARD + MON
TOR + ENAU
ON LOUIS
HENRI
SEPH +
AREL
S + KAC
AL AL-
PHE
L +
RE
S + CO + MULLER
HANN +
ER LEO + REN
EN KARL + KOI
NII AUS + STEINES
WAGNER MATHIAS + T.
GEIB MATERNUS + BASSING
EVERLING GEORGES + GRZ
KONZ NICKY + KOOB LEO
PIERRE + MEIERS CHARLE + S
PHONSE + SCHROEDER JEAN +
ZER JEAN + WORRE MICHEL + ZE
ON + ADAM HENRI + B STIEL LEO
DOS JOSEPH + BIREN UGEN + I
MATHIAS + GLESENER HUBER
OT RAYMOND + KUNSON EMI
BERG RENE + MISCHO OBE
EAN PIERRE LOUSSAIN
AL COISE
TOS + H
OLAU S
AN + BARBIC
ERTEMES
EMILE + K

Südgemeinden: Der OGBL erreicht eine positive Modernisierung des Kollektivvertrags



Die verhängnisvolle statutarische Gehälterreform im öffentlichen Dienst, die 2011 von der Mehrheitsgewerkschaft bei den Beamten ausgehandelt und 2015 umgesetzt wurde, hat den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer:innen der Südgemeinden direkt gefährdet.

Die Reform führte unter anderem eine Kürzung der Anfangsgehälter der Beamten ein, was für die Arbeitnehmer einen starken Druck auf ihre Laufbahn bedeutete.

Anstatt eine positive Neugestaltung der Lohnstrukturen, wie vom OGBL vorgeschlagen, in Angriff zu nehmen, versuchten die damaligen Politiker den Kollektivvertrag unter dem Vorwand einer Anpassung des KV an den im öffentlichen Dienst erfolgten Lohnabbau zu verschlechtern. Die Forderungen der Gemeinden hätten Lohnverschlechterungen von bis zu -17% zur Folge gehabt.

Der OGBL reagierte sofort und warnte die Südgemeinden vor einem möglichen Sozialkonflikt, falls die Politiker auf ihrem Sozialabbau beharren sollten.

Parallel dazu bot der OGBL weiterhin konstruktive Verhandlungen an, mit dem Ziel einer positiven Modernisierung des Kollektivvertrages als vorrangigem Projekt.

Die endgültige Modernisierung des KV erfolgte in vier Etappen:

1. die Unterzeichnung des verbesserten KV vom 1. Januar 2017, in dem unter anderem die Gründung der Arbeitsgruppe „Lineare Laufbahnen“ festgelegt wurde;
2. die Unterzeichnung des verbesserten KV vom 6. September 2017, in dem unter anderem die Einführung der linearen Laufbahnen umgesetzt wurde;
3. die Unterzeichnung des verbesserten KV vom 2. Dezember 2021 mit der Verpflichtung der Sozialpartner, den Modernisierungsprozess in der ersten Hälfte des Jahres 2022 endgültig abzuschließen.
4. die Unterzeichnung des endgültigen Vertrags vom 22. September 2022: Mission erfüllt in Bezug auf die Modernisierung der Gehaltsstruktur, die Absicherung der Arbeitnehmer im Bereitschaftsdienst und die Herstellung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern.

Die drei Hauptziele wurden erreicht:

1. eine vollständige Überarbeitung der Gehälterstruktur durch die Einführung linearer Laufbahnen;

2. die Vollendung der Lohngleichheit von Frauen und Männern in den unqualifizierten Laufbahnen durch die Abschaffung der unteren Laufbahn für überwiegend weibliche Reinigungskräfte mit deren Aufwertung in die obere Laufbahn der polyvalenten Arbeitnehmer.

3. die Ausarbeitung eines vollständigen koordinierten Textes, der alle bisher verhandelten Bestimmungen im Bereich der Lohn- und Arbeitsbedingungen, eine detaillierte Beschreibung der Übergangsmechanismen in die neue Lohnstruktur und die Integration neuer gesetzlicher Bestimmungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz enthält.

Seit 2008 kämpft der OGBL gegen die Lohnungleichheit betreffend die Laufbahnen der Reinigungskräfte, die mehrheitlich Frauen sind. Die Hartnäckigkeit des OGBL hat schließlich Früchte getragen.

Der OGBL erarbeitete schon im Jahre 2011 das Konzept der linearen Laufbahnen für die Südgemeinden. Nach 11 Jahren intensiver und zäher Verhandlungen wurde der Kollektivvertrag der Südgemeinden nicht nur grundlegend modernisiert. Er verantwortet vor allem den sozialen Fortschritt dauerhaft für die Arbeitnehmer:innen in den unterzeichnenden Gemeinden. ◊

ArcelorMittal Rodingen: 150 Jahre gewerkschaftliche Kämpfe

Der 1872 gegründete Standort Rodingen feierte am 22. September 2022 im Beisein seiner Beschäftigten und S.K.H. des Großherzogs sein 150-jähriges Bestehen. Das Werk, das auf eine abwechslungsreiche Geschichte zurückblicken kann, hat alle Krisen überstanden, um jedes Mal gestärkt daraus hervorzugehen und immer entschlossen in die Zukunft zu blicken. Vor einigen Jahren wurde der Standort Rodingen von einigen für tot erklärt, aber der OGBL hat nie aufgehört, an ihn zu glauben und zu kämpfen, um ihn zu dem zu machen, was er heute ist: eine Fabrik mit Zukunft.

Ein kurzer Blick zurück: 2011 kündigte ArcelorMittal die Stilllegung einiger Anlagen an, was auf eine endgültige Schließung des Werks hindeutete. Der OGBL hat daraufhin zusammen mit seinen Personalvertretern eine Studie erstellt, um zu ermitteln und zu beweisen, dass es Perspektiven für den Erhalt von Rodingen gibt, obwohl das Management nicht mehr daran glaubte.

Heute ist Rodingen ein Aushängeschild der luxemburgischen Industrie und ein Beispiel innerhalb der ArcelorMittal-

Gruppe. Dies war nur dank der unfehlbaren Unterstützung der Arbeitnehmer und ihrer OGBL-Delegierten möglich, die immer an die Zukunft des Standorts geglaubt und alle seine Entwicklungen und Veränderungen begleitet haben. Das Werk in Rodingen bietet heute Produkte an, die entschieden auf eine nachhaltige Zukunft ausgerichtet sind, wie zum Beispiel Schienen für Straßenbahnen, die in europäischen Städten immer mehr Verbreitung finden.

Diese Studie diente der luxemburgischen Regierung als Grundlage für die Einleitung eines Audits, um die kurzfristig notwendigen Investitionen zu ermitteln, die Rodingen wieder rentabel machen würden. Die Vertreter des OGBL, die von den Arbeitnehmern unermüdlich unterstützt wurden, waren auch für die Verbesserungen verantwortlich, die den Standort zukunftssicher machten. Alles andere ist Geschichte, und was für eine schöne Geschichte!

Hartnäckigkeit zahlt sich aus und der Gewerkschaftskampf lohnt sich immer!

Der OGBL, unterstützt von den Beschäftigten in Rodingen, haben nie aufgegeben

und immer weiter gekämpft. Auch wenn sie isoliert waren, wie in vielen anderen Dossiers, haben sie weitergekämpft, um es bis hierher zu schaffen und das 150-jährige Bestehen der Fabrik feiern zu können.

„Der Fortbestand von Rodingen war nur dank des Engagements aller unserer Kolleginnen und Kollegen möglich. Sowohl die Beschäftigten als auch ihre Vertreter. Wir müssen unsere Arbeit gemeinsam für die Zukunft des Standorts Rodingen und seiner Beschäftigten fortsetzen!“ (Jean-Luc Schmidt Gall, OGBL-Personaldelegierter des Standorts Rodingen, Vizepräsident der Zentraldelegation von ArcelorMittal)

„Wenn alle sagen, dass es vorbei ist, hat man nur zwei Möglichkeiten: den Niedergang zu begleiten oder mit allen Mitteln zu zeigen, dass der Standort noch lebensfähig ist. Wir haben uns für die zweite Lösung entschieden, denn solange ich ein Licht in der Fabrik sehe, gebe ich die Hoffnung nicht auf.“ (Michel Cougouille im Jahr 2013, ehemaliger Vorsitzender der OGBL-Delegation am Standort Rodingen, ehemaliger Vizepräsident der Zentraldelegation von ArcelorMittal) <



Erneuerung der Kollektivverträge der verschiedenen Einheiten von ArcelorMittal



Die Verhandlungen über die Erneuerung der Kollektivverträge für die Arbeitnehmer der luxemburgischen Stahlindustrie sowie für die Arbeitnehmer der Unternehmen AMCLE und ArcelorMittal Bissen haben bereits begonnen oder werden in Kürze beginnen. Nach der Wiederherstellung des Indexmechanismus müssen nun weitere Schritte folgen, um einen echten sozialen Fortschritt zu garantieren. Der OGBL bleibt sich treu und verteidigt die Interessen aller Arbeitnehmer.

Trotz einer neuen Stahltriptite, Covid-19 und den Unsicherheiten des Marktes, haben die Arbeitnehmer von ArcelorMittal immer reagiert, um das Unternehmen stärker als je zuvor wieder auf die Beine zu stellen. Dies war nur dank der Kollegen möglich, die es immer geschafft haben, mit weniger Mitteln mehr zu erreichen. Die Zahlen sprechen für sich mit Rekordgewinnen im Jahr 2021 und ebenso guten Ergebnissen im Jahr 2022 trotz des geopolitischen Kontexts.

Ein einfacher Dank wird nicht ausreichen!

Die Arbeitnehmer von ArcelorMittal verlangen heute mehr als nur Anerkennung! Für den OGBL ist es daher notwendig, die Kaufkraft zu stärken. Eine Lohnerhöhung ist unumgänglich, da die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesichts der steigenden Kosten und Rechnungen entlastet werden müssen. Für den OGBL muss ArcelorMittal jetzt seinen Beitrag leisten und seine Gewinne investieren, um alle seine Beschäftigten aufzuwerten, unabhängig davon, in welcher Einheit sie arbeiten oder welchen Kollektivvertrag sie haben.

Verbesserung der Lebensqualität am Arbeitsplatz!

Die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ist ein wesentliches Element, für das sich der OGBL auf nationaler Ebene einsetzt, das er aber auch in den Verhandlungen geltend machen wird. Die Beschwer-

lichkeiten und die Intensität der Arbeit haben stetig zugenommen, ganz zu schweigen von der Verantwortung, die jeder Einzelne trägt. Um die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten, muss die Arbeitszeit ausgewogener gestaltet werden.

Für einen qualitativ hochwertigen Kollektivvertrag!

Für den OGBL sind konkrete, qualitative und quantitative Verbesserungen die einzige Antwort auf die Erwartungen aller Arbeitnehmer. Dies wird es ermöglichen, die vorhandenen Arbeitnehmer zu belohnen und aufzuwerten und auch dafür zu sorgen, dass sie bleiben. Mit diesen Garantien wird es dem Unternehmen nicht schwerfallen, wieder attraktiv zu werden, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Die Zukunft von ArcelorMittal in Luxemburg liegt bei seinen Arbeitnehmern. ◊

Der Protest des Luxair-Personals wurde gehört!

Am 26. September 2022 fand die sektorale Tripartite zur Luxair in Anwesenheit des Ministers für Transport und öffentliche Arbeiten François Bausch, des Arbeitsministers Georges Engel, sowie der Gewerkschaften OGBL, LCGB, NGL-SNEP und der Generaldirektion von Luxair statt.

Im Vorfeld der Sitzung hatten die Gewerkschaften die -Arbeitnehmer der Luxair aufgerufen, zu kommen, um ihre Unzufriedenheit zum Ausdruck zu bringen. Rund 800 Arbeitnehmer folgten dem Aufruf der Gewerkschaften und demonstrierten daher vom Glacis bis vor die Türen des Transportministeriums, wo die Tripartite stattfand.

Der Transportminister erläuterte den aktuellen Kontext, in dem sich die Luftfahrt befindet, die Krisen sowie die zukünftigen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt. Weiterhin betonten beide Minister die Notwendigkeit eines starken und qualitativ hochwertigen Sozialdialogs, der für das Unternehmen unerlässlich ist.

Nachdem die Generaldirektion die Zahlen und die Situation des Unternehmens sowie die Herausforderungen für die nächsten zehn Jahre, insbesondere die notwendigen Investitionen in das Cargo-Center, das Catering und die Erneuerung der Flotte, präsentiert hatte, legten die Gewerkschaften eine umfassende Analyse der Situation und ihrer Folgen auf die derzeitigen Arbeitsbedingungen vor.

Abschließend wurden folgende Punkte festgehalten:

- Angesichts der aktuellen Entwicklung haben die Parteien beschlossen, den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zum 1. Januar 2023 zu beenden. Durch diese Entscheidung sehen sich die Gewerkschaften in ihrer Analyse bestätigt, dass die verbesserte

Konjunkturlage eine Wiederherstellung eines besseren Geschäftsvermögens erlaubt.

Das Ende des Plans ermöglicht:

- das Ende des Einfrierens der Löhne zum 1. Januar 2023 und die Wiedereinführung der jährlichen/biennalen Lohnerhöhungen nach Einstellungszeitpunkt;
- das Ende der Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen mit sofortiger Wirkung;
- das Ende der strukturellen Kurzarbeit für die Arbeitnehmer in der CDR zum 1. Januar 2023.

Weiterhin:

- verpflichteten sich die Minister und

Luxair-Direktion, dauerhafte Lösungen für die Integration der 69 Arbeitnehmer in der CDR zu finden;

- bleiben die ursprünglich für das Jahr 2023 vorgesehenen Vorruhestandsregelungen auf freiwilliger Basis der Arbeitnehmer garantiert.

Zum aktuellen Stand des Sozialdialogs: Die Minister betonten die Bedeutung und den zentralen Charakter eines qualitativ hochwertigen Sozialdialogs bei Luxair. Daher begrüßten die Parteien einstimmig die Initiative des Luxair-Verwaltungsrats, einen Mediator einzuladen, um Lösungen für alle im Alltag des Unternehmens auftretenden Probleme im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zu finden. ◊





Luxguard II: Einigung auf einen „PME“

Am vergangenen 22. August unterzeichnete die Regierung, vertreten durch den Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Georges Engel, ein Abkommen mit dem OGBL - der einzigen bei Guardian vertretenen Gewerkschaft -, dem LCGB, der FEDIL sowie der Direktion der Gesellschaft Guardian Luxguard II S.à.r.l., um einen neuen Plan zum Beschäftigungserhalt für die Gesellschaft Guardian Luxguard II S.à.r.l. für den Zeitraum vom 1. September 2022 bis zum 31. Dezember 2024 zu bestätigen.

Diese Vereinbarung ist das Ergebnis eines sektoralen Treffens mit Tripartite-Charakter, das am 27. Juli 2022 stattfand.

Die Ziele der Vereinbarung sind die Unterstützung der Umstrukturierung des Unternehmens Guardian Luxguard II S.à.r.l. in Luxemburg, die Entwicklung seiner Aktivitäten auf wettbewerbsfähige, moderne und nachhaltige Weise und die Schaffung eines Umfelds, das es ermöglicht, die Aktivitäten und Arbeitsplätze des Unternehmens in Luxemburg zu erhalten und gleichzeitig eine Arbeitsreduzierung erlaubt, die 1.714 Stunden pro Arbeitnehmer und Jahr nicht überschreiten darf.

Minister Georges Engel betonte erneut die Bedeutung des sozialen Dialogs und begrüßte den fruchtbaren Austausch mit den Sozialpartnern und der Unternehmensleitung, der es ermöglicht habe, eine Lösung im Interesse aller Arbeitnehmer zu finden. ◊



Der Finanzsektor im Umbruch

UNI Finance organisierte vom 13. - 15. September eine thematische Konferenz über die Umstrukturierung im Bankensektor. Auf dieser dreitägigen Konferenz in Dublin versammelten sich über 150 Delegierte aus mehr als 40 Staaten. Auch eine Delegation des OGBL-Syndikats Finance Sector, vertreten durch Denise Steinhäuser, Francis Capitani und Ben Soisson nahmen an der Konferenz teil.

Der Finanzsektor befindet sich im Wandel. Besonders die Digitalisierung, die Verknappung natürlicher Ressourcen und das erhöhte Risiko durch den Klimawandel üben Druck auf die Banken und Finanzinstitute aus. Dies führt zwangsläufig auch zu einer Veränderung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des Finanzsektors. Im Mittelpunkt der Konferenz stand somit die Rolle der Gewerkschaften in der Umstrukturierung des Sektors, sodass dieser Wandel nicht zu Lasten der Arbeitnehmer fällt. Zahlreiche Teilnehmer*innen berichteten über konkrete negative Konsequenzen von Umstrukturierungsmaßnahmen in ihren jeweiligen Staaten und wie sie durch gewerkschaftliche Lösungen diese abmildern konnten.

Dabei waren sich alle Beteiligten der Konferenz einig: Dem Wandel muss zwangsläufig mittels Sozialdialog und Kollektivverhandlungen weltweit entgegengewirkt werden. Nur dann ist es möglich die negativen Effekte der Umstrukturierung abzumildern, die Arbeitsplatz im Finanzsektor zu sichern und die Beschäftigten zu schützen. Falls Sie weitere Fragen zu UNI Finance Themenkonferenz über die Umstrukturierung im Bankensektor haben, dann kontaktieren Sie uns bitte unter: secfin@ogbl.lu ◊

Privatlabore: Kollektivvertrag in Aussicht

Im Februar 2022 beantragte der OGBL, die einzige im Sektor der medizinischen Analyselabors vertretene Gewerkschaft, die Aufnahme von Verhandlungen mit der „Fédération Luxembourgeoise des Laboratoires d'Analyses Médicales“, mit dem Ziel, einen sektoralen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des Sektors einzuführen.

Bei den ersten Treffen einigten sich die Verhandlungspartner auf die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen im Sektor, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, sich zu entfalten, gesund zu bleiben und die Lebensqualität am Arbeitsplatz generell zu verbessern. Darüber hinaus hat die Krisensituation gezeigt, wie wichtig ein gut koordiniertes Zusammenspiel und eine umfassende Zusammenarbeit zwischen allen Akteuren des Gesundheitssystems sind. Als wesentlicher Bestandteil des luxemburgischen Gesundheitssystems hat das Personal der medizinischen Analyselabors bei der Bewältigung der Krise stets vorbildlichen Einsatz gezeigt.

Vor diesem Hintergrund wurde ein entscheidender Schritt in den Verhandlungen unternommen und eine Absichtserklärung unterzeichnet. Demnach sind sich die Parteien einig, die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in medizinischen Analyselaboren im außerklinischen Bereich (mit Ausnahme des Nationalen Gesundheitslabors) durch einen sektoralen Kollektivvertrag zu verbessern, sofern dieser nach Modalitäten finanziert wird, die mit den verschiedenen öffentlichen Akteuren festzulegen sind, wie z. B. die Indexierung des Wertes des Schlüsselbuchstaben der Nomenklatur der medizinischen Analyselabore im außerklinischen Bereich entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindexes. ◊

Baugewerbe: Gefährdung des sozialen Dialogs durch Verweigerung ernsthafter Verhandlungen seitens der Arbeitgeber!



Der sektorale Kollektivvertrag für die rund 20 000 Beschäftigten im Baugewerbe lief am 31. Dezember 2021 aus. Auf Initiative der Gewerkschaften trafen sich die Sozialpartner im Februar 2022, um die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags aufzunehmen.

Bei diesem Treffen tauschten sich die Gewerkschaften und die Arbeitgebervertreter über die sozioökonomische Situation des Bausektors, seine Geschäftsaussichten und die anstehenden Herausforderungen aus.

Man war sich einig, dass der Sektor eine positive Dynamik aufweist, die durch einen erhöhten Bedarf an Wohnungsbau und hohe öffentliche Investitionen in die Infrastruktur angetrieben wird.

Auf dem Treffen stellten die Sozialpartner außerdem gemeinsam fest, dass ein akuter Mangel an Arbeitskräften herrscht. Dieser Mangel stellt eines der größten Risiken für den Sektor dar und könnte in den kommenden Monaten und Jahren erhebliche negative Auswirkungen haben.

Ausgehend von dieser Feststellung erinnerten die Gewerkschaften die Arbeitgeber daran, dass dieser Arbeitskräftemangel nur durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Entlohnung der derzeitigen und künftigen Arbeitnehmer behoben werden kann.

Die Sozialpartner vereinbarten außerdem, sich bald wieder zu treffen, um die Verhandlungen fortzusetzen und einigten sich darauf, dass die jeweiligen Kataloge so schnell wie möglich verschickt werden, um die Gespräche zu dynamisieren.

Wie vereinbart, haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB ihre Vorschläge im März dieses Jahres verschickt.

Leider muss man feststellen, dass das Patronat seine Verpflichtungen nicht einhält und die Vogel-Strauß-Strategie anwendet, indem es seine Vorschläge noch immer nicht vorgelegt hat, und somit die zukünftigen Sitzungen verzögert.

Diese Strategie gefährdet ernsthaft den reibungslosen Ablauf der bevorstehenden

Verhandlungen in einem entscheidenden Sektor der luxemburgischen Wirtschaft und sie setzt vor allem den sozialen Frieden aufs Spiel.

Angesichts einer galoppierenden Inflation und einer Verringerung der Kaufkraft aller Beschäftigten des Sektors verurteilen die vertragschließenden Gewerkschaften auf entschiedenste Weise die inakzeptable Haltung der Arbeitgeber.

Angesichts der aktuellen Situation haben die Gewerkschaften OGBL und LCGB einen unmissverständlichen Appell an das Patronat gerichtet, die Verhandlungen so schnell wie möglich fortzusetzen, um eine weitere Verschlechterung der Situation zu verhindern, indem man bei diesen Verhandlungen einen ruhigen Geist bewahrt.

Andernfalls werden die Gewerkschaften selbstverständlich alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einsetzen, um die Interessen der Arbeitnehmer in diesem Sektor zu verteidigen. ◊

Finanzsektor: „Geht nicht noch ein bisschen mehr?“

Welche Arbeitslast schafft der Mensch?

Burn-out, Herzinfarkte, Schmerzen – heutzutage schufteten sich viele kaputt und dies bis zur totalen Erschöpfung oder zum Umfallen.

Lange Arbeitszeiten, hohe Ansprüche und nicht zu erreichende Objektiv führen zu Tagen Abwesenheit und Krankmeldungen. Wieviel Arbeitslast schafft der Mensch?

Die Digitalisierung sollte doch eigentlich die Arbeit erleichtern, sie bewirkt jedoch genau das Gegenteil.

„Ich kann nicht mehr, ich habe keine Kraft mehr“

Es geht vielen im Finanzsektor so. Mann und Frau sind überlastet.

Überlastung, Überforderung, übermäßig viele Stunden, übermäßig viel Arbeit, übermäßig viele Deadlines, übermäßig viel Angst, die Arbeit zu verlieren, über, über, über.

Es ist etwas faul an der Art, wie im Finanzsektor gearbeitet wird. Die Globalisierung und die Digitalisierung fordern einen hohen Preis: mehr Tempo, mehr Konkurrenz, mehr Arbeitsintensivierung, mehr Möglichkeiten, mehr neue Aufgaben, mehr Komplexität.

Es wird immer die nächste Fusion angekündigt, die nächste Reorganisation führt nicht dazu, dass etwas besser wird, das nächste Projekt steht an und muss bis nächsten Monat fertig und umgesetzt sein.

Im Finanzsektor sind viele ständig im Dienst. Und sie werden daran gemessen. Die Meritokratie herrscht schon lange. Wenige Mitarbeiter, erhalten noch über den Kollektivvertrag eine Lohnerhöhung. Alles läuft über das „gute“ Ansehen der Hierarchie. Wobei auch die Hierarchie

selbst in ihrem Hamsterrat strampelt. Die Loyalität gilt einzig und allein der Rentabilität und den Zielen. Nur dies zählt im Finanzsektor, der Mensch bleibt auf der Strecke. Wer seine Ziele erreicht, darf bleiben, wird hochgestuft und erhält mehr Lohn. Der Preis des Teufelspakts: Verfügbarkeit nahezu rund um die Uhr.

Allein im Finanzsektor wurden laut Lëtzebuerger Land (Ausgabe vom 9. September 2022 Artikel „Dans le feu du travail“ von Alena Ilavská) 209 Burnout-Fälle 2021 bei der ASTF diagnostiziert. 43.5 % aller Arbeitnehmer sind gefährdet.

Es gibt aber nicht nur den Druck von Außen, es gibt auch den Druck von Innen, der oft viel mehr Gewicht hat. Beruflicher Erfolg schafft gesellschaftliche Zugehörigkeit. Und besonders im Finanzsektor definieren wir uns und andere, über das, was wir beruflich tun und wie gut wir in diesem Bereich sind.

Es baut sich ein enormer Druck auf. Alles kommt gleichzeitig und es hört nie auf. Es ist der Rhythmus, der stresst. Gesagt, getan: die neuen Medien, wie Chat-Nachrichten, Videokonferenzen, die massiv im Finanzsektor benutzt werden, verursachen diesen hohen Rhythmus. Jeder muss zu jeder Zeit in Echtzeit reagieren: tut er es nicht, ist die Reaktion schon längst überholt, veraltet und dient nicht mehr ihrem Zweck. Dieser exzessive Rhythmus und die extreme Bereitschaft nimmt zu, auch zu Hause.

Jedoch sollten die Luxemburger Arbeitsgesetzgebung und der Kollektivvertrag uns schützen.

Was läuft schief im Hause „Finanzsektor“?

Reicht der „Happiness-Officer“ nicht aus? Wirken die heutigen Angebote in Sachen



Weiterbildung und „Leadership“ nicht? Brauchen wir strukturelle Reformen, damit der Finanzsektor, und besonders die Bankenbranche in Luxemburg wieder als einer der „arbeitswerten Sektoren“ angesehen wird?

Eine Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche darf im Normalfall nicht überschritten werden. Die täglichen Ruhezei-



ten von mindestens 11 Stunden müssen respektiert werden. Samstag und Sonntag gelten im Finanzsektor als Ruhetage. Viele Arbeitnehmer machen keinen Unterschied mehr zwischen Woche und Wochenende. Was läuft schief? Die Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben wird immer unscheinbarer, vor allem im Homeoffice.

Auch hier steht den Arbeitnehmern ein

„Recht auf Abschalten“ zu. Auch bei ihnen muss ein Abkommen zu Gunsten der Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben eingeführt werden.

Besonders die E-Mail-Flut, außerhalb der Arbeitszeit trägt erheblich zur Arbeitsbelastung dazu. Laut Wirtschaftswissenschaftler Eric Quintane ist genau diese E-Mail-Flut ein wichtiges Diagnoseinstru-

ment, um mögliche Burn-Out-Brandherde zu ermitteln.

Probleme fassbar machen, sie erkennen und ihnen entgegenwirken, um so mittelfristig einen Perspektivenwechsel im Unternehmen zu fordern, das ist die Zukunft und die Hoffnung.

Auch, dass drohende Burn-Out-Fälle nicht mehr als individuelles Problem von Leuten, die eben nicht robust genug für den Job seien, sondern als Problem des Unternehmens angesehen wird, was es schlussendlich ist, ist Sinn und Zweck dieser Abkommen in Mitsprache mit dem Personal.

Das waren die Versprechen der Finanzinstitute für jedermann, die zum Abschluss der sektoriellen Kollektivverträge im Finanzwesen führten.

Doch wie stehen wir heute da? Wie sieht es hinter den schönen Fassaden der Finanzinstitute aus?

Das OGBL Finance Sector startet demnächst seine Kampagne für eine humane digitale Finanzwelt, und ein Fragebogen an die Arbeitnehmer steht bereits online: <https://forms.office.com/r/4bsRVJZ00G>

Zusammen stark für die Zukunft. ♦

Erster Syndikatstag des neuen OGBL-Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband

Am 3. Juli 2022 fand der erste Syndikatstag des im Jahr 2020 neu gegründeten OGBL-Syndikates Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband im Casino de Bonnevoie statt.

Auf der Tagesordnung stand unter anderem die Wahl einer neuen Exekutive. Diese setzt sich nun wie folgt zusammen:

Georges Melchers (Präsident), Patrick Vansteenkiste (Vizepräsident), Gaby Birtz (Kassiererin), Josy Bourgraff (Sekretär), Dirk Lorig (Mitglied), Jos Glesener (Mitglied), Freddy Schockweiler (Mitglied)

Georges Merenz, scheidender Präsident des Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband, bleibt Präsident des FNCTTFEL-Landesverbandes und wird auch weiterhin die Funktion des Vizepräsidenten des OGBL ausüben.

Die Delegierten befassten sich anschließend mit der aktuellen soziopolitischen Situation und kamen zu folgenden Schlussfolgerungen.

Die sanitäre Krise, die immer noch nicht überstanden ist, sowie der Krieg in der Ukraine, haben die sozialen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten weiter ansteigen lassen. Immer mehr Menschen haben Schwierigkeiten, am Monatsende beide Enden zusammenzubringen. Die Almosen, die von der Regierung in Form von Steuerkrediten verteilt werden, genügen bei weitem nicht. Sie sind kein Ersatz für eine gerechte Einkommens- und eine gute Sozialpolitik. Es zeigt sich auch, dass der CIE („crédit d'impôt énergie“) keineswegs sozial ist, da ein Zwei-Personen-Haushalt mit einem Einkommen von jeweils 3.000 € pro Monat einen CIE von 168 € (2×84 €) erhält, indes ein Zwei-Personen-Haushalt mit einem einmaligen Einkommen von 6.000 € hingegen nur 66 € an Ausgleichszahlungen erhält.

Weitere Forderungen der Gewerkschaft Eisenbahn / FNCTTFEL-Landesverband sind:

- Lohn- und Gehälteraufbesserungen im privaten und öffentlichen Sektor, die der Wirtschafts- und Produktivitätsentwicklung Rechnung tragen;
- eine Steuerreform, bei der die Klein- und Mittelverdiener entlastet und die sozial ungerechte Besteuerung von Alleinerziehern, geschiedenen, verwitweten und älteren Menschen abgeschafft wird;
- eine höhere Besteuerung von Betriebsgewinnen und Kapitaleinkünften sowie eine Entlastung der Einkommen aus Löhnen, Gehältern und Pensionen;
- die regelmäßige Anpassung der Steuertabelle an die Inflationsentwicklung;
- eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohnes, des REVIS und der Mindestpensionen;
- geeignete Maßnahmen, um dem Wohnungsnotstand entgegenzuwirken und um das Recht auf eine angemessene Wohnung für alle zu verwirklichen;
- die Beteiligung des OGBL bei den nächsten Gehälterverhandlungen für die Beamten und Angestellten im öffentlichen Dienst.

Eisenbahnspezifische Forderungen des Syndikates Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband sind :

- die Schaffung von Anreizen durch die CFL, um die Arbeitsplätze bei der Bahn

wieder attraktiver zu gestalten, insbesondere für alle Berufe mit Schichtbetrieb;

- den Fortbestand der eingleisigen Eisenbahnstrecke zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche;
- die Betreuung der geplanten schnellen Tramverbindung zwischen Luxemburg und Beles durch die CFL und nicht durch einen privaten Anbieter;
- den schrittweisen zweigleisigen Ausbau der Nordstrecke auf dem Abschnitt von Ettelbrück nach Ulfingen;
- die Modernisierung der Strecke von Bissen nach Ettelbrück, um zukünftig einen öffentlichen Personenverkehr auf dieser Strecke zu gewährleisten;
- eine Reduzierung der Anzahl der Gütertransporte auf der Straße auf ein absolutes Minimum und im Gegenzug eine Erhöhung des Transportvolumens mit der Bahn;
- eine Beschleunigung der Modernisierungsarbeiten auf belgischer Seite der Zugstrecke Luxemburg - Brüssel;
- die Ausdehnung des kostenlosen öffentlichen Transportes auf die gesamte Großregion zwecks Reduzierung der Zahl der Individualreisenden sowie zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks;
- die Ausarbeitung eines Geschäftsmodells durch die Verantwortlichen der CFL mit dem Ziel der Wiederaufnahme von Nachtzug-Verbindungen. ◊



Illegale Siedlungen stellen nach internationalem Recht ein **Kriegsverbrechen** dar. Dennoch lässt die EU zu, dass diese von den Annexionen profitieren.

Handeln Sie jetzt für ein Gesetz, das den Handel mit illegalen Siedlungen in allen besetzten Gebieten untersagt, ein für alle Mal.



stopsettlements.org

Helfen Sie uns, eine Million Unterschriften und 4500 Unterschriften in Luxemburg zu erreichen.



DTH/OGBL will die Rolle und die Bedeutung der Assistenten für die berufliche Inklusion fördern

Eine Delegation der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer (DTH) des OGBL, angeführt von ihrem Verantwortlichen Joël Delvaux, wurde kürzlich vom Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarwirtschaft, Georges Engel, und der Ministerin für Familie und Integration, Corinne Cahen, empfangen, um sich vor allem über die Assistenten für die berufliche Inklusion, den Status des behinderten Arbeitnehmers und die Quoten für behinderte Arbeitnehmer in den Unternehmen zu unterhalten.

Die Vertreter des DTH sprachen die Minister zunächst auf die Bilanz an, die nach

der Einführung von Assistenten für die berufliche Inklusion (auch „Job-Coaches für Arbeitnehmer mit Behinderungen“ genannt) gezogen werden kann. Mehrere Quellen berichten, dass das System nicht so funktioniert, wie es sollte. Zwar verfügt ADEM nun über 15 Inklusionsassistenten, die Minister bestätigten jedoch, dass das Gesetz vom 1. August 2019 noch nicht wirklich greifen konnte: Aufgrund der letzten beiden Pandemiejahre habe noch niemand wirklich von den Assistenten profitieren können.

Der DTH machte einige Vorschläge zur Verbesserung des derzeitigen Zustands und erinnerte an die Bedeutung eines

solchen Dienstes. Die Familienministerin bestätigte zwar die Wichtigkeit, wies aber darauf hin, dass vor allem Menschen mit Autismus beispielsweise bei der Arbeitssuche die Hilfe dieser Assistenten benötigen würden. Damit sie ihren Arbeitsplatz behalten, müsse der Inklusionsassistent auch vor der Ankunft des behinderten Arbeitnehmers im Unternehmen vorbereitende Arbeit leisten, um sicherzustellen, dass er sich an seinem Arbeitsplatz und unter seinen Kollegen gut einlebt.

Der Arbeitsminister teilte mit, dass bereits eine Informations- und Werbekampagne für Inklusionsassistenten geplant sei. Für den DTH ist dies ein wesentlicher Bestandteil, wenn man wirklich mehr Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt integrieren will. Der DTH betonte außerdem, dass es wünschenswert wäre, auch den Arbeitgeberverband (UEL) stärker zu sensibilisieren, da viele Arbeitgeber noch nicht ausreichend über die staatlichen Hilfen für Unternehmen, die einen Menschen mit Behinderung einstellen, Bescheid wüssten.

Viele Arbeitgeber wissen nämlich nicht, dass der Staat bis zu 30 % des Lohns eines Arbeitnehmers mit einer Behinderung übernehmen kann oder dass der Staat auch die Anpassungen finanziert, die ein Unternehmen eventuell vornehmen muss, um einen Arbeitnehmer mit einer



Behinderung aufzunehmen (Zugang zum Arbeitsplatz, Stuhl, Tisch, WC usw.) oder dass beispielsweise der Antrag auf einen Inklusionsassistenten gleichzeitig vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer mit einer Behinderung gestellt werden muss.

Der DTH empfiehlt auch, dass die ADEM in diesem Bereich proaktiver wird, z. B. indem sie bei jeder Einstellung einer Person mit einer Behinderung durch ein Unternehmen einen Inklusionsassistenten anbietet.

Die Verantwortlichen des DTH brachten auch ihr Bedauern darüber zum Ausdruck, dass der Einsatz von Inklusionsassistenten im öffentlichen Sektor nicht vorgesehen ist. Nach Ansicht der Familienministerin würde dies zu einer Doppelarbeit führen, da sich der Staatliche Psychosoziale Dienst bereits um die Integration von Beamten mit Behinderung kümmert, sowohl auf staatlicher als auch auf kommunaler Ebene.

Der DTH wollte auch den Stand des Projekts COSP-HR erfahren, das vom Europäischen Sozialfonds und den Ministerien für Arbeit, Familie und Wirtschaft kofinanziert wird. Dieses 2017 gestartete Projekt zielt auf die berufliche Eingliederung von Arbeitssuchenden mit einem Statut als behinderter Arbeitnehmer und/oder extern wieder eingegliedert Arbeitnehmer ab. Im Rahmen dieses Projekts beurteilen professionelle und medizinische Teams des Rehacenters und des Centre Hospitalier Neuropsychiatrique (CHNP) sowie Mitarbeiter des Centre d'orientation socio-professionnelle (COSP) während eines achtwöchigen Praktikums die Arbeitsfähigkeiten eines Arbeitnehmers unter Berücksichtigung seiner funktionellen Schwierigkeiten und Gesundheitsprobleme.

Der DTH bedauert, dass auch dieses Projekt nicht so vorankommt, wie es sollte, vor allem weil es in den Orten, in denen es eingeführt wurde, Probleme mit der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen gibt. Dies gilt zum Beispiel für Lintgen, wo der Verkehr für Rollstuhlfahrer besonders

schwierig ist. Nach Angaben der Familienministerin ist nur ein Drittel der Personen, die an diesem Projekt teilgenommen haben, wieder in den Arbeitsmarkt eingetreten. Ebenfalls laut der Ministerin soll das Projekt ab 2024 auf andere Ortschaften ausgeweitet werden, wobei natürlich auch die Faktoren Zugänglichkeit und Mobilität berücksichtigt werden müssen.

Das Status eines behinderten Arbeitnehmers

Die im November 2016 vom ehemaligen Arbeits- und Beschäftigungsminister Nicolas Schmit angekündigte große Reform des Gesetzes von 2003 über den Status von Arbeitnehmern mit Behinderung lässt ebenfalls noch auf sich warten, wie der DTH bei der Unterredung nicht versäumte zu betonen. Corinne Cahen wies in diesem Zusammenhang darauf hin, dass eine solche Reform nicht vor 2025 stattfinden werde. Einige Anpassungen werden jedoch schon früher stattfinden, wie z. B. die Tatsache, dass Personen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht arbeiten können und das monatliche Einkommen für Schwerbehinderte (RPGH) erhalten, dieses künftig nicht mehr zurückzahlen müssen. Außerdem erhalten Unternehmen, die einen behinderten Arbeitnehmer einstellen, künftig von Amts wegen eine Beteiligung von 30 %, wenn sie dies beantragen.

Auch die Bezahlung von behinderten Arbeitnehmern in geschützten Werkstätten wurde angesprochen. Der DTH bedauerte, dass sich dieser Lohn nicht entwickeln kann, auch wenn ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit seit zehn Jahren ausübt. In diesem Punkt erinnerten die Familienministerin und der Arbeitsminister daran, dass der Staat bereits den gesamten Lohn übernimmt (d.h. den unqualifizierten sozialen Mindestlohn), wiesen aber darauf hin, dass nichts den Arbeitgeber daran hindert, etwas zu diesem Grundlohn hinzuzufügen, z.B. für verdiente Arbeitnehmer. Darüber hinaus betonte Georges Engel, dass Arbeitnehmer, die in geschützten Werkstätten beschäftigt sind, auch das Recht haben, vom Gesetz über die Anerkennung

erworbener Kenntnisse zu profitieren, das vorsieht, dass ein Arbeitnehmer, der mindestens zehn Jahre lang in einem Beruf gearbeitet hat, Anspruch auf den qualifizierten sozialen Mindestlohn hat.

Hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 5 % behinderter Arbeitnehmer pro Unternehmen räumte die Familienministerin ein, dass dies ein langwieriger Kampf sei, und fügte hinzu, dass es derzeit nicht einmal möglich sei, genau zu wissen, wie viele Menschen mit Behinderungen für den Staat arbeiten. Beide Minister sprachen sich für eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitgeber für die Einstellung von mehr Arbeitnehmern mit Behinderungen aus und nicht für ein System, das diejenigen bestraft, die das Gesetz nicht anwenden.

Schließlich äußerte der DTH auch den Wunsch, dass die Gewerkschaften künftig einen Sitz im Hohen Rat für Menschen mit Behinderungen (CSPH) haben sollten und dass eine Plattform zwischen Gewerkschaften, ADEM, Arbeitgebern, Verbänden und dem Staat geschaffen werden sollte.◊





Joël Delvaux
 Gewerkschaftssekretär
 des DTH

Fête des immigrés

22.10.2022 — HALL DEICH, ETTTELBRUCK



17h00

Abadá Capoeira

Art martial brésilien

17h30

Tom de percussão

Percussion brésilienne

18h00

Avant-garde

*Dances traditionnelles
Luxembourgeoise*

18h30

Alto Minho

*Dances traditionnelles
du Portugal*

19h00

Signature de l'accord entre l'OGBL et la Fédération des Associations Cap-Verdiennes du Luxembourg – FACVL

20h00

Présentation du partenariat avec l'FACVL

20h30

Mont 'su

*Dances traditionnelles
du Cap-Vert*

21h00-23h00

Angels

23h00-01h00

Artistes Cap-Verdiens

*Débora Paris, Calú Moreira et
Duda Andrade*

01h00-3h00

Banda CTT

**Entrée
gratuite**

Semaine contre les discriminations

14.10.2022 - 22.10.2022



Vendredi 14 octobre 2022
à partir de 18h00

Vernissage: Exposition Mille et une couleurs, toutes belles!

Exposition de peintures de Sophie Thiéry et Nelson Neves

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg
Inscriptions: <https://bit.ly/3wLs4xe>

Exposition: du 15 au 21 octobre 2022, tous les jours de 10h00-17h00

Samedi 15 octobre 2022
10h00-17h00

Les enfants d'abord!

Ateliers culturels pour enfants et parents

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg
Inscriptions: <https://bit.ly/3KzmJyW>

Entrée gratuite

Lundi 17 octobre 2022
20h00

Soirée ciné - des images valent mille mots!

Projection des films «Night on Earth Paris» et «Tout simplement noir»

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Mardi 18 octobre 2022
18h30

Les élèves issu.e.s de l'immigration: entre attentes et résilience

Conférence avec Heidi Martins

Lieu: Chambre des salariés - 2-4, rue Pierre Hentges, L-1726 Luxembourg
Inscriptions: eduardo.dias@ogbl.lu

Mercredi 19 octobre 2022
18h30-19h30

Les discriminations sur le lieu du travail

Présentation d'une étude du CEFIS et LISER. Table ronde avec les responsables de syndicats professionnels et départements de l'OGBL

Lieu: Maison du Peuple Esch - 62 bd J.-F. Kennedy L-4170 Esch/Alzette

Jeudi 20 octobre 2022
18h30-20h00

Démographie et Migration au Luxembourg: une population en constante augmentation. Constats, enjeux, discriminations et perspectives

Conférence avec François Peltier et Antoni Montserrat Moliner

Lieu: OGBL - 31 Rue du Fort Neipperg L- 2230 Luxembourg

Vendredi 21 octobre 2022
19h30

Laissez-vous emporter par le One Man Show Claude Frisoni et la musique engagée de Serge Tonnar et de Tohid Tohidi

Lieu: Centre Altrimenti - 5, avenue Marie-Thérèse, L-2132 Luxembourg

Samedi 22 octobre 2022
17h00

Fête des immigrés

Spectacles, Stands, Animations, Bar & Restauration

Lieu: Hall Deich, Ettelbruck

Tous les détails sur: ogbl.lu/anti-discriminations

lokalsektionen



ÄISCHDALL-ATTERT: Am 10. Juni 2022 begrüßte die Sektion Äischdall-Attart über 80 Mitglieder zu ihrer Mitgliederversammlung im Restaurant *Relais Bausch* in Brouch. Viele Jubilare nahmen an der Versammlung teil und erhielten vom Sektionsvorstand ein Geschenk für ihre langjährige OGBL-Mitgliedschaft.



ÄISCHDALL-ATTERT: Am 1. September 2022 organisierte die Sektion zusammen mit der Sektion Kleinbettingen-Mamer des Landesverbandes eine Fahrt für ihre Mitglieder nach Bastnach und aßen alle zusammen im Restaurant LEO zu Mittag.



DRÄILÄNNERECK: Am 1. Juli 2022 hat die Gemeinde Schengen die Schlüssel des Hauses *Sinnen* in Bech-Kleinmacher an 4 ukrainische Mütter und ihre 5 Kinder überreicht. Die OGBL-Sektion Dräilännereck beteiligte sich an der Einrichtung und spendete eine Waschmaschine sowie einen Wäschetrockner.

KÄLDALL: Am 16. Juli 2022 organisierte die Sektion Kældall eine Gedenkfeier zum 10. Todestag des ehemaligen OGBL-Präsidenten John Castegnaro.



THIONVILLE-METZ: Die Grenzgängersektion des OGBL Thionville-Metz war mit einem Stand im Dorf der Grenzgänger vertreten, das am 2. Juli 2022 in Metz stattfand.



MUSEL-SAUER: Die Sektion Musel-Sauer organisierte am 9. Juli 2022 einen Ausflug an Bord des *Musel-Hoppers* mit verschiedenen Führungen.



UELZECHTDALL: Am 9. Juli 2022 fand die jährliche Mitgliederversammlung der Sektion Uelzechtdall im Kulturzentrum in Helmdingen statt.





VSE: Zahlreiche Mitglieder der Sektion Vereenegt Sektioonen Ettelbréck nahmen an dem Ausflug ins *Phantasialand* in Brühl teil.



KANTON WOOLTZ: Die Sektion Kanton Wooltz organisierte am 29. Juli 2022 ihre Mitgliederversammlung und Jubilarenfeier im *Hotel Pommerloch*.



KORDALL: Die Sektion Kordall war mit einem OGBL-Stand auf der Braderie in Petingen vertreten.



ESCH/ALZETTE: Das große Familienfest mit dem Namen *Bella Ciao*, das jedes Jahr von der OGBL-Sektion Esch/Alzette auf dem Gaalgebierg organisiert wird, war am 24. und 25. September wieder ein großer Erfolg.



OGBL SEKTION CLERVAUX-HOSINGEN

Konferenz: *Endlich d'Pensioun! An elo?*

26.10.2022 | 14h00

📍 Centre Culturel Hosingen | 9 Op der Héi

Gratis Entrée

Anmeldung bis zum 25.10.22

Tel. +352 99 82 36 / info@opderheed.lu

agenda

Datum	Uhr	Sektion	Event
14.10	19:00	Differdingen	Mitgliederversammlung 📍 Centre sportif, Niederkorn
15.10	18:00	Deutsche Grenzgänger	Mitgliederversammlung 📍 „Hotel zur Saarschleife“, Orscholz
19.10		Käldall	Rundtischgespräch zu den Themen: Energie, Wohnen, Sozialversicherungen
19.10	19h30	Volmerange-les-Mines	Sozialkonferenz „Berufliche Wiedereingliederung“ 📍 Algrange
22.10	16:00	Esch/Alzette	Schachturnier 📍 Café Streik, Esch/Alzette
22.10	17:00	Vereenegt Sektioonen Ettelbréck	Ausflug - Mosel Licht & Flammen
26.10	19:00	Clervaux-Hosingen	Konferenz über die Pension 📍 Centre culturel, Hosingen
29.10	12:00	Belgische Grenzgänger	Jubilarenfeier
30.10		Esch/Alzette	Italienisches Filmfestival
04.11		Dikrich-Veinen	Mitgliederversammlung 📍 „Al Seeërei“, Diekirch
05.11	19:00	Vereenegt Sektioonen Ettelbréck	Mitgliederversammlung 📍 „Am Frouner“, Bissen
11.11	19:00	DBRH	Jubilarenfeier 📍 Huncherange
12.11	19:00	Musel-Sauer	Jubilarenfeier 📍 Restaurant Simon's Plaza, Potaschberg
18.11		Esch/Alzette	Jubilarenfeier 📍 Café Streik, Esch/Alzette
25.11	16:00	Käldall	Rentnerfest 📍 „Schungfabrik“, Tetingen
01.12		Esch/Alzette	Eligiusfeier
02.12	19:00	Musel-Sauer	After-Work Party 📍 Café „New Rive Gauche“, Grevenmacher
09.12		Differdingen	Rentnerfest 📍 „Hall O“, Oberkorn
10.12		Volmerange-les-Mines	Weihnachten der Kinder 📍 Serémange-Erzange
17 & 18.12		Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut	Weihnachten der Kinder 📍 Villerupt

Broschüren, um über

Der OGBL bietet Ihnen vier nützliche Broschüren an, in denen Sie alles über das Arbeits- und Sozialrecht, Konkurse, Telearbeit und Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall erfahren können. Erhältlich in unseren SICA-Agenturen oder zum Herunterladen auf unserer Website: www.ogbl.lu



Kurz & knapp erklärt

Kindergeld, Pflegeversicherung, Urlaub, Arbeitszeit, Arbeitslosengeld, Kündigung, Renten, Leistungen im Krankheitsfall, Schwutz der schwangeren Frau, Jugendarbeitsschutz, REVIS und sozialer Mindestlohn: In dieser Broschüre finden Sie Antworten auf viele allgemeine Fragen und einen breiten Überblick über die Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts. ◊



Konkurs

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist ein schmerzhaftes Ereignis im Leben, das viele Schwierigkeiten mit sich bringt, sowohl in psychologischer als auch in finanzieller Hinsicht. Daher ist es von größter Bedeutung, in dieser Phase gut begleitet zu werden. Diese Broschüre listet die verschiedenen Schritte auf, die Sie unternehmen müssen, sowie die Dokumente, die Sie benötigen, um Ihre Rechte geltend zu machen. ◊

alles im Bilde zu sein



Telearbeit

Die Telearbeit wird in Luxemburg durch eine branchenübergreifende Vereinbarung geregelt, die zwischen den Vertretern der Arbeitgeber und den national repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelt und im Januar 2021 für verbindlich erklärt wurde. Diese Broschüre versucht, häufig gestellte Fragen zu dieser Regelung der Telearbeit in Luxemburg zu beantworten. ◊



Was tun im Krankheitsfall?

In seinem Bestreben, die Arbeitnehmer gut zu informieren, hat der OGBL diese Broschüre zum ersten Mal im Jahr 2013 ausgearbeitet. Aufgrund zahlreicher Interventionen seitens des OGBL wurde die Gesetzgebung seitdem jedoch in einigen bedeutenden Punkten geändert. Im Bewusstsein, diese Änderungen seinen Mitgliedern zur Kenntnis zu bringen, hat der OGBL daher beschlossen, diese Broschüre neu aufzulegen. ◊

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2022-2023, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 50.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Der Bildungsfonds des OGBL hat zum Ziel – über die Vergabe eines jährlichen Stipendiums – die Hochschulstudien der Kinder von OGBL-Mitgliedern zu unterstützen. Der Nationalvorstand des OGBL legt jährlich den Betrag des gewährten Stipendiums fest.

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

- i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren, kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:

- Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
 - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.
- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.
 - iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.
 - iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

Ein Stipendium des OGBL ist bereits für das Jahr/die Jahre:
_____ ausbezahlt worden

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit
gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

**Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis
spätestens den 28. Februar 2023 einzusenden an:**

OGBL Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

- i. Eheliche Kinder.
- ii. Die im Zivilstand anerkannten Kinder.
- iii. Die Kinder, die seit einem frühen Alter, unter der Vormundschaft eines OGBL-Mitglieds stehen.
- iv. Die Kinder aus einer früheren Beziehung des Mitglieds des OGBL, sofern sie unter dem gleichen Dach leben und das Mitglied zum größten Teil für sie unterhaltspflichtig ist.

• Studien:

- i. Das Studienprogramm und der Studienzyklus müssen offiziell im Rahmen des Hochschulsystems des Landes, in welchem die Studien absolviert werden, stattfinden.
- ii. Das Studiendiplom muss von einer, oder im Namen einer, für das Hochschulwesen zuständigen staatlichen Autorität ausgeliefert werden.
- iii. Für Jahre bzw. Semester, die wiederholt werden, wird kein Stipendium ausbezahlt.

3. Die Anfrageformulare

Die Anfrageformulare werden mindestens 3 Monate vor dem Abgabetermin im AKTUELL veröffentlicht.

4. Fristen

Der Abgabetermin wird auf dem Anfrageformular angegeben. Eine Überschreitung der Frist wird nicht zugestanden. Es gilt das Datum des Poststempels.

5. Rekurs

Falls eine Anfrage abgelehnt wird, kann das beantragende Mitglied die Überwachungskommission befragen, die in letzter Instanz entscheidet.

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.

CAFÉ STREIK!

DE CAFÉ STREIK INVITÉIERT ÄECH OP SENG
NÄCHST 3 CONCERTS BIS ENN VUM JOER 2022.



14. Oktober 2022 | 21 Auer

STEPH'ANIE

Fräi Entrée

Mat Pop, Folk, Jazz a Blues hëlt déi franséisch Sängerin Steph'Anie äech mat op eng musikalesch Rees duerch verschidde Museksgenres.

28. Oktober 2022 | 20 Auer

COAL STREET MINORS

Fräi Entrée

Coal Street MinOrs ass eng Band aus dem Süde vu Lëtzebuerg. Si gouf 2012 gegrënnt a spillt haaptsächlech Blues, de sougenannten „Dirt Blues“ vun der Westküst.

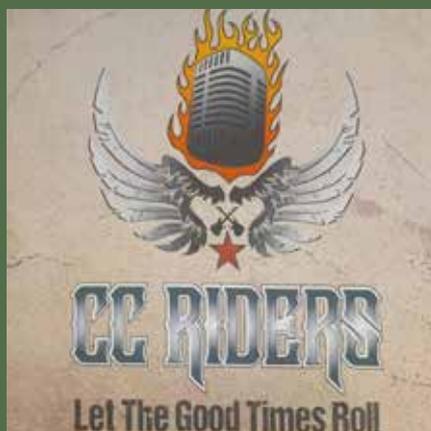


18. November 2022 | 20 Auer

CC-RIDERS

Fräi Entrée

D'Band CC-Riders gouf 1997 gegrënnt. Hir Concerte sinn inspiréiert vun Elvis Presley, Bob Seeger, Blues Brothers, Chuck Berry, Jimmy Hendrix, Johnny Cash, ...



CAFÉ
STREIK!

Mär sinn op vu méindes bis freides vu 17 Auer un.
62 bd JF Kennedy – 4170 Esch-sur-Alzette – Luxembourg
cafestreik@pt.lu | +352 26 53 09 36 | FB /CafeStreik

Konsequent fir d'Salariat!



Indexsystem nees hiergestallt, direkt Moosname fir den Haushalter hir Kafkraaft z'ënnerstëtzen an d'Inflatioun weesentlech ze bremsen! Ondenkbare Resultater ouni den Asaz an d'Zéiegkeet vum OGBL!

D'Gewerkschaft Nummer 1 wäert weiderhi mat a fir lech waachsam bleiwen.

Gitt och Dir Member!



hello.ogbl.lu