

# AKTUELL

#1 2023 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



ke  
Gebraddels

## MIR MAACHEN

Besser  
Arbeits-  
konditionen  
durch ein  
Kollektivvertrag.

**DOSSIER**

Arbeits- & Sozialrecht  
entschlüsselt

# AKTUELL

#3 2022 | DAS MAGAZIN DES OGBL |

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

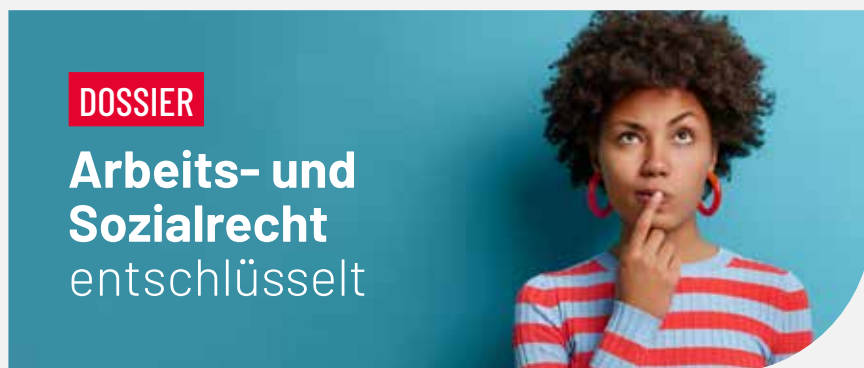
**Druck**

Techprint Esch/Lankelz  
Februar 2023

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



◆ <b>Leitartikel</b>	S 3
◆ <b>Snapshot</b>	S 4-5
◆ <b>Panorama</b>	S 6-7
◆ <b>Auf den Punkt gebracht</b>	S 8-9
◆ <b>Fokus</b>	S 10-23
<p>Index, Steuern und Arbeitsrecht Für eine Arbeitsmedizin, näher an den Arbeitnehmern – Der OGBL stellt seine Forderungen an den Arbeitsminister Finanzierung des allgemeinen Rentenversicherungssystems: Die geliebte Kristallkugel! Wir dürfen unser Gesundheitssystem nicht dem freien Markt überlassen! OGBL unterstützt die französischen Gewerkschaften in ihrem Kampf gegen die angekündigte Rentenreform Die Europäische Kommission setzt sich für eine Stärkung des Sozialdialogs ein Der Oxfam Bericht „Survival of the Richest“</p>	
◆ <b>Nachrichten von der Basis</b>	S 24-45
<p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>	
◆ <b>Grenzgänger</b>	S 46-47
<p>11 Steuerkonferenzen für französische Grenzgänger Belgische Grenzgänger: Das föderale Parlament hat endlich das Gesetz verabschiedet, das die Toleranz der Arbeitstage außerhalb Luxemburgs auf 34 Tage erhöht!</p>	
◆ <b>Ansichten</b>	S 48
<p>Generalversammlung der Immigriertenabteilung</p>	
◆ <b>Zoom auf die Lokalsektionen</b>	S 49-52
◆ <b>Praktische Fragen &amp; Infos</b>	S 54-57
<p>Was ändert sich durch die jüngsten Anpassungen bei Kindergeld und Elternurlaub?</p>	
◆ <b>Verschiedenes</b>	S 58-59



# Es erscheint uns wichtig, die Botschaft zu vermitteln

Wie wir alle seit dem 31. Januar wissen, wird allen Arbeitnehmern und Rentnern in Luxemburg im Februar eine Indextranche ausgezahlt. Und so viel sei gesagt, in der aktuellen Situation, die von einer galoppierenden Inflation und einer angespannten Kaufkraft der Haushalte geprägt ist, kommt sie nicht zum falschen Moment. Es scheint uns in diesem Zusammenhang wichtig, daran zu erinnern – und wir werden nicht aufhören, daran zu erinnern – dass ohne den OGBL diese Tranche nicht im Februar 2023, sondern erst im April 2024, also 14 Monate später, ausgezahlt worden wäre. Ja, die Auszahlung dieser Tranche ist ausschließlich auf die Aktion des OGBL seit März letzten Jahres zurückzuführen. Denn nur dank des Widerstandes und der Entschlossenheit des OGBL und seiner Militanten konnte die normale Funktionsweise des Index im September letzten Jahres endlich wieder hergestellt werden.

Da nun auch in Luxemburg ein Superwahljahr mit nicht weniger als zwei Wahlen (Kom-

munalwahlen im Juni und Nationalwahlen im Oktober) beginnt und erneut feindselige Stimmen laut werden, die das Indexsystem in Frage stellen, ist es uns wichtig, allen politischen Parteien die Botschaft zu übermitteln, dass der Index für den OGBL eine rote Linie darstellt und wir keinerlei Manipulation akzeptieren werden.

Wir kommen natürlich auf den folgenden Seiten auf den Index zurück, neben vielen anderen Themen, die in den vergangenen Wochen die soziale Aktualität im Land geprägt haben, sowie die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und die aktuellen Konflikte in den Betrieben, ohne die Aktualität der anderen Strukturen des OGBL zu vergessen.

Schließlich widmen wir unser zentrales Dossier in dieser neuen Aktuell-Ausgabe einer Art Entschlüsselung von dem, was man in Sachen Arbeits- und Sozialrecht wissen muss.

**Viel Spaß beim Lesen.**



**Olivier Landini**  
Verantwortlicher der  
Kommunikationsabteilung

## Sie möchten den *Aktuell* in digitaler Form erhalten? Das ist möglich!

Sie möchten den *Aktuell*, das Magazin des OGBL, nicht mehr in Papierform erhalten, sondern nur noch in digitaler Form? Bitte teilen Sie uns dies mit:

**[aktuell.ogbl.lu](mailto:aktuell.ogbl.lu)**

Die nächste Ausgabe des *Aktuell* wird Ihnen dann per E-Mail zugeschickt.





**Dienstag, 19. Januar 2023** vor der Kathedrale von Metz. Mehr als hundert OGBL-Militanten demonstrieren an der Seite der französischen Gewerkschaften gegen die angekündigte Rentenreform in Frankreich. Lesen Sie auf Seite 20





# Kurz gesagt

## ◆ Interne Ernennung:

José Gonçalves, bislang beigeordneter Zentralsekretär des OGBL, wurde vom Nationalvorstand des OGBL anlässlich seiner letzten Sitzung am 31. Januar zum vollwertigen Zentralsekretär ernannt. José Gonçalves bleibt weiter beim OGBL-Syndikat Handel, das er zusammen mit David Angel, Pauline Meiresonne und Chrystelle Brassinne betreut. ◇



## follow us

Verfolgen Sie täglich die OGBL-Aktualität auf den sozialen Netzwerken und entdecken Sie die OGBL-Videos auf seinem Youtube-Kanal.



## CSL fordert einen Aktionsplan gegen Ungleichheit

Der große Saal des Cercle Cité in Luxemburg war am 16. Januar wieder schwarz von Leuten, bei Gelegenheit des traditionellen Neujahrsempfangs der Arbeitnehmerkammer (CSL). Natürlich waren zahlreiche Gewerkschafter anwesend, aber auch viele politische Persönlichkeiten wie Arbeitsminister Georges Engel, der Präsident der Abgeordnetenkammer Fernand Etgen, sowie Diplomaten oder auch zahlreiche Vertreter der Zivilgesellschaft.

In ihrer Rede ging die CSL-Präsidentin, Nora Back, auf den schrecklichen Krieg in der Ukraine und seine sozialen und wirtschaftlichen Folgen sowohl auf europäischer als auch auf luxemburgischer Ebene ein. Was Luxemburg betrifft, so hat die Tripartite vom September letzten Jahres zwar punktuelle Antworten auf die akute Kaufkraftkrise gegeben, die wir durchlebt haben, jedoch bleibt die soziale Lage weiterhin angespannt. Die Indikatoren zur Messung der Ungleichheit und der Armutsgefährdungsquote in Luxemburg belegen dies.

Die OGBL-Präsidentin kritisierte in diesem Zusammenhang die Arbeit der Regierung nachdrücklich und bedauerte, dass der Abbau von Ungleichheiten leider nicht ihre oberste Priorität zu sein

scheint. Die CSL fordert ihrerseits einen umfassenden Aktionsplan zur Bekämpfung von Ungleichheiten – der natürlich eine wichtige steuerliche Komponente beinhalten muss, darunter die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, die immer dringender wird.

Unsere Gesellschaften müssen sich auch auf die Bewältigung enormer Herausforderungen vorbereiten. Ob es sich nun um den notwendigen ökologischen Wandel oder die laufenden Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung handelt, betonte Nora Back, dass heute hohe öffentliche Investitionen notwendig sind, wobei sie auch betonte, dass diese Veränderungen angemessen begleitet werden müssen und niemand auf der Strecke bleiben darf.

Der digitale Wandel verändert derzeit auch die Arbeitswelt grundlegend. Die CSL-Präsidentin betonte in diesem Zusammenhang, dass das Arbeitsrecht in vielerlei Hinsicht nicht mehr zeitgemäß sei und daher unbedingt modernisiert werden müsse. Nora Back erinnerte in diesem Zusammenhang an die Liste der Reformen, zu denen sich die Regierung verpflichtet hatte und die sie bislang leider noch nicht umgesetzt hat. ◇

## Der Kompensationsfonds des Pensionsregimes muss jegliche Investition in Atomkraft ausschließen

In einem offenen Brief, der im vergangenen Dezember veröffentlicht wurde, forderte das Nationale Aktionskomitee gegen Atomkraft, dem auch der OGBL angehört, den Minister für soziale Sicherheit und die Mitglieder des Verwaltungsrates des gemeinsamen Kompensationsfonds für das allgemeine Rentensystem (FDC) auf, künftig jegliche Investition in die Atomindustrie auszuschließen. Der Kompensationsfonds stand nämlich zu diesem Zeitpunkt kurz davor seine Anlagestrategie für den Zeitraum 2023-2027 beschließen, die für die vom FDC beauftragten externen Vermögensverwalter verbindlich sein wird. Den jüngsten Zahlen zufolge beliefen sich die Investitionen des FDC in die Atomindustrie bis Ende 2021 auf über 800 Millionen Euro, was etwa 3% der Gesamtinvestitionen entspricht. Mindestens 219 Unternehmen der weltweiten Nuklearindustrie haben demnach Gelder aus dem FDC erhalten!

Da es sich um öffentliche Gelder handelt, ist diese Situation unhaltbar, da sich Luxemburg sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene gegen die Atomenergie ausspricht, und das aus guten Gründen: die Atomenergie stellt nicht nur eine ernste Gefahr für unser Land dar, sondern ist auch eine Energiequelle, die weder umweltfreundlich noch klimaneutral ist. Das Nationale Aktionskomitee gegen Atomkraft ist der Meinung, dass es höchste Zeit ist, dass der Staat und die öffentlichen Gelder endgültig aus dieser schädlichen Industrie aussteigen! Der erste Schritt des FDC muss darin bestehen, den Atomsektor aus seiner Investitionsstrategie 2023-2027 auszuschließen.

Sollten sich in einem zweiten Schritt Änderungen des Gesetzes, das den FDC regelt, als notwendig erweisen, um die Nachhaltigkeit seiner Investitionspolitik zu gewährleisten, schlägt das Nationale Aktionskomitee gegen Atomkraft vor, in den kommenden Monaten konstruktive Debatten und Überlegungen zu diesem Thema einzuleiten. ◊



**Der OGBL wird am 40. Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté, das am 25. & 26. Februar 2023 in der Luxexpo The Box stattfindet, teilnehmen.** Besuchen Sie unseren Stand in der Halle 2 von 12.00 - 17.00 Uhr und profitieren Sie von nützlichen Informationen sowie professionellen Beratern zu allen Fragen rund um die Arbeitswelt.

## Eine durch die Inflation der Profitmargen angeheizte Preisinflation?

In einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung (Econews Nr. 1, Januar 2023) stellt sich die Arbeitnehmerkammer (CSL) die Frage, ob die Inflation, die wir derzeit erleben, nicht, zumindest in einigen Sektoren, durch eine Erhöhung der Gewinnspannen der Unternehmen verstärkt wird.

Zunächst stellt die CSL fest, dass die Unternehmen in einigen Sektoren weiterhin in der Lage sind, die Kosten der Inflation auf die Endverbraucher abzuwälzen und ihre Gewinnspannen auf Kosten der Arbeitnehmerlöhne zu halten oder sogar zu erhöhen. Die CSL stellt weiter fest, dass für alle Wirtschaftszweige in Luxemburg die Kluft zwischen der Entwicklung des Bruttobetriebsüberschusses der Unternehmen (d.h. der Bruttomarge der Unternehmen) und der Entwicklung des Arbeitnehmerlohns mit dem Anstieg der Inflation ab dem vierten Quartal 2021 größer wurde und sich im dritten Quartal 2022 weiter vergrößerte. Besonders auffällig ist diese Entwicklung in den Sektoren Industrie, Finanz- und Versicherungsgewerbe sowie Handel.

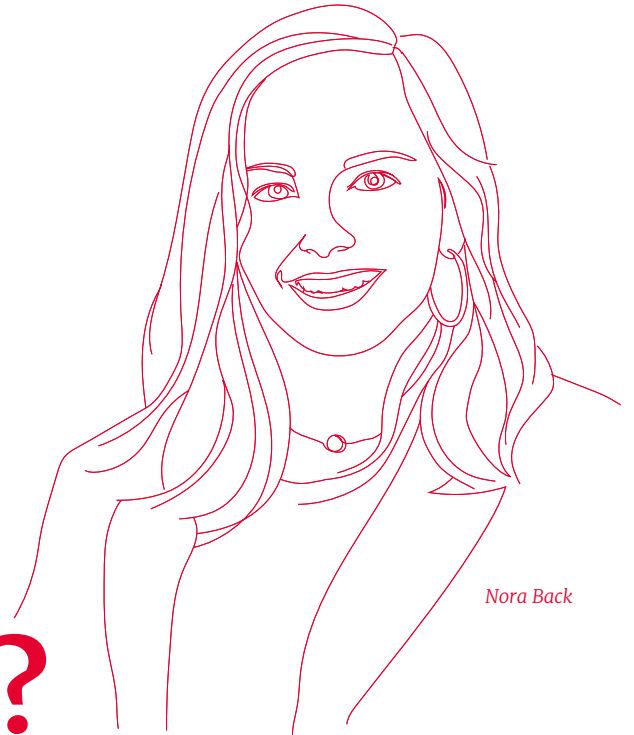
Eine ähnliche Entwicklung ist zwischen dem Bruttobetriebsüberschuss und der Inflati-

onsrate zu beobachten, die die Entwicklung der Arbeitnehmerlöhne bei weitem übersteigt. Für die CSL besteht eindeutig ein Zusammenhang zwischen der Inflation und der Entwicklung des Bruttobetriebsüberschusses in diesen Sektoren, und die Frage ist daher berechtigt, ob die Unternehmen die Inflation nutzen, um ihre Gewinnspannen zu erhöhen.

In diesem Zusammenhang weist eine Studie des „ifo-Instituts“ darauf hin, dass in Deutschland einige Unternehmen die steigenden Kosten offenbar als Vorwand nutzen, um ihre Gewinnsituation durch weitere Erhöhungen der Verkaufspreise zu verbessern. Die Studie kommt zu dem Schluss, dass es in Deutschland derzeit nicht nur eine Kosteninflation, sondern auch eine „Profitinflation“ gibt. Eine Studie, die diesmal vom Institut für Politische Ökonomie durchgeführt wurde, kommt für die Vereinigten Staaten zu ähnlichen Ergebnissen.

In einigen Wirtschaftszweigen konnten die Unternehmen demnach ihre Gewinne trotz steigender Kosten erhöhen. Und das hat wahrscheinlich die Inflation auf der Verbraucherebene weiter angeheizt. ◊

# Neues Jahr, neues Glück...?



Nora Back

**Im OGBL brauchen wir eigentlich keinen Neujahrstag, um uns gute Vorsätze zu nehmen, wir arbeiten jeden Tag daran unsere Gesellschaft gerechter zu gestalten. Und bereits Anfang 2023 war uns klar, was es dieses Jahr unter Anderem zu wahren gilt... den Index.**

Kaum hatte das Jahr begonnen, kamen sie aus ihrem Neujahrstaumel und legten los. Von verschiedensten Seiten kamen die Angriffe auf unser, doch noch kürzlich hart erkämpftes und in diesen Zeiten so wesentliches, Indexsystem. Sozial ungerecht sei es unsere Löhne an die steigenden Preise anzupassen, unbezahlbar für die Betriebe sei es den Wert unserer Arbeit zu erhalten, gedeckelt müsse er werden usw. Arbeitgebervertreter und hochrangige Politiker...alle meinten sie sich wieder einmal auf unseren Index einschließen zu müssen. Das Jahr 2023 mit weiterhin hoher Inflation muss ja gut vorbereitet sein. Als dann auch noch

von unserem nationalen Statistikamt bekannt wurde, dass bereits im Februar eine Tranche erfallen wird, wurde sich lauthals beschwert das wäre jetzt doch zuviel, da sie im April ja schon wieder eine Tranche auszahlen müssen, die sie sich durch das Verschieben vom letzten Jahr selbstverschuldeten und bis dato von der Allgemeinheit finanziert ließen. Diese Verschiebung bedeutet für die Arbeitgeber eine Ersparnis von 8 Monaten Indexauszahlungen.

Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass die Indextranche im Februar dieses Jahres allein durch den Einsatz des OGBL erfüllt.

Durch unermüdlichen gewerkschaftlichen Einsatz und mit viel Engagement und Mobilisierung ist es dem OGBL im September 2022 gelungen, unseren Indexmechanismus wieder ganz herzustellen. Würde das Abkommen vom März 2022 noch gelten, das von allen anderen außer dem OGBL unterschrieben wurde, wäre die Februartranche um ganze 14 Monate aufs Jahr 2024 verschoben worden. Ohne OGBL gebe es jetzt keine Indextranche. Wir haben das nicht vergessen. Und wir werden daran erinnern. Auch dieses Jahr.

Der Monat Januar war noch nicht ganz vorbei, da ging es heiter weiter mit den



politischen Ankündigungen. Die Finanzministerin lüftete ein Stück weit das Geheimnis der lang angekündigten möglichen steuerlichen Erleichterungen für die Haushalte.

Seit der Rede zur Lage der Nation wissen wir bereits, dass es für unseren Premierminister steuerlich „keine Tabus“ gebe, und dass „noch was passiere, wenn der nötige Spielraum da ist“. Im Gegensatz dazu fordert der OGBL seit der ersten Tripartitestunde endlich die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation. Die Beschönigung unserer Regierung ihrer eigenen Steuerpolitik ist schon phänomenal.

„Die Steuerreform 2017 hat zu mehr Steuergerechtigkeit geführt“ ist die Aussage der Regierung – es ging damals lediglich darum vergangene Fehler zu beheben, die ungerechte Verteilung der Steuerlast hat sich seither noch wesentlich vergrößert.

„Diese Regierung macht keine Steuererhöhungen“ – eine ungeheuerliche Aussage angesichts der Tatsache, dass sie bereits jetzt 6 reale Steuererhöhungen für physische Personen durchgeführt hat. Die „kalte Progression“ führt ungebremst weiter dazu, dass unsere Nettoverluste bei jeder Indexranche höher werden. Unterdessen wurden die Betriebssteuern von dieser Regierung auf der anderen Seite bereits zweimal gesenkt.

Und jetzt heißt es „es wird dieses Jahr noch Steuererleichterungen bis tief in die Mittelschicht hinein geben“ – in der Realität wurden diese jedoch über Jahre bereits vorfinanziert von den Haushalten und sollen ihnen jetzt, nur teilweise, als Wahlgeschenk in Form von Steuergeldern zurückerstattet werden.

Für den OGBL reicht das nicht aus. Die kalte Progression mit ihren ständigen Steuererhöhungen muss jetzt gestoppt

werden. Genauso vehement wie der OGBL sich für den Bruttoindex einsetzt, wird er sich weiterhin gegen den Nettoindexklau wehren.

Es kann nicht sein, dass die Politik sich bereits jetzt nur noch auf Wahlversprechen beschränkt. Sie sind für 5 Jahre gewählt worden. Und Wahlkampf führen ist kein Auftrag der Wählerschaft, sondern bis zum letzten Moment der Mandatsperiode konkrete Politik zu machen. Ein flagranter Beispiel ist das Arbeitsrecht, in dem außer großen Ankündigungen im Koalitionsprogramm seither recht wenig passiert ist. Es ist jetzt noch Zeit um noch vor den Wahlen nötige Reformen anzugehen.

Wir brauchen keine falschen Versprechen, sondern starke Aktionen. So wie der OGBL es vorgibt. ◊



*Nora Back, Präsidentin des OGBL*

---

**Wir brauchen keine  
falschen Versprechen,  
sondern starke Aktionen.**

---

# Index, Steuern und Arbeitsrecht

Am vergangenen 31. Januar trat der OGBL-Nationalvorstand in der Maison du Peuple in Esch/Alzette zu seiner ersten Sitzung zusammen. Der Zufall wollte es, dass am selben Tag in der Presse bekannt wurde, dass die nächste Indextranche bereits im Februar ausgelöst wird. Und so war es nur logisch, dass der Index auch in der ersten Sitzung des OGBL-Nationalvorstands des Jahres eine Rolle spielte.

Zur Erinnerung: Ohne den Widerstand und die Entschlossenheit des OGBL im vergangenen Jahr wäre die im Februar 2023 ausgelöste Indextranche erst im April 2024 an die Arbeitnehmer und Pensionierten ausgezahlt worden. Das heißt, 14 Monate später ... und ein ebenso großer Kaufkraftverlust für die Haushalte. Das sogenannte „Tripartite-Abkommen“ vom März 2022, gegen das sich der OGBL vehement gewehrt hat, sah nämlich die Einführung

einer Mindestdauer von 12 Monaten zwischen der Auszahlung von zwei Indextranchen vor. Eine inakzeptable Bestimmung für den OGBL, der sich geweigert hatte, dieses Tripartite-Abkommen zu unterzeichnen und in der Folge eine große Oppositionskampagne gegen diese Maßnahme initiiert hatte, die schließlich im Rahmen einer neuen Tripartite, die im September 2022 einberufen wurde, zur Wiedereinführung der normalen Funktionsweisedes Indexsystems führte. „Ohne den Widerstand der größten Gewerkschaft des Landes und ohne den Widerstand der OGBL-Militantinnen und -Militanten auf der Straße wäre das Septemberabkommen nicht zustande gekommen“, betonte OGBL-Präsidentin Nora Back.

Während in letzter Zeit immer wieder Stimmen laut wurden, die das System der automatischen Indexierung der Löhne und Pensionen erneut angreifen oder

bestimmte Aspekte in Frage stellen, hat der Nationalvorstand des OGBL in seiner letzten Sitzung das Tüpfelchen aufs i gesetzt. Der Index ist für den OGBL eine rote Linie und er wird keinerlei Manipulationen akzeptieren: weder eine Verschiebung der Tranchen, noch einen gedckelten Index, noch das Herausnehmen verschiedener Artikel aus dem Warenkorb, der als Berechnungsgrundlage für den Index dient. Kurzum, das Indexsystem muss in seiner Gesamtheit erhalten bleiben, so wie es das Gesetz vorsieht.

## Ankündigung der Finanzministerin ist Augenwischerei

Das Thema Steuern stand hingegen durchaus auf der ursprünglichen Tagesordnung der letzten Sitzung des Nationalvorstands. Die Ankündigung der Finanzministerin, dass noch vor den nächsten Wahlen genügend Haushaltsspielraum für Steuererleichterungen, wahrscheinlich in





Form von Steuerkrediten, vorhanden sei, irritierte den Nationalvorstand des OGBL.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Existenz von Haushaltsspielräumen letztendlich die Analyse und die Position des OGBL in den letzten Monaten und insbesondere in der letzten Tripartite vom September 2022 bestätigt. Damals hatte der OGBL über die Wiedereinführung des Index hinaus die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation gefordert. Die Regierung hatte dies mit der Begründung abgelehnt, dass die öffentlichen Finanzen dies nicht zulassen würden.

Die Verärgerung des OGBL über diese Ankündigung bezieht sich jedoch vor allem auf die von der Finanzministerin geplante Maßnahme. Zunächst einmal muss in diesem Zusammenhang daran erinnert werden, dass die Steuerpolitik in Luxemburg alles andere als gerecht oder fair ist. Allein die Tatsache, dass die Steuertabelle nicht automatisch an die Inflation angepasst wird, führt regelmäßig zu Steuererhöhungen, vor allem für Klein- und Mittelverdiener. Denn mit jedem Lohnanstieg, z. B. durch die Auszahlung einer Indexbranche,

steigen Klein- und Mittelverdiener auch in der Steuertabelle auf und zahlen daher jedes Mal mehr Steuern. Seit der letzten Steuerreform 2017 und bis Ende des Jahres werden Klein- und Mittelverdiener also acht Steuererhöhungen hinnehmen müssen.

Mit anderen Worten: Die von der Finanzministerin geplante Steuerentlastung durch eine Steuergutschrift ist in Wirklichkeit Augenwischerei. Es handelt sich um ein unehrliches „Wahlgeschenk“, das in Wirklichkeit durch den Steuerüberschuss finanziert wird, den die Klein- und Mittelverdiener in den letzten sechs Jahren unberechtigterweise gezahlt haben, weil die Steuertabelle nicht an die Inflation angepasst wurde.

Für den OGBL besteht die Maßnahme der Steuergerechtigkeit, die die Regierung jetzt ergreifen sollte, genau darin, wieder einen Mechanismus zur automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation einzuführen, um dem Phänomen der kalten Progression definitiv ein Ende zu setzen und somit die Klein- und Mittelverdiener wirklich steuerlich zu entlasten.

Nicht zu vergessen – spätestens in den Wahlprogrammen – weitere Maßnahmen zur Wiederherstellung von mehr Steuergerechtigkeit: zusätzliche Stufen am oberen Ende der Steuertabelle für hohe Einkommen, eine höhere Besteuerung großer Vermögen und die Herstellung der steuerlichen Gleichbehandlung von Kapital- und Arbeitseinkommen.

### **Arbeitsrecht: Die Liste der notwendigen Reformen ist lang**

Schließlich befasste sich der OGBL-Nationalvorstand auch mit den zahlreichen Baustellen, die im Bereich des Arbeitsrechts noch zu bearbeiten sind. Zwar hat die Frage der Arbeitszeitorganisation in letzter Zeit wieder an Interesse gewonnen, nachdem der Arbeitsminister eine Studie zu diesem Thema in Auftrag gegeben hatte, doch die Prioritäten in Sachen Modernisierung des Arbeitsrechts sind in Wirklichkeit weitaus zahlreicher.

So wird es immer dringender und unerlässlicher, die Gesetze über die Sozialpläne, die Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung, das Konkursrecht, das Recht auf Weiterbildung und das Gesetz über die Kollektivverträge – um nur einige zu nennen – zu reformieren. Auch wenn diese Liste der durchzuführenden Reformen stark an einen Forderungskatalog des OGBL erinnert – was sie auch ist, – so ist sie doch in erster Linie dem Koalitionsprogramm selbst entnommen. Die Regierung hatte sich nämlich dazu verpflichtet, diese Reformen durchzuführen. Bis heute wurde jedoch noch keine Gesetzesinitiative ergriffen. Auch der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), der eigentlich der ideale Ort wäre, um all diese notwendigen Reformen im Sozialdialog zu erörtern, wurde von der Regierung in dieser Amtszeit nicht angerufen, um über diese Themen zu diskutieren. Leider. ◊

**Der OGBL bietet Ihnen in Zusammenarbeit mit ISTA einen „Energiespartipp“ an**

# Raumtemperaturen regeln und Heizkosten sparen

**Die Temperaturen draußen sinken und die neue Heizperiode hat bereits begonnen. Ein idealer Zeitpunkt, um sein eigenes Verhalten energie- und kostenbezogen einmal zu überprüfen.**

Das Schlafzimmer sollte kühler sein als das Bad, das Wohnzimmer meist wärmer als die Küche. Aber welche Temperaturen sollten wir anpeilen, um uns wohl zu fühlen und gleichzeitig die Heizkosten und den CO<sub>2</sub>-Verbrauch kleinzuhalten?

## **Wir fassen die Empfehlungen zusammen.**

Kennen Sie die Faustregel, nach der die Absenkung der Raumtemperatur um 1 Grad etwa 6 Prozent Heizkosten spart? Mit einer Maßnahme, die Sie im Alltag kaum bemerken dürften, senken Sie also ihren CO<sub>2</sub>-Ausstoß und haben mehr in der Haushaltskasse.

Wenn Sie zu den Menschen gehören, die bislang alle Räume gleichmäßig aufheizen, ist die Einsparung sogar noch um einiges größer. Die Temperatur der Zimmer sollte sich danach richten, wie sie genutzt werden: Im Arbeitszimmer sollten sie 20° bis 22° anpeilen; im Schlafzimmer ist bereits mit 16° bis 18° die optimale Schlaftemperatur erreicht und im Badezimmer darf es mollige 23° bis 24° warm sein.

Passen sie die Temperaturen den Räumen an:

- Wohnzimmer: 20°-21°
- Esszimmer: 20°
- Kinderzimmer: 20°-21°

- Schlafzimmer: 17°
- Badezimmer: 23°-24°
- Küche: 18°

Auch wenn jedes Grad weniger Heizenergie und CO<sub>2</sub> einspart: Ziel ist es immer, sich in seiner eigenen Wohnung behaglich zu fühlen und – gerade bei einer sitzenden Tätigkeit – im Arbeitszimmer nicht mit den Zähnen zu klappern. Wer leicht

friert, darf und soll also mehr heizen, um seine Wohlfühltemperatur zu erreichen und sich angenehme Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Die eigene Kleidung ist aber auch nicht unwichtig und kann helfen – so sollte man im Winter nicht mit kurzen Sachen auf der Couch sitzen und mehr heizen, um nicht zu frieren. Lieber einmal mehr eine Pullover anziehen! ◊



# O G B L news



## Der Index ist in aller Munde.

## Wir verteidigen ihn.

Dank des Einsatzes des OGBL, ist am **1. Februar 2023 eine Indextranche erfallen**. Das bedeutet, dass aufgrund des Anstiegs der Lebenshaltungskosten **alle Löhne und Renten um 2,5% steigen werden**.

**Diese Indextranche wäre beinahe nicht erfallen.**

Letztes Jahr um diese Zeit starteten die Arbeitgeber einen Großangriff auf das System der automatischen Indexierung. Gemeinsam mit der Regierung und zwei weiteren Gewerkschaften beschlossen sie, das normale Funktionieren des Indexes auszusetzen.

**Nur der OGBL widersetzte sich dem und weigerte sich, ein Tripartite-Abkommen zu unterzeichnen, das den Index in große Gefahr brachte.**

Von allen Seiten angegriffen, hielt der OGBL an seiner roten Linie fest: Keinesfalls wird der Index angetastet! Tausende OGBL-Delegierte und -Militanten mobilisierten sich und gingen auf die Straße. Die gesamte OGBL-Struktur engagierte sich in einem erbitterten Kampf für die Verteidigung dieses Pfeilers des Luxemburger Sozialmodells.

Mit Erfolg: Einige Monate später wurde, diesmal gemeinsam mit dem OGBL, beschlossen, den Index wieder normal funktionieren zu lassen. Dank dessen profitierst du heute von einer Lohnerhöhung von 2,5%.

**Den Index hat nur der OGBL verteidigt. Und er wird es auch weiterhin tun, so oft wie nötig.**

**Der Index ist in aller Munde. Wir verteidigen ihn.**

**Willst auch du dich für deine Rechte und die deiner Kolleginnen und Kollegen einsetzen? Dich für höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen einsetzen? Den Index und andere soziale Errungenschaften verteidigen? Engagiere dich mit uns:**

[contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)

## Zuständigkeitsübertragung und notwendige Reform

# Für eine Arbeitsmedizin, näher an den Arbeitnehmern – der OGBL stellt seine Forderungen an den Arbeitsminister

Auf seine Anfrage hin traf der OGBL am 9. Dezember 2022 den Minister für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft, Georges Engel, in Begleitung von Vertretern des Ministeriums und der Gewerbeinspektion (ITM), um über die Zukunft der Arbeitsmedizin in Luxemburg zu diskutieren.

Beide Seiten haben insbesondere die bevorstehende Übertragung der ministeriellen Zuständigkeit über die Arbeitsmedizin – vom Gesundheitsministerium zum Arbeitsministerium – und deren mögliche Auswirkungen angesprochen.

Der OGBL begrüßt diesen Schritt, da eine Arbeitsmedizin, die den Arbeitnehmern und den Betrieben so nahe wie möglich ist, der Garant ist für eine bessere Vorbeugung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken in der Arbeitswelt. Der OGBL legt jedoch Wert darauf, dass sich der Zuständigkeitswechsel nicht auf einen rein formalen Schritt beschränken darf, sondern auch zu realen Fortschritten führen muss.

Der Minister erklärte, dass er dieser Sichtweise voll und ganz zustimme und versicherte, dass dies auch das Ziel des Zuständigkeitswechsels sei, der von einem echten Willen getragen werde, mittelfristig zu einer modernen Arbeitsmedizin zu gelangen, die den Arbeitnehmern so nahe wie möglich stehe.

Der OGBL legte dem Minister auch seine wichtigsten Forderungen für eine Strukturreform der Arbeitsmedizin vor.

Einer der wichtigsten Punkte betrifft die Funktionsweise des Hohen Rates für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der OGBL fordert, dass die Arbeitnehmer dort in Zukunft gerechter vertreten sind, aber auch, dass dieses Organ nach Tripartite-Modell funktionieren soll, damit die dort getroffenen Entscheidungen die Interessen der Arbeitnehmer besser widerspiegeln.

Ein weiterer wesentlicher Punkt für den OGBL ist die Schaffung eines einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienstes, wobei der heutige multisektorale arbeitsmedizinische Dienst (STM) als Modell dienen soll. Man muss wissen, dass heute, mit Ausnahme des STM, alle anderen in Luxemburg existierenden Dienste ausschließlich von Arbeitgebervertretern verwaltet werden – was natürlich keine unparteiische Arbeitsweise garantiert.

Der STM ist heute der einzige Dienst, der auf einem Tripartite-Modell beruht, das eine gleichberechtigte Vertretung der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und des Staates umfasst. Nur ein Dienst, der in seiner Funktionsweise Unparteilichkeit garantiert, kann den Anspruch auf eine präventive Arbeitsgesundheitsmedizin erheben, die unabhängig und im Interesse aller Akteure handelt.

Der OGBL und der Minister haben außerdem den dramatischen Mangel an Arbeitsmedizinern angesprochen, der derzeit im Land herrscht. Der OGBL schlägt in diesem Zusammenhang vor, in Luxemburg eine

spezifische Ausbildung in Arbeitsmedizin einzuführen, damit mittelfristig eine ausreichende Anzahl an spezialisierten Ärzten garantiert werden kann, die der Arbeitsmedizin übertragenen Aufgaben korrekt erfüllt werden können und die Vorbeugung – eine entscheidende Aufgabe – wieder in den Mittelpunkt der Tätigkeit gerückt wird.

Der OGBL richtete auch einen Appell an den Minister, dass der aktuelle Mangel auf keinen Fall zu einer Verschlechterung der Arbeitsmedizin führen darf, die der OGBL nicht akzeptieren könnte. Um den Mangel zu beheben, schlägt der OGBL vor, dass bestimmte Aufgaben von Krankenpflegern und Fachpflegern übernommen werden sollten, damit sich die Arbeitsmediziner auf die Vorbeugung und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz konzentrieren können.

Der Arbeitsminister ließ verlauten, dass er diese Bedenken teilt und versicherte, dass sein Ziel keinesfalls ist, die Aufgaben der Arbeitsmedizin in Frage zu stellen, sondern im Gegenteil, ihre Funktionsweise zu verbessern. Ein Ansatz, den der OGBL nachdrücklich begrüßt.

Der Arbeitsminister informierte die OGBL-Vertreter ebenfalls über seine Absicht, einen nationalen Plan für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz auszuarbeiten, dessen Ziel es ist, alle Aktivitäten in diesem Bereich zu koordinieren sowie kohärente Projekte mit einer echten strategischen Vision auszuarbeiten.



Der OGBL begrüßt diesen Schritt, da ein solcher Plan auch dazu beitragen würde, das Bewusstsein für die Bedeutung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schärfen. Der OGBL betonte gegenüber dem Minister, dass ein solcher Plan jedoch nur dann realisiert werden kann, wenn er in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern und unter Berücksichtigung der von beiden Seiten vorgebrachten Forderungen ausgearbeitet wird. Der Minister teilte mit, dass er genau so vorgehen wolle und dass die Beratungen mit allen Akteuren stattfinden würden.

Der Minister und der OGBL einigten sich schließlich darauf, diesen konstruktiven Dialog in den kommenden Monaten fortzusetzen und zu vertiefen. ◊

---

**Ein wesentlicher Punkt für den OGBL ist die Schaffung eines einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienstes, wobei der heutige multisektorale arbeitsmedizinische Dienst (STM) als Modell dienen soll.**

---

## Finanzierung des allgemeinen Rentenversicherungssystems

# Die geliebte Kristallkugel!



**Die Rentenversicherung schützt die Versicherten gegen die drei Risiken Alter, Invalidität und Verwitwung. Die Finanzierung des allgemeinen Rentensystems basiert auf einem sogenannten Lastenverteilungssystem mit zehnjährigen Deckungsperioden (2013-2022) und der Bildung eines Reservefonds, der mehr als das 1,5-fache der jährlichen Leistungen betragen muss.**

Die Kosten des allgemeinen Rentensystems werden durch den Beitragssatz gedeckt, der seit 1990 unverändert bei 24% liegt und wie folgt aufgeteilt wird: 8% gehen zu Lasten des Versicherten, 8% zu Lasten des Arbeitgebers und 8% zu Lasten des luxemburgischen Staates. Die reine Umlageprämie – der Ausgleichssatz zwischen den jährlichen Einnahmen und den jährlichen Ausgaben des allgemeinen Rentenversicherungssystems – betrug 21,75% im Jahr 2020.

Im Jahr 2022 legte die Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS) ihre technische Bilanz vor, die eine Analyse der Entwicklung des allgemeinen Rentenversicherungssystems im Erfassungszeitraum sowie seiner langfristigen Tragfähigkeit mit Prognosen bis zum Jahr 2070 enthält.

Laut ihrer Ende 2016 vorgelegten Bilanz zur Finanzlage des allgemeinen Rentenversicherungssystems schätzte die IGSS, dass der Gesamtbeitragssatz von 24% etwa 2023 erreicht werden würde und nicht erst 2020, wie Ende 2011 geschätzt und vorhergesagt worden war, als die Diskussionen über die Reform des Rentenversicherungssystems von 2012 begannen, die am 1. Januar 2013 in Kraft trat.

Aus der technischen Bilanz der IGSS von 2022 geht jedoch hervor, dass die neuen Finanzprojektionen voraussagen, dass die reine Umlageprämie erst 2027 den

Gesamtbeitragssatz von 24% übersteigen wird und dass die Reserven des Ausgleichsfonds, die 2021 einen Betrag von über 27 Millionen Euro erreicht haben, was dem 5,16-fachen der jährlichen Leistungen entspricht, 2047 aufgebraucht sein werden. Folglich verschieben die Finanzprojektionen, wie seit Jahrzehnten üblich, das Enddatum der „Rentenmauer“ erneut.

Der OGBL erinnert daran, dass diese letzte Reform der Rentenversicherung von 2012 Verschlechterungen des allgemeinen Rentenversicherungssystems eingeführt hat, nämlich bei den Berechnungsregeln, der Dynamisierung der Renten sowie den Antikumulbestimmungen zu Ungunsten sowohl der derzeitigen wie auch der zukünftigen Rentner. Während die Gewerkschaften und allen voran der OGBL Vorschläge machten, wie unser Rentensystem dauerhaft gesichert werden könnte, ohne es zu verschlechtern, beschloss eine Mehrheit der



damaligen Abgeordneten, dass die junge Generation keinen Anspruch mehr auf das Rentenniveau ihrer Eltern haben würde, sondern sich mit dem Rentenniveau ihrer Großeltern zufrieden geben müsste. Ein Paradigmenwechsel in der Sozialpolitik, der in vielen Ländern der Europäischen Union im Gange war, kündigte sich auch in Luxemburg an.

Die neuen Rechtsvorschriften sehen außerdem vor, dass die automatische Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung manipuliert oder sogar abgeschafft werden soll, sobald die reine Umlageprämie den Gesamtbeitragssatz von 24% übersteigt. Es ist auch vorgesehen, die Jahresendzulage automatisch abzuschaffen, wenn der Beitragssatz 24% übersteigt.

Alle Prognosen, die in den letzten Jahrzehnten gemacht wurden, haben sich glücklicherweise als falsch erwiesen. Vorhersagen für 50 Jahre zu treffen, ist ohnehin ein Wagnis und ähnelt sehr dem Gebrauch der geliebten Kristallkugel in Zeiten, die man für überwunden hielt. Aber heute sind wir wieder mit der Verwendung unserer geliebten Kristallkugel konfrontiert, da die Prognosen auf unsicheren Annahmen beruhen, um die finanzielle Nachhaltigkeit des Rentenversicherungssystems bis 2070 vorherzusagen!

Diese Projektionen und Annahmen haben nur einen ideologischen Zweck – nämlich Angst zu machen – und dienen dazu, den Boden für eine Politik des sozialen Rückschritts zu bereiten.

Darüber hinaus darf man aber nicht vergessen, dass die technische Bilanz eine kurzfristige Wirkung hat. Auf dieser Grundlage wird die Höhe der Beiträge für die kommenden Jahre, im Prinzip bis 2032, festgelegt. Laut der Bilanz würde nun aber die reine Umlageprämie im Jahr 2027 den Gesamtbeitragssatz übersteigen. Bei gleichbleibender Gesetzgebung würde dies bedeuten, dass sich die Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung

automatisch zu Ungunsten der heutigen und künftigen Rentner verändern würde.

Für den OGBL ist es an der Zeit, den Schaden, den die Reform von 2012 den zukünftigen Generationen zugefügt hat, wieder gut zu machen, die Situation der Rentner und Rentnerinnen, die eine kleine Rente beziehen, zu verbessern und das System an die neuen Berufskarrieren anzupassen.

Bereits 2012 haben wir zahlreiche Vorschläge zu diesem Thema unterbreitet, die es auch ermöglichen, unser umlagefinanziertes staatliches Rentensystem zu sichern.

Es genügt, die umfangreiche Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer (CSL) zur Reform und die Vorschläge derselben CSL, die auf Anregung des OGBL 2017 im Anschluss an die technische Bilanz von 2016 herausgegeben wurden, erneut zu lesen.

Anstatt über konstruktive Lösungen zu diskutieren, scheint es für die, die gegen unser Rentensystem sind, einfacher zu sein, die aktuelle Gesetzgebung nicht anzutasten und dann die im aktuellen Gesetz vorgesehenen Mechanismen zu nutzen, um das Niveau der aktuellen und zukünftigen Renten zu senken und de facto, aber ohne es zu sagen, das Renteneintrittsalter zu erhöhen, ohne sich in irgendeiner Weise um die neuen Anforderungen der modernen Arbeitswelt zu kümmern.

Abgesehen von der Frage der alternativen Finanzierung des Rentensystems ist der OGBL der Meinung, dass es dringend notwendig ist, die Laufbahnplanung in vielen Sektoren zu ändern, und zwar auf der Grundlage eines echten Sozialdialogs, ein echtes Altersmanagement in der Arbeitswelt einzuführen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern und anzupassen, damit die Arbeitnehmer in einem gesunden Umfeld arbeiten können, ohne dass sich ihr Gesundheitszustand verschlechtert.

Wenn die Regierung nicht bereit ist, eine Zunahme der sozialen Ungleichheit und des Elends in einem reichen Land zu akzeptieren, wäre sie gezwungen, Maßnahmen zu ergreifen, um die Betroffenen finanziell zu entlasten, was sich wiederum auf andere Haushaltsposten auswirken würde.

Der OGBL jedenfalls wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Versicherten am Ende ihres Berufslebens eine Rente erhalten, die ihnen ein gutes, anständiges und würdiges Leben ermöglicht, anstatt mit einer Hungerrente auskommen zu müssen und gezwungen zu sein, die öffentliche Fürsorge oder eine Unterstützung durch ihre Kinder in Anspruch zu nehmen.

Der OGBL und seine Vorgängerorganisationen haben für den sozialen Fortschritt gekämpft und wir werden auch weiter gegen jeden Rückschritt im sozialen Bereich kämpfen. ◊



*Carlos Pereira* Mitglied des geschäftsführenden Vorstands *Lynn Setting* Zentralsekretärin,  
*Jean-Claude Reding* Vize Präsident der CSL



# Wir dürfen unser Gesundheitssystem nicht dem freien Markt überlassen!

**Seit einiger Zeit ziehen dunkle Wolken über dem luxemburgischen Gesundheitssystem herauf. Die, durch die Pandemie an Elan gewonnene, Diskussion über die Stärken und Schwächen unseres Gesundheitssystems, hat in letzter Zeit vor allem jenen als Schießpulver gedient, die eine klare eigennützige Agenda verfolgen.**

Fakt ist, dass bereits die 2017 in Auftrag gegebene Studie der Marie-Lise Lair gezeigt hat, dass Luxemburg, genau wie die meisten europäischen Länder mit voller Kraft Richtung Personalmangel im Sektor steuert. Fakt ist auch, dass die Pandemie gezeigt hat, dass unser System sehr wohl einige Stärken vorzuweisen hat und unser Wohl jedoch vor allem in den Händen der tausenden Beschäftigten im Sektor liegt. Es muss also unsere absolute Priorität sein, die Stärken in Zukunft auszubauen und ein besonderes Augenmerk dem Schutz des Gesundheits- und Pflegepersonals zuzuwenden.

Wenn jedoch heute private Spekulanten in Luxemburg in Infrastrukturen investieren, die als Ziel haben in Zukunft schwere medizinische Geräte zu beherbergen und somit als private Mini-Krankenhäuser betrieben zu werden, dann vor allem weil private Investitionen in Gesundheit und Pflege höchst attraktiv geworden sind. Dies ist wirtschaftlich nicht verwunderlich, da deren Finanzierung durch

Beitragsfelder der Versicherten eine unglaubliche Sicherheit bieten.

Die damit zusammenhängende Lobby der liberalen Ärzteschaft AMMD, die politisch alles versucht, um solchen kommerziellen Strukturen gesetzlich den Weg zu ebnen, ist dagegen skandalös. Immer wieder wurde in den letzten Monaten versucht, die Öffentlichkeit unseres Systems, was seine eigentliche Stärke ausmacht, in Frage zu stellen, um ganze Teile einer privaten Marktlogik zu unterwerfen und öffentliche Gelder, die investiert werden um eine qualitativ hochwertige Medizin und Pflege zu garantieren, als Privatprofite aus dem System herauszusaugen.

Im Ausland sind indessen bereits zahlreiche Beispiele vom Schaden sichtbar, der eine solche kommerzielle Entwicklungslogik im Gesundheitssektor anrichten kann. Auch in unseren Nachbarländern haben Privatisierungen immer wieder dazu geführt, dass Kapazitäten reduziert wurden und Spitäler geschlossen wurden, dies da private Betreiber sich in der Regel auf standardisierbare und lukrative Behandlungen beschränken. Dies wird heute bereits durch die Stellenanzeige verdeutlicht, mit der das private Medical Center Cloche d'Or versucht Ärzte anzulocken. Hier wird gezielt in Stellenanzeigen das Argument aufgeführt, dass die Ärzteschaft in diesen Strukturen, anders als in den Krankenhäusern keine Schichtarbeit oder Bereitschaftsdienste abhalten muss.

Dass durch solche Argumente der Ärztemangel in den Krankenhäuser nur verschärft werden kann, scheint die Betreiber nicht zu stören.

Der OGBL begrüßt währenddessen die politische Courage in Luxemburg, diese Fehler eben nicht nachzuahmen, indem kurzerhand solche Auswüchse im Gesundheitswesen bereits existierenden öffentlichen Einrichtungen unterstellt wurden.

Was ein Mangel an solchem politischen Mut zur Folge hat ist jedoch zur gleichen Zeit im Pflegebereich zu beobachten. Ein rezenter Presseartikel des Tageblatt hat aufgedeckt, dass der französische Großkonzern Orpea bereits seit 2014 versuchte in Luxemburg Fuß zu fassen, was jedoch in der Vergangenheit «vehement» abgelehnt wurde. Nachdem bereits vor 2 Jahren versucht wurde Teile des öffentlichen Anbieters Servior zu privatisieren, sah die liberale Familienministerin eigenen Angaben nach heute keine andere Möglichkeit, als Orpea die Tür nach Luxemburg zu öffnen und das obwohl der Konzern überall in Europa für negative Schlagzeilen sorgte, sowohl was Rationierungen von Leistungen, Misshandlung von Bewohnern, Veruntreuung von öffentlichen Geldern sowie die Ausbeutung vom eigenen Personal angeht.

All dies, weil Orpea nachweislich seine Pflegeaktivität als einziges Mittel benutzte um private Profite zu maximieren und ein internationales Immobilienimperium



**Unsere Gesundheit darf  
nicht zu einer attraktiven Ware  
für Kapitalanleger, Spekulanten  
und Investoren werden.**

zu errichten. Dies wiederum, weil die private Marktlogik es nicht verhinderte und genauso auch im luxemburgischen Gesundheitswesen nicht verhindern würden, sollten wir es heute ermöglichen.

Unsere Gesundheit darf nicht zu einer attraktiven Ware für Kapitalanleger, Spekulanten und Investoren werden. In dieser Optik ist es die Verantwortung unserer Regierung, keine Öffnungen im System zuzulassen, die es ermöglichen würden, dass unsere Steuergelder in private Taschen fließen, anstelle beim Personal, qualitativ hochwertigem Material und somit vor allem in der Qualität der Versorgung der Patienten und pflegebedürftigen Personen anzukommen.

Der OGBL und sein Syndikat Gesundheit und Sozialwesen begrüßen also, dass die öffentliche Logik, die Hand in Hand mit dem Solidaritätsprinzip funktioniert, aktuell im Gesundheitswesen gestärkt wird und fordern die gleiche Determination im Pflegebereich.

Darüber hinaus ist es sowohl im Krankenhauswesen als im ambulanten Bereich an der Zeit, kurzfristig zu handeln, um dem Personalmangel entgegenzuwirken. Schluss mit Teilzeit- und zeitlich begrenzten Verträgen im Sektor. Es kann nicht sein, dass junge Menschen mit prekären Arbeitsverträgen abgespeist werden, während jede helfende Hand im Sektor gebraucht wird.

Vor allem im Bereich der mobilen Pflege werden solche Verträge dazu genutzt um sich eine maximale Planungsflexibilität auf Seiten der Arbeitgeber und zum Nachteil der Arbeitnehmer, zu behalten. Zusätzlich benötigen wir kurzfristig eine Erhöhung der Personaldotationen, gekoppelt an Mindestbesetzungen, sowohl was die Anzahl der Mitarbeiter angeht, sowie ihrer Qualifikationen pro Station.

Nur wenn diese Faktoren zusammenspielen, kann eine einheitliche, bestmögliche Versorgung aller Patienten garantiert werden. ◊

# Der OGBL unterstützt die französischen Gewerkschaften in ihrem Kampf gegen die angekündigte Rentenreform

„Nein zum Renteneintritt mit 64!“  
 Alle Gewerkschaftsorganisationen mobilisieren in Frankreich seit dem 19. Januar gegen die geplante Rentenreform, die wenige Tage zuvor von der französischen Premierministerin Elisabeth Borne vorgestellt worden war. In ganz Frankreich haben bereits mehrere Streik- und Demonstrationstage stattgefunden.

Angesichts des massiven Angriffs auf das französische Rentensystem durch Präsident Macron und die Regierung Borne unterstützt

der OGBL die französischen Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften voll und ganz und beteiligt sich dementsprechend an den in Frankreich laufenden Mobilisierungen.

Zur Erinnerung: Die französische Regierung möchte die Beitragsdauer auf 43 Jahre verlängern und das Renteneintrittsalter von 62 auf 64 Jahre anheben. Fast drei Viertel der Franzosen und Französinen lehnen diese Reform ab.

Viele Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, sind direkt oder indirekt von der geplanten Reform der französischen

Regierung betroffen: entweder weil sie gemischte Laufbahnen haben oder weil ihr Ehepartner in Frankreich arbeitet.

Der OGBL unterstützt daher aktiv die Mobilisierungen in Frankreich und fordert die französische Regierung auf, ihre geplante Rentenreform zurückzuziehen. Darüber hinaus geht es auch darum, die luxemburgischen Arbeitgeber und ihre politischen Alliierten zu warnen: Ein Angriff auf das luxemburgische Rentensystem würde in jedem Fall eine ähnliche Reaktion hervorrufen wie die der französischen Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. ◊



# Die Europäische Kommission setzt sich für eine Stärkung des Sozialdialogs ein

Da es sich um ein wesentliches Prinzip des Europäischen Sockels sozialer Rechte handelt, hatte die Europäische Kommission für 2021 angekündigt, dass eine Initiative zur Unterstützung des Sozialdialogs sowohl auf EU- und als auch auf Mitgliedstaaten-Ebene in den Aktionsplan zum Sockel aufgenommen werden soll. In diesem Zusammenhang hatte die Kommission vorgeschlagen, eine Mitteilung zu diesem Thema vorzulegen, auf die eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des Sozialdialogs in der Europäischen Union (EU) folgen sollte.

Diese lang erwartete Initiative wurde schließlich am 25. Januar 2023 vorgestellt. Sie zielt nicht nur darauf ab, den Sozialdialog durch konkrete Maßnahmen auf europäischer und nationaler Ebene zu stärken und zu fördern, sondern ermöglicht es den Sozialpartnern auch, sich an die Veränderungen in der Arbeitswelt und insbesondere an das Entstehen neuer Arbeitsformen anzupassen.

In ihrer Mitteilung über die Stärkung des Sozialdialogs vom 25. Januar stellt die Kommission in der Tat fest, dass der Anteil der Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, in den letzten dreißig Jahren erheblich zurückgegangen ist, und dass Grad und Qualität der Beteiligung der Sozialpartner an der Politikgestaltung von einem Mitgliedstaat zum anderen erheblich variieren. Vor diesem Hintergrund sollten daher sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene verstärkte

Anstrengungen unternommen werden, um die Vorteile des Sozialdialogs voll auszuschöpfen.

Was den Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Stärkung des Sozialdialogs in der EU betrifft, so könnte dieser zu Verbesserungen auf nationaler Ebene führen, insbesondere wenn die Gewerkschaften versuchen, den Sozialdialog und die Kollektivverhandlungen zu verbessern. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere aufgefordert, die volle Beteiligung der europäischen und nationalen Sozialpartner zu gewährleisten, die Gewerkschaftsfreiheit zu respektieren und die Abdeckung durch Kollektivverträge zu erhöhen.

Insbesondere wird in der Empfehlung betont, dass die Regierungen zur Verbesserung der Tripartite-Konsultationen mehr Transparenz bei der Politikgestaltung an den Tag legen sollten, insbesondere in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die Qualität der Ausbildung und die Angemessenheit der Qualifikationen. Dazu müssen die Sozialpartner Zugang zu relevanten Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage in ihrem Staat haben und systematisch und rechtzeitig in die Entwicklung und Umsetzung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik und gegebenenfalls anderer öffentlicher Maßnahmen einbezogen werden. Ein weiteres Schlüsselement der Empfehlung betrifft den Aufbau von Kapazitäten der Sozialpartner durch europäische (z. B. Europäischer Sozialfonds-ESF) und nationale Finanzierungen.

Um die Umsetzung der Empfehlung zu gewährleisten, wird vorgeschlagen, eine regelmäßige Überwachung durch den Beschäftigungsausschuss der Kommission einzuführen. Diese Überwachung sollte es den Sozialpartnern insbesondere ermöglichen, Situationen zu identifizieren, in denen sie von den Konsultationen auf nationaler und europäischer Ebene ausgeschlossen oder unzureichend einbezogen wurden.

Der OGBL unterstützt die Initiative der Kommission, dem Sozialdialog die Bedeutung zu verleihen, die ihm bei der Entwicklung einer effizienten Beschäftigungs- und Sozialpolitik gebührt. Ein solches Engagement darf jedoch nicht nur auf dem Papier existieren, sondern muss sich auch in konkreten Maßnahmen und einem regelmäßigen Austausch zwischen den Sozialpartnern und den politischen Entscheidungsträgern sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene bemerkbar machen. ◊



  
Véronique Eischen

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

**Oxfam Bericht „Survival of the Richest“**

# Seit 2020 haben 1% der reichsten Menschen fast doppelt soviel Reichtum angesammelt wie der Rest der Menschheit

Nach einem neuen Bericht, der am 16. Januar von Oxfam veröffentlicht wurde, haben das reichste 1% der Weltbevölkerung ein Drittel der 42.000 Milliarden neues Vermögens, das seit 2020 geschaffen wurden, vereinnahmt, demnach fast zweimal mehr als der übrigen 99%. Während der vergangenen zehn Jahre hatten die reichsten 1% etwa die Hälfte des neu geschaffenen Vermögens.

Der Bericht, genannt „Survival of the Richest“ wurde am Tag der Eröffnung des Weltwirtschaftsforums in Davos, in der Schweiz, veröffentlicht. Die Eliten versammelten sich im Skiort, zu dem Zeitpunkt, zu dem das extreme Reichtum und die extreme Armut zum ersten Mal, innerhalb von 25 Jahren, gleichzeitig zugenommen haben.

„Während die Völker jeden Tag Opfer bringen, wenn es um Basisprodukte wie Lebensmittel geht, so bereichern sich die Ultrareichen mit einer Geschwindigkeit die über ihre eigenen verrückten Träume hinausgehen. Dieses neue Jahrzehnt, das

gerade eben vor zwei Jahren begonnen hat, verspricht für die Milliardäre das bis jetzt vorteilhafteste zu sein, neue verrückte Jahre unter dem Stern des Wohlstands für die Reichen in der Welt“, so bestätigt es Gabriela Bucher, Generaldirektorin von Oxfam International. „Die Ultrareichen und die großen Unternehmen besteuern ist eine der Lösungen, um aus den Krisen herauszukommen die seit 2020 aufeinanderfolgen und sich überschneiden. Es ist an der Zeit der trickle down-Theorie ein Ende zu setzen“, so fährt sie fort.

Die Milliardäre haben einen beispiellosen Anstieg ihres Reichtums verzeichnet. Seit 2020, mit der Pandemie und der Krise der Lebenshaltungskosten, wurden 26 Billionen US-Dollar (63%) des neuen Reichtums von den reichsten 1% der Menschheit angeeignet, während der Rest der Menschheit nur 16 Billionen US-Dollar (37%) erhielt. Für jeden Dollar des neuen Weltvermögens, den eine Person aus den ärmsten 90% der Bevölkerung verdiente, erhielt ein Milliardär 1,7 Millionen Dollar. Das Vermögen der Milliardäre wächst jeden Tag um 2,7 Milliarden. Dieser dramatische Anstieg beendet ein Jahrzehnt der

Rekordgewinne, in dem sich sowohl die Zahl der Milliardäre als auch ihr Vermögen verdoppelt haben.

### Die Gewinne aus dem Lebensmittel- und Energiesektor

Die Gewinne waren im Jahr 2022 besonders hoch, da die Gewinne in der Lebensmittel- und Energiebranche schnell anstiegen. Dem Bericht zufolge haben 95 Lebensmittel- und Energieunternehmen ihre Gewinne im Jahr 2022 mehr als verdoppelt. Diese erwirtschafteten außerordentliche Gewinne in Höhe von insgesamt 306 Milliarden US-Dollar und zahlten 257 Milliarden US-Dollar (84 % dieser Summe) an wohlhabende Aktionäre aus. Die Walton-Familie, der die Hälfte von Walmart gehört, erhielt im vergangenen Jahr 8,5 Milliarden US-Dollar. Das Vermögen des indischen Milliardärs Gautam Adani, dem große Energieunternehmen gehören, wuchs allein im Jahr 2022 um 42 Milliarden (oder 46%). Die überschüssigen Unternehmensgewinne sind für mindestens 50% der Inflation in Australien, den USA und Großbritannien verantwortlich.

## Ungleichheit und Hunger nehmen unter der Inflation zu

Gleichzeitig leben mindestens 1,7 Milliarden Menschen in Ländern, in denen die Löhne nicht mit der Inflation Schritt halten, und mehr als 820 Millionen Menschen, d. h. jeder zehnte Mensch auf der Welt, leiden Hunger. Oft sind es Frauen und Mädchen, die am wenigsten und zuletzt essen. Sie machen fast 60% der hungernden Weltbevölkerung aus. Laut der Weltbank verzeichnen die globale Ungleichheit und die Armut den stärksten Anstieg seit dem Zweiten Weltkrieg. Ganze Nationen sind vom Bankrott bedroht und die ärmsten Länder geben viermal mehr Geld für die Rückzahlung ihrer Schulden bei reichen Geldgebern aus als für die Gesundheitsversorgung. Drei Viertel der Regierungen weltweit planen, Sparmaßnahmen zu ergreifen und die Ausgaben des öffentlichen Sektors, einschließlich Gesundheit und Bildung, in den nächsten fünf Jahren um 7,8 Billionen US-Dollar zu kürzen.

## Die Empfehlung von Oxfam: Die Ultrareichen höher besteuern (oder: „Für eine gerechtere Besteuerung“)

Oxfam fordert eine allgemeine Steuererhöhung für die Ultrareichen, um ihre außerordentlichen Gewinne abzuschöpfen, die sie größtenteils durch die Konjunkturprogramme und das Einspeisen öffentlicher Gelder in die Wirtschaft sowie durch die Nutzung der Krise erwirtschaftet haben. Jahrzehntelange Steuersenkungen für die Reichsten und die Unternehmen haben die Ungleichheiten verschärft. In vielen Ländern ist der Steuersatz der ärmsten Menschen höher als der der Milliardäre.

Elon Musk, einer der reichsten Männer der Welt, bezahlte zwischen 2014 und 2018 einen „Realsteuersatz“ von etwa 3%. Aber Christine, eine Mehlverkäuferin in Uganda, verdient 80 US-Dollar im Monat und zahlt 40% Steuern.

Weltweit gesehen kommen von jedem Dollar, der an Steuern eingenommen wird, nur vier Cent aus der Vermögenssteuer. Die Hälfte der Milliardäre der Welt lebt in

Ländern, in denen es keinerlei Form von Erbschaftssteuer auf das Vermögen und den Besitz gibt, der an direkte Nachkommen weitergegeben wird. Sie werden einen steuerfreien Betrag von 5 Billionen US-Dollar an ihre Erben weitergeben (ein Betrag, der größer ist als das BIP Afrikas), wodurch eine neue Generation von Eliten entstehen wird. Die meisten reichen Menschen beziehen ihr Einkommen nicht aus Arbeit, sondern aus Kapital. Dennoch betragen die Steuersätze auf Kapitaleinkommen im Durchschnitt nur 18 Prozent. Das ist fast halb so viel wie der durchschnittliche Grenzsteuersatz auf Arbeitseinkommen.

Der Bericht zeigt, dass die Steuern für die Reichsten früher wesentlich höher waren. In den letzten vierzig Jahren haben Regierungen in Afrika, Asien, Europa und Amerika die Einkommensteuersätze der Reichsten erheblich gesenkt. Gleichzeitig haben sie die Steuern auf Waren und Dienstleistungen unverhältnismäßig stark erhöht, was die Ärmsten stärker trifft und die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verschärft. Nach dem Zweiten Weltkrieg lag der Grenzsteuersatz der Bundeseinkommensteuer in den USA nicht unter 90% und betrug zwischen 1944 und 1981 im Durchschnitt 81%. Ähnliche Steuersätze galten in anderen reichen

---

**Die Ultrareichen haben während der letzten 10 Jahre die Hälfte des neu geschaffenen Vermögens angesammelt und haben jetzt diesen Anteil noch überboten.**

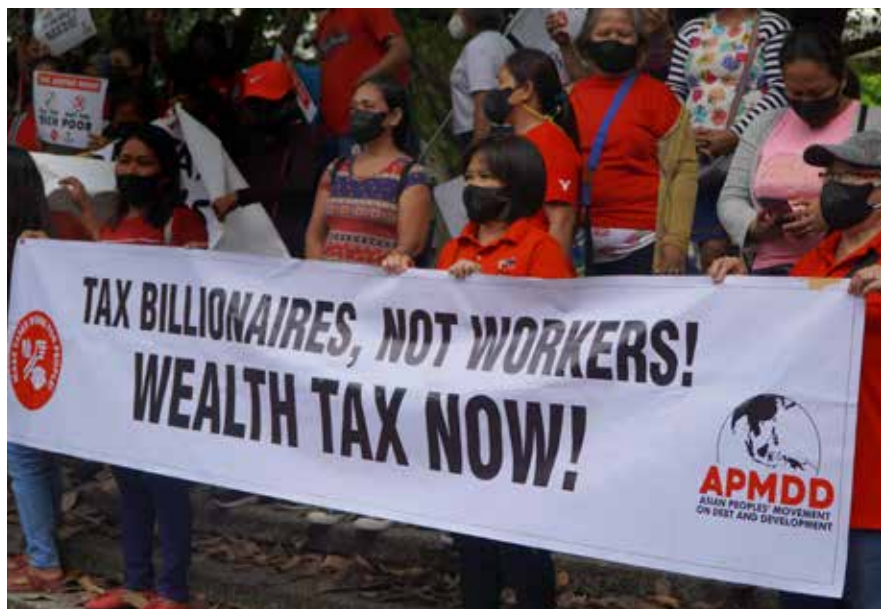
**Das Vermögen der Milliardäre nimmt täglich um 2,7 Milliarden Dollar zu, wobei gleichzeitig die Löhne von 1,7 Milliarden Menschen dem Inflationsrhythmus nicht folgen können.**

**Ein Steuersatz von bis zu 5% für die Multimillionäre und Milliardäre könnte pro Jahr 1.700 Milliarden Dollar einbringen, demnach eine Summe die ausreichen würde, um zwei Milliarden Menschen aus der Armut zu befreien.**

---

Ländern während einiger der erfolgreichsten Jahrzehnte der wirtschaftlichen Entwicklung. Sie spielten eine entscheidende Rolle bei der Ausweitung des Zugangs zu öffentlichen Dienstleistungen wie Bildung und Gesundheit. ◊

Den englischen Bericht finden Sie unter: <https://bit.ly/3HE00gC>



# Kollektivverträge

## Brasserie de Luxembourg Mousel-Diekirch S.A.

41 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie – Lebensmittelproduktion  
(OGBL-Delegierte: 3/4)

Dauer des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

**Lohnerhöhungen:** Erhöhung der Grundlöhne um 0,3% im Jahr 2023, um 0,3% im Jahr 2024 und um 0,35% im Jahr 2025 / Einführung einer Lohntabelle mit dienstaltersabhängigen Erhöhungen für Arbeitnehmer mit manuellen Tätigkeiten: +1,5% nach 4 Dienstjahren, +1,1% nach 14 Dienstjahren und +0,8% nach 24 Dienstjahren

**Prämien:** Aufnahme in den KV und damit Konsolidierung der Produktionsprämie von 125 Euro für Arbeitnehmer mit manueller Arbeit / Rekurrente jährliche Prämie von 250 Euro, die im April ausgezahlt wird / Erhöhung der Juniprämie um 5,26% auf 400 Euro

**Sonstiges:** Die Mittagspause wird nunmehr für die Mitarbeiter in der Logistik bezahlt

## H&M Luxembourg

280 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 5/5)

Dauer des KV: 01.01.2023 (retroaktiv) - 31.12.2025

**Lohnerhöhungen:** Erhöhung des Nennwerts der Essensgutscheine von 6,60 Euro auf 10,80 Euro (Arbeitnehmeranteil 2,80 Euro)

**Aufwertungen:** Erhöhung des Sonntagszuschlags von 70% auf 95% / Reisegutschein in Höhe von 1.000 Euro für 30 Dienstjahre / Geschenkgutschein in Höhe von 35 Euro für jeden Arbeitnehmer am Jahresende / Gewährung einer Ruhestandsprämie

**Urlaub:** 1 Tag zusätzlicher Urlaub für Verkaufsassistenten und für „Visual Merchandisers“ (27 Tage Urlaub insgesamt) / Zwischen 1 und 2 Tagen zusätzlicher Dienstaltersurlaub je nach Betriebszugehörigkeit (insgesamt: 3 Tage Dienstaltersurlaub bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren, 5 Tage bei 10 Jahren, 6 Tage bei 15 Jahren, 7 Tage bei 20 Jahren, 8 Tage bei 25 Jahren) / 5 zusätzliche Urlaubstage für Controllerinnen und Controller (andere verantwortliche Posten haben bereits 5 zusätzliche Urlaubstage) / ein vereinfachtes Urlaubsverfahren im Interesse des Arbeitnehmers / Einführung eines Zeitsparkontos.

**Sonstiges:** Einführung einer Prozedur zur Telearbeit für das Verwaltungspersonal / Einführung des Rechts auf Abschalten / Einführung einer Prozedur gegen Belästigung am Arbeitsplatz





## Cora Luxembourg

466 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 4/8)

Dauer des KV: 01.01.2022 – 31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** Einführung einer neuen Lohntabelle mit einer Laufzeit von 40 Berufsjahren ab dem 1. November 2022. Aufgrund der verschiedenen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns seit 2002 war die alte Lohntabelle völlig unwirksam geworden. Die Lohntabelle umfasst 10 Kategorien und die Lohnentwicklung hängt von der Funktion und der Qualifikation in den Tabellen ab / Eine proratisierte monatliche Berufserfahrungsprämie für Teilzeitbeschäftigte von 0 bis 40 Euro brutto je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit in der Kategorie wird zu den Lohntabellen hinzugefügt

**Vierteljährliche Prämie:** Die vierteljährliche Anwesenheitsprämie wird beibehalten, allerdings mit einer Verbesserung: Wenn sich eine Krankschreibung mit zwei Quartalen überschneidet, wird nur ein Quartal nicht für die Prämie angerechnet

**Familienzulage:** Die Familienzulage wird nunmehr indiziert

**Sonntagsarbeit:** Es wurde eine Einigung über die Sonntagsarbeit von mehr als 4 Stunden erzielt. Diese wird auf der Grundlage einer gemeinsamen Vereinbarung mit einem bereits bestehenden Zuschlag von 100% für Sonntagsarbeit durchgeführt

**Einmalige Prämie:** Im Dezember 2022 wurde eine einmalige Prämie in Höhe von 240 Euro ausgezahlt, die je nach Wochenarbeitszeit (Vollzeit/Teilzeit) und Anwesenheit anteilig berechnet wurde

## CASINO 2000

118 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/5)

Dauer des KV: 01.01.2023 – 31.12.2025

**Lohnerhöhungen:** Einführung von Essensgutscheinen mit einem Nennwert von 5,60 Euro pro Arbeitstag bis 2023. Der Nennwert der Essensgutscheine wird am 1. April 2024 auf 8,40 Euro und am 1. Juli 2025 auf 10,80 Euro angehoben (der Arbeitnehmeranteil bleibt konstant bei 2,80 Euro). Diese Bestimmung bedeutet für eine Vollzeitkraft eine Nettoerhöhung um 50,40 Euro zwischen Januar 2023 und April 2024, um 100,80 Euro zwischen April 2024 und Juli 2025 und um 144 Euro ab dem 1. Juli 2025.



## Öffentliche Einrichtung Konzertsaal Grande-Duchesse Joséphine-Charlotte «Philharmonie»

180 Arbeitnehmer

Syndikat Druck, Medien, Kultur – FLTL  
(OGBL-Delegierte: 5/5)

**Dauer des KV:** 01.01.2022 – 31.12.2022 & 01.01.2023 – 31.12.2025

**Erhöhungen:** Für das Jahr 2022: Zahlung einer einmaligen Prämie von 1.000 Euro / Ab dem 1. Januar 2023: Pauschale Erhöhung der Lohntabelle um 50 Euro (dies entspricht mehr als 1% der Lohnmasse), Angleichung des Mechanismus der Entwicklung innerhalb der Lohntabelle für das Verwaltungspersonal an den der Lohntabelle für Musiker (1% statt 0,8% pro Lohnstufe), Zahlung einer zweiten einmaligen Prämie von 1.000 Euro und Verbesserung der Bedingungen für die Gewährung der Ruhestandsprämie (künftig können alle Arbeitnehmer zwischen 57 und 64 Jahren diese Prämie in Anspruch nehmen)

**Sonstiges:** Einführung eines Sozialurlaubs in Höhe von drei Arbeitstagen pro Jahr für größere Vorfälle zu Hause und in Bezug auf Familienmitglieder

## BorgWarner Luxembourg

355 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie  
(OGBL-Delegierte: 8/8)

**Dauer des KV:** 01.01.2022 – 30.06.2024

**Erhöhungen:** Einführung von Essensgutscheinen mit einem Nennwert von 10,80 Euro (Arbeitnehmerbeteiligung in Höhe von 2,80 Euro für Arbeitnehmer im KV) / Erhöhung des Basisurlaubsgeldes von 550 auf 600 Euro / Erhöhung des variablen Anteils des Urlaubsgeldes auf 179 Euro

**Sonstiges:** Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages für alle Arbeitnehmer / Aktualisierung und Anpassung der bestehenden Lohntabelle

# New

## KATALOG FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNG



2023  
2023  
2023

Unser neuer Katalog für gewerkschaftliche Bildung ist da!

Unsere Schulungen zielen darauf ab, jeden unserer Delegierten bestmöglich auszustatten und ihnen so die Möglichkeit zu geben, alle für ihre gewerkschaftlichen Aufgaben notwendigen Kompetenzen zu erwerben.



Laden Sie den Online-Katalog herunter



# Stahltripartite-Abkommen LUX2025 – Zweite Sitzung des Begleitausschusses

Der Wirtschaftsminister Franz Fayot und der Arbeitsminister Georges Engel haben die Gewerkschaften und die Direktion von ArcelorMittal Luxemburg eingeladen, an der traditionellen Sitzung des Begleitausschusses des Stahltripartite-Abkommens LUX2025 teilzunehmen. Dieses jährliche Treffen ermöglicht es den verschiedenen Akteuren, über das vergangene Jahr Bilanz zu ziehen. Für den OGBL bietet es vor allem die Gelegenheit zu kontrollieren, ob das Abkommen auch wirklich umgesetzt wird und zu überprüfen, ob ArcelorMittal seine Versprechen einlöst.

## Gesicherte Arbeitsplätze

ArcelorMittal beschäftigt heute um die 3.200 Arbeitnehmer in Luxemburg. Die Umstrukturierung, die ursprünglich von ArcelorMittal geplant war, sieht vor, dass bis Ende 2025 nur noch etwa 3.000 Arbeitnehmer von den 3.500 übrigbleiben, die noch Anfang 2020 im Betrieb arbeiteten. Der OGBL wird sich niemals mit Stellenstreichungen zufriedengeben können, unterstreicht aber, dass durch den Einsatz verschiedener Instrumente, darunter Vorruhestandsregelungen, die „cellule de reclassement“ oder auch interne Reorganisationen, ein Sozialplan verhindert werden konnte.

Das Jahr 2022 war nicht das Jahr der Stellenstreichungen im Unternehmen. Dennoch stellt der OGBL in einigen Fällen besorgniserregende Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen fest. Die Reorganisationen, die schwer zu ersetzenden Abgänge sowie der herrschende Arbeitskräftemangel wirken sich negativ auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer aus. Diese Situation spiegelt sich umso mehr in der Zahl der Abgänge wieder. Die Zahl

der Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben liegt in weniger als drei Jahren bei etwa 450. Der OGBL schenkt diesem Problem täglich eine besondere Aufmerksamkeit und vergisst dabei die laufenden Diskussionen zur Erneuerung des Kollektivvertrags nicht, die auch in der Lage sein müssen, konkrete Lösungen für das Personal zu bringen. Es gilt auch anzumerken, dass noch nicht alle vorgesehenen Reorganisationen stattgefunden haben. Der OGBL wird die Umgestaltungen weiterhin eng begleiten und dabei besonders darauf achten, dass die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.

## Getätigte und bevorstehende Investitionen

Im Jahr 2022 hat ArcelorMittal seine Verpflichtungen in Bezug auf die zu tätigen Investitionen übertroffen. Zur Erinnerung: ArcelorMittal hatte sich verpflichtet, zwischen 165 und 205 Millionen Euro zu investieren. Heute hat ArcelorMittal schon zwei Drittel seiner Mindestinvestitionen getätigt und hat also zu diesem Zeitpunkt die erwartete Höhe übertroffen. Der OGBL stellt demnach fest, dass das Unternehmen seinen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern und der luxemburgischen Regierung nachkommt.

Bei der Sitzung des Begleitausschusses wurden auch zusätzliche Investitionsprojekte angesprochen, die über die geplanten hinausgehen. Diese sind Teil des Pakets der 130 Millionen Euro an zusätzlichen Investitionen, die im September 2022 angekündigt wurden, die dazu gedacht sind, die Technologien zur Entkarbonisierung in Belval und Bissen zu finanzieren.



## Die Zukunft von ArcelorMittal in Luxemburg

Was den Bau des neuen Gebäudes betrifft, das den neuen Firmensitz auf Kirchberg aufnehmen soll, haben die Arbeiten begonnen und die Fertigstellung ist für 2026 vorgesehen.

Der OGBL bleibt ebenfalls aufmerksam, was die Zukunft des Standortes Dommeldingen betrifft, um dessen Fortbestand zu sichern und gleichzeitig die Einhaltung der von der



Gruppe gegebenen Garantien bezüglich der Aufrechterhaltung der Aktivitäten während der Gültigkeitsdauer des Abkommens und darüber hinaus zu überwachen.

Was Bissen betrifft, so bleibt der OGBL trotz der Ankündigungen von Investitionen zur Entkarbonisierung des Standorts relativ besorgt. Der Standort durchläuft derzeit eine nie dagewesene Krise, dessen Gründe der OGBL in den strategischen Entscheidungen der Sparte „WireSolutions“ sieht und die die Ergebnisse beeinträchtigen.

### **Das Schiff bleibt auf Kurs und behält seine Reisegeschwindigkeit bei!**

Trotz eines sehr instabilen geopolitischen und sanitären Umfelds, schwankender Energiepreise, durchgeführter und bevorstehender Umstrukturierungen, verzeichnet ArcelorMittal weiterhin positive Zahlen. Die Arbeitnehmer und die luxemburgischen Standorte tragen einen großen Teil zu diesem Ergebnis bei. Für den OGBL ist es daher klar, dass ArcelorMittal

mehr in Luxemburg investieren muss. Und dies sowohl in seinen Aktivitäten, als auch auf der Ebene des Personals, das alle Entwicklungen begleitet.

Trotz einiger Vorbehalte fällt die Bilanz dieser Folgesetzung insgesamt positiv aus, und der OGBL möchte insbesondere den öffentlichen Behörden und den zuständigen Ministerien für ihren Einsatz danken. <

# Buslinien, die Industriestandorte anfahren Alternativlose Streichungen, die Zukunft der Linien ist gefährdet

Eine OGBL-Delegation, bestehend aus Vertretern der Industrie- und Transport-syndikate, wurde am 1. Februar 2023 zum zweiten Mal von Mobilitätsminister François Bausch empfangen. Thema war erneut die Streichung der Linien, die die Industriestandorte zu den Schichtwechselzeiten bedienen.

Bei der ersten Sitzung im Ministerium, die im Dezember 2022 stattgefunden hatte, war festgehalten worden, dass die Neuorganisation der Linien die Qualität des öffentlichen Nahverkehrs verbessern sollte, indem sie besser an die Bedürfnisse der Nutzer und insbesondere der Schichtarbeiter angepasst werden sollte. Das Ministerium hatte sich dazu verpflichtet, Lösungen zu finden und die Linien zu den Industriestandorten nicht einzustellen, solange es keine alternativen Transportmöglichkeiten gibt, z. B. durch die Einführung eines Mobilitätsplans auf Unternehmensebene. Schließlich mussten auf Ministeriumsebene umfangreichere Studien durchgeführt werden, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen werden konnte.

Bei der Folgesitzung am 1. Februar präsentierte der Minister den Stand der Reorganisation der Linien und die bisher getroffenen Entscheidungen.

Obwohl der OGBL die Entscheidung begrüßt, einige stark frequentierte Buslinien beizubehalten, widersetzt er sich der Entscheidung des Ministers, 6 Buslinien, die Industriestandorte anfahren, zu streichen, ohne dass den Arbeitnehmern eine alternative Transportmöglichkeit angeboten wurde. Die betroffenen Betriebe wurden im Übrigen bereits über diese Entscheidung informiert.

- 16U Rodershausen - Colmar/Usines;
- 17U Clerf - Hosingen - Stolzenburg/SEO;
- 21U Echternach - Colmar/Usines;
- 92U Bondorf - Colmar/Usines;
- 93U Martelingen - Colmar/Usines;
- 94U Bauschleiden - Colmar/Usines.

## **Wurden alle Anstrengungen unternommen, um Alternativen zugunsten der Arbeitnehmer zu finden? NEIN!**

Innovativere Mobilitätskonzepte (Pendelbusse, Minibusse, Mobilität „on demand“) müssen vom Ministerium geprüft werden, um die Streichung der Linien zu kompensieren.

Der OGBL, zusammen mit seinen Personaldelegationen, appelliert an die betroffenen Betriebe, ihre Verantwortung zu übernehmen und sich mit dem Mobilitätsministerium in Verbindung zu setzen, um Mobilitätspläne für ihre Beschäftigten aufzustellen. Die laxen Haltung der Arbeitgeber in Sachen Organisation der Beförderung von Arbeitnehmern muss ein Ende haben!

Der OGBL wird darauf achten, dass bei der nächsten Sitzung eine Bilanz der Bemühungen der Patronate und Ministerien vorgelegt wird. Es braucht Mobilitätslösungen für alle!

## **Die Zukunft der Linien bleibt ungewiss!**

Auch wenn die anderen Linien vorerst weiterhin die Industriestandorte bedienen, ist ihr Schicksal ungewiss! Ob sie weitergeführt werden, hängt von den Studien ab, die derzeit noch vom Ministerium durch-

geführt werden, sowie von den möglichen Alternativen. Dabei sei bemerkt, dass die Studien erst im Mai abgeschlossen sein werden.

## **Die Linien bleiben bis Mai 2023 bestehen. Und was dann?**

Der OGBL hat beantragt, dass eine Sitzung stattfinden soll, sobald die Ergebnisse der Studien bekannt sind. Der OGBL bleibt wachsam gegenüber jedem noch so kleinen Detail der geplanten Reform.

Für den OGBL muss die Reform der Linien einen qualitativ hochwertigen öffentlichen Transport garantieren, der den Bedürfnissen aller Nutzer gerecht wird, einschließlich der Schichtarbeiter!

Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang klare Zusagen seitens des Ministeriums und der Betriebe! ◇

---

**Für den OGBL muss die Reform der Linien einen qualitativ hochwertigen öffentlichen Transport garantieren, der den Bedürfnissen aller Nutzer gerecht wird, einschließlich der Schichtarbeiter!**

---

# DOSSIER

#1 2023 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

## Arbeits- und Sozialrecht entschlüsselt



# intro

Tagtäglich sind die Expertinnen und Experten des Informations- und Beratungsdiensts sowie der Berufssyndikate des OGBL bemüht, unseren Mitgliedern gerecht zu werden, ihre Fragen zu beantworten und ihre Probleme, sei es am Arbeitsplatz oder mit einer öffentlichen Institution, zu lösen.

Ziel dieses Dossiers ist es,

Antworten auf viele allgemeine Fragen zu geben, und Sie finden hier einen umfassenden Überblick über die Bestimmungen des Arbeits- und Sozialrechts.

Da viele Anliegen unserer Mitglieder aber sehr spezifisch sind und auf der persönlichen Situation der oder des Betroffenen beruhen, ist klar, dass dieses Dossier nur eine erste Hilfe sein kann.

Wenn Sie als Lehrling, Student, Arbeitnehmer oder Rentner spezielle Beratung benötigen, zögern Sie nicht, sich an unsere kompetenten Strukturen zu wenden, und wir werden uns mit vollem Einsatz für Sie einsetzen.

**Nora Back,**  
**Präsidentin des OGBL**

04



## Familienbeihilfen

- Geburtszulage
- Kindergeld
- Schulanfangszulage
- Sonderzulage für behinderte Kinder

06



## Pflegeversicherung

- Urlaub**
- Erholungsurlaub
- Außerordentlicher Urlaub
- Elternurlaub
- Urlaub aus familiären Gründen
- Begleiturlaub
- Andere Urlaubsformen

09



## Arbeitszeit

## Arbeitslosenentschädigung





## Kündigung



## Renten

- Altersrente
- Die Hinterbliebenenpensionen
- Invalidenrente
- Mindestrente
- Erziehungspauschale
- Unfallrente



## Krankengeld

- Krankenversicherung
- Freiwillige Krankenversicherung
- Krankenweiterversicherung
- Mutterschaftsurlaub



## Mutterschaftsschutz



## Jugendarbeitsschutz Mindestlohn



## Einkommen zur sozialen Eingliederung (REVIS) Schwerbehindertenzuschuss Schwerbehinderteneinkommen

# inhalt

# Familienbeihilfen

Die Familienbeihilfen wurden zum 1. August 2016 neu geregelt. Lediglich beim Kindergeld selbst wird unterschieden zwischen Kindern, für die bereits Zulagen vor dem 1. August 2016 bezogen wurden und jenen, wo ein Anspruch erst ab dem 1. August 2016 besteht.

Der Kinderbonus ist abgeschafft und wurde in die verschiedenen Beträge einberechnet. Die Familiengruppe wurde ebenfalls abgeschafft, sodass für jedes Kind derselbe Betrag ausgezahlt wird unabhängig von der Anzahl der Kinder.

Seit dem 1. Januar 2022 (rückwirkend zum 1. Oktober 2021) werden die Kinderzulagen wieder an die Preisentwicklung (Index) angepasst. Dies gilt allerdings nur für das eigentliche Kindergeld, nicht jedoch für die anderen Zulagen.

Zu beachten ist, dass das Kindergeld nicht von der Indexmanipulation betroffen war und am 1. Juli 2022 um 2,5 % angehoben wurde, während die Indexbranche für Löhne und Renten auf den 1. April 2023 verschoben wurde.

Mit dem Ende der von der Tripartite beschlossenen Indexmanipulation werden die Anpassungen des Kindergeldes zum gleichen Zeitpunkt wie die der Löhne und Renten erfolgen, mit der offensichtlichen Ausnahme der auf den 1. April 2023 verschobenen Anpassung.





## Geburtszulage

Die Geburtszulage setzt sich aus drei verschiedenen Prämien von jeweils 580,03€ zusammen:

- Die vorgeburtliche Zulage ist an die Bedingung von 5 medizinischen und einer zahnärztlichen Untersuchung geknüpft. Zum Zeitpunkt der letzten medizinischen Untersuchung muss die Mutter ihren legalen Wohnsitz in Luxemburg haben oder selbst auf Grund einer Arbeit in Luxemburg sozialversichert sein;
- Die Geburtszulage ist an die Bedingung einer nachgeburtlichen medizinischen Untersuchung durch den Frauenarzt geknüpft. Das Kind muss lebensfähig geboren sein (Schwangerschaft von mindestens 22 Wochen) und die Mutter muss zum Zeitpunkt der Geburt ihren legalen Wohnsitz in Luxemburg haben oder selbst auf Grund einer Arbeit in Luxemburg sozialversichert sein.
- Diese beiden Zulagen sind der Mutter vorbehalten, sind an die Schwangerschaft gebunden und werden dementsprechend, auch bei Mehrlingsgeburt, nur einmalig an die Mutter ausbezahlt.
- Zum Erhalt der nachgeburtlichen Zulage muss das Kind ab der Geburt und bis zum Alter von 2 Jahren insgesamt mindestens 6 medizinischen Untersuchungen durch einen Kinderarzt, einen Internisten oder einen Allgemeinmediziner unterzogen werden.

## Kindergeld

Bei den Familien mit mindestens 2 Kindern, die im Juli 2016 eine Familienzulage erhalten haben, wurde der

Gesamtbetrag inklusive Kinderbonus durch die Anzahl der Kinder geteilt um einen einheitlichen Betrag pro Kind zu erhalten. Dieser Betrag wird bis zum Ende des Anspruchs auf Kindergeld beibehalten. Die Zukunftskasse hat die betroffenen Familien schriftlich über die ihnen zustehenden Beträge informiert.

Für Einzelkinder, sowie für Kinder wo der Anspruch erst ab dem 1. August 2016 besteht, wird einheitlich **292,55€** pro Monat gezahlt.

Bei Grenzgängern ist gegebenenfalls nur ein Differenzbetrag geschuldet.

Das Kindergeld wird bis zum vollendeten 18. Lebensjahr gewährt. Es kann unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 25. Lebensjahr weitergezahlt werden.

## Alterszulage

Ab dem 6. Lebensjahr wird das Kindergeld um **22,11€** und ab dem 12. Lebensjahr um **55,20€** pro Monat erhöht.

## Schulanfangszulage

Die Schulanfangszulage wird einmal pro Jahr im Monat August ausgezahlt und beträgt **115€** für Kinder von 6 bis 11 Jahren und **235€** für Kinder ab 12 Jahren.

## Sonderzulage für behinderte Kinder

Diese Sonderzulage ist für Kinder bestimmt die eine Minderung ihrer physischen oder geistigen Fähigkeiten von wenigstens 50% gegenüber derer eines gesunden Kindes gleichen Alters aufweisen. Sie beträgt **200€** und kann, wie das Kindergeld bis zum 25. Lebensjahr ausbezahlt werden.

# Pflegeversicherung

Die Pflegeversicherung ist eine Pflichtversicherung, die auf demselben Prinzip beruht wie die Krankenversicherung.

Es sind sowohl der oder die Versicherte selbst, als auch Familienmitglieder abgedeckt. Der Versicherungsbeitrag beläuft

sich auf 1,4% des Brutto-Gesamteinkommens des oder der Versicherten abzüglich eines Viertels des sozialen Mindestlohnes und wird vom Nettoeinkommen abgezogen. Auch Grenzgänger und Grenzgängerinnen können gemäß bilateralen Abkommen in den Genuss der Pflegeleistungen kommen.

## Urlaub

### Erholungsurlaub

Das Recht auf Erholungsurlaub entsteht nach dreimonatiger ununterbrochener Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber. Alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Alter, haben ein gesetzliches Anrecht auf einen jährlichen Erholungsurlaub von 26 Arbeitstagen, die Woche zu je 5 Arbeitstagen gerechnet.

Beschäftigte, mit anerkanntem Behindertenstatus (Antrag bei der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer beim Arbeitsamt), haben Anrecht auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen.

Der Urlaub wird im Prinzip nach Wunsch der Beschäftigten festgelegt. Kollektivurlaub muss im ersten Trimester des betreffenden Jahres zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung festgelegt werden.

Ist am Ende des Kalenderjahres noch Urlaub geschuldet, so kann dieser unter verschiedenen Bedingungen übertragen werden. Die Anzahl der Urlaubstage kann kollektivvertraglich wesentlich erhöht werden.

### Außerordentlicher Urlaub

Gesetzlich steht allen Beschäftigten ein außerordentlicher Urlaub zu, von:

- 1 Arbeitstag beim Tode eines/einer Verwandten oder Schwägerten des 2. Grades (Großvater, Großmutter, Enkel, Enkelin, Bruder, Schwester, Schwager, Schwägerin)
- 1 Arbeitstag bei Eintragung einer Partnerschaftserklärung
- 2 Arbeitstagen bei Umzug innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren beim gleichen Arbeitgeber, es sei denn der Arbeitnehmer muss aus beruflichen Gründen umziehen
- 3 Arbeitstagen beim Tod des Ehepartners oder eines/einer Verwandten oder Schwägerten des 1. Grades (Vater, Mutter, Schwiegervater, Schwiegermutter, Kind, Schwiegersohn, Schwiegertochter)
- 3 Arbeitstagen anlässlich der eigenen Hochzeit
- 5 Arbeitstagen beim Tod eines minderjährigen Kindes (eheliches, anerkanntes uneheliches oder adoptiertes Kind)

- 10 Arbeitstagen für den Ehepartner bei der Geburt eines Kindes, sowie bei Aufnahme zur Adoption eines Kindes von weniger als 16 Jahren, außer bei Nutzung des Adoptionsurlaubs.

Der außerordentliche Urlaub ist in vielen Fällen durch kollektivvertragliche Vereinbarungen erhöht worden.

**Achtung:** der außerordentliche Urlaub muss zum Zeitpunkt des Geschehens genommen werden

## Elternurlaub

### Bedingungen:

- der Antragsteller muss bei der Geburt des Kindes sowie während mindestens 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs bei der luxemburgischen Sozial-

versicherung auf Grund eines Arbeitsvertrages pflichtversichert sein.

- der Antragsteller muss in einem oder mehreren Arbeitsverhältnissen sein, die insgesamt eine Arbeitsdauer von wenigstens 10 Stunden pro Woche betragen oder sich in einer Ausbildung befinden.
- Die Altersgrenze des Kindes für das 2. Elternurlaub beantragt wird, beträgt 6 Jahre. Im Falle einer Adoption beträgt sie 12 Jahre.

### Dauer:

Sind alle sonstigen Bedingungen erfüllt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Vollzeitelternurlaub von 6 Monaten beziehungsweise von 12 Monaten bei Mehrfachgeburten zu gewähren. Der Teilzeiteltern-

urlaub oder der aufgeteilte Elternurlaub muss vom Arbeitgeber genehmigt werden, und muss in einem Elternurlaubsplan festgehalten werden, der, zusammen mit dem Antrag, an die Zukunftskasse eingereicht werden muss.

Ein Teilzeitelternurlaub oder ein aufgeteilter Elternurlaub ist für antragstellende Eltern, die zwischen 10 und 20 Stunden pro Woche arbeiten oder einen Ausbildungsvertrag haben, nicht möglich.

Ein Teilzeitelternurlaub besteht in einer Reduzierung von 50% der Arbeitszeit und nicht mehr in einer Reduzierung von 20 Stunden. Die Aufteilung kann während 20 Monaten ein Tag pro Woche oder während einer Zeitspanne von 20 Monaten vier unterschiedliche Monate sein.



### Entschädigung:

Die Entschädigung erfolgt durch ein Ersatzeinkommen, welches sozialleistungs- und steuerpflichtig ist. Die Berechnung dieses basiert auf dem beitragspflichtigen Einkommen der 12 Monate vor Beginn des Elternurlaubs. Die unterste Grenze entspricht dem sozialen Mindestlohn (2.447,07€ am 01.02.2023) und die Obergrenze liegt bei 5/3 des sozialen Mindestlohns (4.087,69 € € au 01.02.2023). Diese Beträge entsprechen einem Vollzeitarbeitsvertrag und werden bei einem Teilzeitarbeitsvertrag anteilig berechnet.

### Urlaub aus familiären Gründen

Jeder Arbeitnehmer der ein Kind zu versorgen hat, dessen Zustand im Falle einer schweren Krankheit, nach einem Unfall oder aus einem sonstigen zwingenden gesundheitlichen Grund die Anwesenheit eines Elternteils erfordert kann den Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch nehmen.

Als zu versorgendes Kind gilt ein eheliches Kind, ein uneheliches Kind, sowie ein Adoptivkind, das zum Zeitpunkt des Auftretens der Krankheit die Gegenwart eines Elternteils braucht.

Der Urlaub aus familiären Gründen kann aufgeteilt werden und die Eltern können diesen Urlaub nicht gleichzeitig nehmen.

Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung der Dauer nach Stellungnahme des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung. Der Urlaub aus familiären Gründen beträgt:

- insgesamt 12 Tage pro Kind während des Lebensabschnitts von 0 - 4 Jahren
- insgesamt 18 Tage pro Kind während des Lebensabschnitts von 4 bis 13 Jahren
- Insgesamt 5 Tage pro Kind im Falle eines Krankenhausaufenthalts während des Lebensabschnitts von 13 bis 18 Jahren.

Die Anzahl der Tage wird verdoppelt, wenn für das betroffene Kind die Sonderzulage für behinderte Kinder bezogen wird.

Tage, die vor dem 1.1.2018 in Anspruch genommen wurden, werden von oben genannten Tagen im jeweiligen Lebensabschnitt abgezogen.

Der Arbeitgeber muss am Tag der Abwesenheit persönlich oder durch eine dritte Person mündlich oder schriftlich informiert werden und muss ein entsprechendes ärztliches Attest erhalten.

### Begleiturlaub

Jeder Arbeitnehmer hat Anrecht auf einen Begleiturlaub von 5 Arbeitstagen pro Fall und pro Jahr, wenn ein Verwandter 1. Grades in gerader aufsteigender oder absteigender Linie (Mutter, Vater, Tochter, Sohn) oder bei einer Seitenverwandtschaft 2. Grades (Schwester, Bruder), oder ein Ehepartner oder der Lebenspartner eine schwere Krankheit in der Endphase durchmacht.

Dieser Urlaub kann aufgeteilt werden. In Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber kann er teilweise genommen werden. Der Begleiturlaub endet am Todestag der begleiteten Person.

Die Abwesenheit im Rahmen des Begleiturlaubs muss ärztlich bescheinigt werden und der oder die Berechtigte muss seinen Arbeitgeber am 1. Tag seiner Abwesenheit informieren.

### Andere Urlaubsformen

Zusätzlich zu den oben aufgeführten Urlaubsformen, sieht das Arbeitsrecht noch andere vor, wie zum Beispiel der individuelle Bildungsurlaub, Sprachurlaub. Wenden Sie sich diesbezüglich bitte an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL.



# Arbeitszeit

Als Arbeitszeit gilt die Zeit während der ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber zur Verfügung steht. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche. Diese Grenzen dürfen im Prinzip nicht überschritten werden.

Es besteht allerdings die Möglichkeit zur Einführung einer Referenzperiode von bis zu 4 Monaten und/oder einer Gleitzeitregelung. Da diese von Fall zu Fall sehr unterschiedlich sein können, wenden Sie sich bitte an eine unserer Zweigstellen.

Überstunden können durch eine bezahlte Ruhezeit oder gegebenenfalls durch eine Gutschrift auf einem Arbeitszeitkonto von

1,5 Stunden pro geleisteter Überstunde ausgeglichen, beziehungsweise mit einem Zuschlag von 40% vergütet werden. Jugendliche unter 18 Jahren erhalten für jede geleistete Überstunde einen Zuschlag von 100%. Allerdings ist in diesem Fall die Leistung von Überstunden nur unter bestimmten Bedingungen erlaubt und auch dann nur, wenn kein volljähriger Arbeitnehmer zur Verfügung steht.

Das Gesetz verbietet Sonn- und Feiertagsarbeit, doch auch hier gibt es Ausnahmeregelungen. Für an Sonntagen geleistete Arbeit erfällt ein Zuschlag von 70% für alle Beschäftigten über 18 Jahre, Jugendliche erhalten einen Zuschlag von 100%. Feier-

tagsarbeit ist mit einem Zuschlag von 100% zu vergüten. In Betrieben in denen Nachtarbeit (22.00 bis 6.00 Uhr) üblich ist, ist nur dann ein Zuschlag geschuldet, wenn der Betrieb einem Kollektivvertrag unterliegt. der Mindestzuschlag für Nachtarbeit beträgt dann 15%. Kollektivverträge können die angegebenen Prozentsätze erhöhen.

Lediglich im HoReCa-Bereich ist die Nachtarbeit gesetzlich geregelt und ist demnach mit einem Zuschlag von 25% für Arbeitszeiten zwischen 1.00 und 6.00 Uhr durch Vergütung oder bezahlte Ruhezeit auszugleichen.

# Arbeitslosenentschädigung

Eine Arbeitslosenentschädigung wird all jenen unfreiwilligen Arbeitslosen gewährt, die in Luxemburg wohnhaft, als Arbeitssuchende bei der Arbeitsagentur (ADEM) eingetragen sind und während mindestens 26 Wochen (182 Tage) innerhalb der letzten 12 Monate vor der Eintragung als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 16 Stunden beschäftigt waren.

Das Arbeitslosengeld beträgt in der Regel 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes der 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Es kann jedoch folgende Beträge nicht überschreiten:

- vom 1. bis 6. Monat: 250% des gesetzlichen Mindestlohns

- vom 7. bis 12. Monat: 200% des gesetzlichen Mindestlohns
- vom 13. bis 24. Monat: 150% des gesetzlichen Mindestlohns

Die Dauer der Arbeitslosenentschädigung beträgt 6 bis 12 Monate, abhängig von der Zahl der gearbeiteten Monate innerhalb des Jahres unmittelbar vor der Einschreibung. Aus Altersgründen, bei Invalidität (nach Alter und Grad der Arbeitsunfähigkeit) oder im Fall von Beschäftigungsmaßnahmen kann sie um 6 Monate verlängert werden.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die über 50 Jahre alt sind und die während mindestens 20 Jahren sozialversicherungspflichtig waren, können eine Verlängerung

zwischen 9 und 12 Monaten beantragen. der Gesamtanspruch auf Arbeitslosenunterstützung kann jedoch auf keinen Fall 24 Monate überschreiten.

Schulabgänger zwischen 18 und 21 Jahren haben Anrecht auf eine Arbeitslosenentschädigung von 70% des Mindestlohnes.

Diese beläuft sich auf 40% des Mindestlohnes, wenn der Schulabgänger 16 bis 17 Jahre alt ist. der Anspruch tritt erst dann in Kraft, wenn sich der Schulabgänger innerhalb von 12 Monaten ab Studienende beim Arbeitsamt eingeschrieben und dann eine Wartezeit von 39 Wochen erfüllt hat. Unter gewissen Bedingungen kann die Wartezeit auf 26 Wochen verkürzt und das Anspruchsalter auf maximal 28 Jahre erhöht werden.

# Kündigung

Unter Berücksichtigung folgender Fristen kann der unbefristete Arbeitsvertrag durch Einschreibebrief aufgelöst werden:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist Arbeitgeber	Kündigungsfrist Arbeitnehmer
weniger als 5 Jahre:	2 Monate	1 Monate
5 - 10 Jahre:	4 Monate	2 Monate
Mindestens 10 Jahre:	6 Monate	3 Monate

Die Kündigungsfrist läuft ab dem 15. eines Monats, falls die Kündigung vor diesem Tag mitgeteilt wurde, und ab dem 1. des nachfolgenden Monats, falls die Kündigung nach dem 14. mitgeteilt wurde.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der Kündigungsfrist von der Arbeit freistellen. Dies muss jedoch im Kündigungsbrief oder in einem separaten Schreiben festgehalten sein.

Bei fristgemäßer Kündigung verfügt der oder die Beschäftigte über einen Monat Zeit, um die Kündigungsgründe per Einschreiben anzufragen. Der Arbeitgeber muss dann, ebenfalls per Einschreiben, binnen Monatsfrist die genauen Kündigungsgründe angeben. Tut er dies nicht, so handelt es sich um eine missbräuchliche Kündigung. Diese muss innerhalb von 3 Monaten angefochten werden.

Bei fristgerechter Entlassung erfallen zusätzlich folgende Abgangsschädigungen:

Betriebszugehörigkeit	Abgangsschädigung
mindestens 5 Jahre:	1 Monatsgehalt
mindestens 10 Jahre:	2 Monatsgehalt
mindestens 15 Jahre:	3 Monatsgehalt
mindestens 20 Jahre:	6 Monatsgehalt
mindestens 25 Jahre:	9 Monatsgehalt
mindestens 30 Jahre:	12 Monatsgehalt

In Betrieben, die weniger als 20 Arbeitnehmer\*innen beschäftigen, kann sich der Arbeitgeber für ein Ersetzen der geschuldeten Abgangsschädigung durch eine Verlängerung der Kündigungsfrist entscheiden. Diese Entscheidung muss er dem Arbeitnehmer dann allerdings im Kündigungsbrief mitteilen.

In Betrieben mit Kollektivverträgen können andere Fristen und Entschädigungen vorgesehen sein; diese müssen jedoch Verbesserungen gegenüber den gesetzlichen Bestimmungen beinhalten.







# Renten

Die Rentenreform hat an nachfolgenden Angaben im Prinzip nichts geändert. Allerdings werden die Renten anders berechnet. Bis dato ist der theoretische monatliche Brutto-Rentenbetrag ab dem 55. Lebensjahr auf dem jährlichen Auszug der Versicherungszeiten und -beträge angegeben. Sie können ebenfalls eine (unverbindliche) Simulation Ihres Rentenbetrags bei der Pensionskasse beantragen.

## Altersrente

Jeder und jede Versicherte hat mit 65 Jahren, bei mindestens 120 versicherten Monaten, inklusive derjenigen Versicherungsmonate in einem Land, das durch ein bi- oder multilaterales Sozialversicherungsabkommen mit Luxemburg gebunden ist, Anrecht auf die normale Altersrente. Versicherten, die mit 65 Jahren diese Bedingung nicht erfüllen, werden auf Grund eines Antrages, die für sie eingezahlten Beiträge, die dem Index angepasst werden, rückerstattet, der Beitrag des Staates ausgenommen.

- Anrecht auf die frühzeitige Altersrente haben Versicherte
- im Alter von 60 Jahren: bei 480 versicherten Monaten
- im Alter von 57 Jahren: bei 480 versicherten Monaten<sup>1</sup>

unter der Bedingung, dass sie jede berufliche Tätigkeit einstellen, ausgenommen unbedeutende Gelegenheitsarbeiten, wenn das diesbezügliche Einkommen, auf das ganze Kalenderjahr verteilt, monatlich ein Drittel des sozialen Mindestlohnes nicht übersteigt. Versicherte, die nicht älter als 65 Jahre sind, wenigstens 12 Monate in ihrem Leben berufstätig waren, ihre Arbeit aus familiären Gründen aufgegeben haben und gesund sind, können sich freiwillig weiterversichern. des weiteren sieht die Gesetzgebung vor, dass fehlende Versicherungszeiten nachgekauft werden können.

## Die verschiedenen Hinterbliebenenpensionen

Nachstehende Personen können Anrecht auf eine Hinterbliebenenpension haben:

- der überlebende Ehepartner<sup>2</sup>
- der geschiedene Ehepartner
- Verwandte und Verschwägerter in direkter Linie oder Verwandte einer Seitenlinie bis zum zweiten Grad
- leibliche Kinder des (der) Versicherten und, unter bestimmten Bedingungen, alle Kinder, welche zu Lasten des (der) Versicherten waren.

## Zuerkennungsbedingungen der Hinterbliebenenpensionen

Da die Zuerkennung der einzelnen Hinterbliebenenpensionen an Wartezeiten und andere spezifische Zuerkennungsbedingungen gebunden ist, bitten wir Sie sich bei Fragen an die Agenturen oder Zweigstellen des Informations- und Beratungsdienstes des OGBL zu wenden.

## Invalidenrente

Alle Versicherten, die während 12 Monaten binnen einer Periode von 3 Jahren vor dem Eintreten der Invalidität versichert waren, können eine Invalidenrente beantragen. Die Anwartschaft muss nicht erfüllt sein, wenn die Invalidität einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit als Ursache hat.

Der oder die Versicherte behält die Invalidenrente, solange die Arbeitsunfähigkeit andauert. Als arbeitsunfähig gilt im Sinne des Gesetzes derjenige Versicherte, der durch lange Krankheit, Behinderung oder Abnutzung einen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit erlitten hat, der es ihm nicht mehr ermöglicht, den Beruf, den er zuletzt ausgeübt hat, beziehungsweise eine andere Beschäftigung, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht, auszuüben

## Mindestrente

Jeder Rentner und jede Rentnerin hat Anrecht auf eine Mindestrente von

<sup>1</sup> angerechnet werden ausschließlich die effektiv gearbeiteten Versicherungszeiten.

<sup>2</sup> gleichgestellt sind laut Gesetz vom 9. Juli 2004 auch die Personen, die in einer Lebensgemeinschaft zusammenleben.

2.112,78€ (Index 898,93 ab 01.02.2023), falls der oder die Versicherte wenigstens während 40 Jahren versichert war. Falls diese Zeit nicht aufgewiesen werden kann, man jedoch während mindestens 20 Jahren versichert war, so wird die Mindestrente für jedes fehlende Jahr um 1/40 gekürzt. Der überlebende Ehepartner hat Anrecht auf denselben Betrag, die Waisen auf 576,59€ (Index 898,93 ab 01.02.2023). Es sei noch angemerkt, dass die Gesetzgebung Bestimmungen betreffend die Nichtkumulierbarkeit der Beträge vorsieht.

## Erziehungspauschale

Die Erziehungspauschale ist eine Leistung, die dem Elternteil zusteht, welcher die Erziehung der Kinder übernommen hat, sofern die Erziehungsaufgabe nicht in der Rente berücksichtigt wurde.

Adoptiveltern haben Anspruch auf die Erziehungspauschale, wenn das Kind bei der Adoption nicht älter als vier Jahre war. Die Erziehungspauschale kann auch einer Drittperson gewährt werden, welche an Stelle der Eltern die Erziehung eines Kindes übernommen hat.

Wenn die Eltern bei der Geburt des Kindes aufgrund außergewöhnlicher Umstände im Ausland lebten, können sie von der Residenzpflicht entbunden werden. Die Erziehungspauschale beträgt pro Monat und pro Kind 86,54€ brutto. Auf Antrag wird die Erziehungspauschale vom 65. Lebensjahr an gezahlt.

## Unfallrente

Bei einer durch einen Arbeitsunfall verursachten Arbeitsunfähigkeit, erhält das Unfallopfer eine Entschädigung von der

Nationalen Gesundheitskasse, die mit dem Krankengeld identisch ist.

Im Fall eines als solchen anerkannten Arbeitsunfalls wird diese Leistung im Namen und auf Rechnung der Unfallversicherung getätigt. Sie ist in allen Fällen auf 78 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt.

Eine Unfallrente kann beantragt werden im Fall einer zeitweise völligen Arbeitsunfähigkeit, beziehungsweise bei einer teilweisen dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Stirbt der oder die Verunfallte an den Folgen des Unfalls, steht den Hinterbliebenen eine Entschädigung von 1/15 des letzten Jahreslohnes und die Hinterbliebenenrente zu. Wir raten Ihnen sich in jedem Fall an den Informations- und Beratungsdienst des OGBL zu wenden.

# Krankengeld

## Krankenversicherung

Seit dem 1. Januar 2009 steht den Arbeitnehmern im Krankheitsfall die Fortzahlung ihres Lohns durch ihren Arbeitgeber bis zum letzten Tag des Monats, innerhalb dessen sich der 77. Krankheitstag befindet, zu. Die Berechnung geschieht aufgrund einer Referenzperiode von 18 aufeinanderfolgenden Kalendermonaten. Ab dem folgenden Monat zahlt die Krankenversicherung das Krankengeld. Die Lohnfortzahlung obliegt wiederum dem Arbeitgeber ab dem Monat, der auf denjenigen Monat folgt, während dem die 77-Tage-Bedingung nicht mehr erfüllt ist. Das Recht auf Krankengeld, inklusive der Lohnfortzahlung, ist auf 78 Wochen innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen begrenzt.

## Freiwillige Krankenversicherung

Jede Person kann eine freiwillige Kranken-

versicherung abschließen. In diesem Fall werden die Naturalleistungen erst nach einer Wartezeit von 3 Monaten gewährt.

## Krankenweiterversicherung

Bei Ablauf des Arbeitsverhältnisses bleibt die Krankenversicherung für den laufenden Monat und die 3 folgenden Monate bestehen, unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin während der 6 vorangegangenen Monate versichert war.

Im Falle einer, zum Zeitpunkt des Ablaufs des Arbeitsverhältnisses, behandelten Krankheit kann der Versicherungsschutz um zusätzliche 3 Monate verlängert werden. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall für den eine Unfallvollrente ausbezahlt wird, kann der Versicherungsschutz um 9 Monate verlängert werden.

Diese Bedingungen gelten nur für Sach-

und Dienstleistungen. Das Krankengeld kann allerdings auch unter gewissen Bedingungen weitergezahlt werden. Hierzu empfehlen wir, dass Betroffene sich in einer unserer Agenturen möglichst vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses beraten lassen. Eine freiwillige Weiterversicherung muss innerhalb von 6 Monaten per Antrag erfolgen.

## Mutterschaftsurlaub

Das Gesetz untersagt die Beschäftigung einer Schwangeren oder Mutter im Zeitraum von 8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Entbindung.

Während dieser Periode zahlt die Nationale Gesundheitskasse eine Entschädigung in der gleichen Höhe wie im Krankheitsfall unter der Bedingung, dass die betroffene Frau mindestens während 6 Monaten im Laufe des Jahres, das vor dem Beginn des Mutterschaftsurlaubs liegt, gearbeitet hat.

# Mutterschaftsschutz

Für schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen gelten folgende gesetzliche Schutzbestimmungen:

- Recht auf eine bezahlte Freistellung vom Dienst, um die vorgeburtlichen Untersuchungen wahrnehmen zu können
- Verbot einer Reihe von Arbeiten, die als schädlich für die Gesundheit und Sicherheit der Schwangeren oder stillenden Frau betrachtet werden
- Verbot gefährliche Arbeiten auszuführen; Arbeitsplatzumgestaltung für andere Arbeiten
- auf Vorschlag eines Arbeitsmediziners, Zuweisung einer anderen Arbeit, ohne Lohnverlust, falls es nicht machbar ist mögliche Gefahren auszuschließen; falls eine neue Arbeitszuweisung technisch oder objektiv nicht möglich ist, muss die Arbeitnehmerin, auf Vorschlag eines Arbeitsmediziners, vom Dienst freigestellt werden
- Entlassungsverbot während der Schwangerschaft und bis zu 12 Wochen nach der Niederkunft; falls die Schwangerschaft während der Probezeit, die in einem Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit vorgesehen ist, festgestellt wird, wird diese Probezeit bis zum Ende der Entlassungsverbotsperiode ausgesetzt
- Verbot Überstunden zu leisten, dies gilt für schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen
- Beschäftigungsverbot 8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Niederkunft
- stillenden Müttern steht des weiteren, nach Wiederaufnahme ihrer Arbeit, täglich eine Stillpause von 2-mal 45 Minuten oder eine 90-minütige Stillpause (z.B. falls die betriebliche Arbeitspause weniger als 1 Stunde beträgt), am Anfang und/oder am Ende des Arbeitstages, zu.



# Jugendarbeitschutz

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Jugendarbeit gelten für Jugendliche bis zum vollendeten 18. Lebensjahr. Prinzipiell untersagt sind Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht-, Akkord- sowie Fließbandarbeit.

Des Weiteren ist vorgeschrieben, dass die Berufsschulzeit als Arbeitszeit anzurechnen ist und dass sich der oder die Jugendliche (bis zum vollendeten 21. Lebensjahr) periodisch ärztlichen Untersuchungen unterziehen muss.



## Mindestlohn

Die gesetzlichen Bestimmungen über den Mindestlohn betreffen sämtliche Beschäftigte ohne Ausnahme. Der gesetzliche Mindestlohn ist wie folgt festgesetzt:

Seit dem 01.02.2023	Index 898,93
15 -17 Jahre (75 %)	1.835,30 €
17 -18 Jahre (80 %)	1.957,65 €
ab 18 Jahre (100 %)	2.447,07 €

Falls nach Druck dieser Auflage Anpassungen fällig werden, entnehmen Sie diese

bitte unseren Sozialparametern, welche in unseren Zweigstellen, beziehungsweise auf unseren Internetseiten erhältlich sind und die Sie dann in folgender Tabelle eintragen können.

Seit dem 01.02.2023	Index 898,93
15 -17 Jahre (75 %)	10,61€
17 -18 Jahre (80 %)	11,32 €
ab 18 Jahre (100 %)	14,14 €

Der Mindeststundenlohn wird errechnet, indem der monatliche Mindestlohn durch 173 dividiert wird.

**Anmerkung:** Für Beschäftigte, die eine berufliche Qualifikation in der ausgeübten Tätigkeit, wird der Mindestlohn um 20% erhöht (= 2.936,48 €, Index 898,93). Durch Kollektivvertragsverhandlungen können sowohl die Prozentsätze für jugendliche Beschäftigte als auch die Mindestlöhne erheblich verbessert werden.

# Einkommen zur sozialen Eingliederung - REVIS

Das gesetzlich festgelegte Einkommen zur sozialen Eingliederung stellt eine unterste Einkommensgrenze dar und ist seit dem 1. Januar 2019 neu geregelt.

Das neue REVIS umfasst 2 Bestandteile. Zum einen die Inklusionszulage wenn das Gesamteinkommen des Haushaltes unter den festgelegten Beträgen des Mindesteinkommens liegt. Zum anderen die Aktivierungszulage für Personen die an entsprechenden Maßnahmen teilnehmen.

Antragsteller müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- offiziell und faktisch in Luxemburg wohnen,
- mindestens 25 Jahre alt sein,
- über zu geringe Geldmittel für den Unterhalt ihrer Haushaltsgemeinschaft verfügen,
- bei der Arbeitsagentur (ADEM) gemeldet sein und aktiv einen Arbeitsplatz suchen,
- bereit sein, sämtliche Möglichkeiten auszuschöpfen, um ihre Lage zu verbessern.

Antragsteller unter 25 Jahren können das REVIS erhalten wenn:

- sie ein Kind aufziehen, für das sie Kindergeld erhalten,
- sie schwanger sind (ab 8 Wochen vor der Entbindung),
- wenn sie nicht in der Lage sind, ihren Lebensunterhalt selbst zu finanzieren,
- wenn sie eine Person pflegen, die Leistungen der Pflegeversicherung erhält

Antragsteller aus einem Nicht-EU-Land müssen nachweisen, dass sie im Laufe der vergangenen 20 Jahre während fünf Jahren faktisch in Luxemburg ansässig waren.

Antragsteller aus einem EU-Land, die

eben erst ins Land gekommen sind, haben während der ersten drei Monate ihres Aufenthaltes in Luxemburg keinen Anspruch auf das REVIS.

**Achtung:** Keinen Anspruch haben unter anderem Personen:

- die ihre berufliche Tätigkeit freiwillig aufgegeben oder reduziert haben,
- die wegen schwerwiegender Verfehlung entlassen wurden,
- die unbezahlten oder Teilzeiturlaub in Anspruch nehmen,
- die eine Hochschulausbildung machen,
- die gegen die Wiedereingliederungsvereinbarung mit der ADEM verstoßen oder sich weigern, sich an einer von der ADEM vorgeschlagenen Maßnahme zu beteiligen,
- die die Zusammenarbeit mit dem Nationalen Amt für soziale Eingliederung (ONIS) verweigern,
- denen das Arbeitslosengeld entzogen wurde,
- die eine unvollständige oder falsche Erklärung an den Nationalen Solidaritätsfonds (FNS) gerichtet haben, ...

## REVIS Beträge (am 01.02.2023):

- pro Erwachsener 858,49 €
- pro Kind 266,54€
- Zuschlag pro Kind für Einzeltern-Haushalt 78,75 €
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts 858,49 €
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern 128,82€

Der Antrag wird mittels Formular an den FNS (Fonds national de solidarité) gestellt.

## Schwerbehinderten-zuschuss

Das diesbezügliche Gesetz wurde durch das Gesetz vom 19. Juni 1998 über die Pflegeversicherung abgeschafft, die Personen jedoch ausgenommen, die zum 31.12.1998 im Genuss dieser Leistung waren.

## Schwerbehinderteneinkommen

Alle Personen, die die folgenden Bedingungen erfüllen, sind berechtigt das Schwerbehinderteneinkommen zu beanspruchen:

- mindestens 18 Jahre alt sein
- eine verminderte Arbeitskapazität von mindestens 30% aufweisen, die durch eine körperliche, geistige, psychische Schwäche oder eine Wahrnehmungsschwäche verursacht wurde und/oder durch psychosoziale Schwierigkeiten, welche die Schwäche verschärfen; die Schwäche muss vor dem Alter von 65 Jahren aufgetreten sein
- einen Gesundheitszustand aufweisen, bei dem jede Arbeitsanstrengung zu vermeiden ist oder bei dem die Arbeitsfähigkeiten so niedrig sind, dass kein Arbeitsplatz weder im normalen noch im geschützten Arbeitsbereich an die Bedürfnisse der Person angepasst werden können
- im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung im Großherzogtum Luxemburg sein, dort angemeldet sein und effektiv dort wohnen.

Der Betrag des Schwerbehinderteneinkommens entspricht **1716,97€** (Index 898,93) und wird beim FNS beantragt.

# sica

## Informations- und Beratungsdienst

Sie brauchen Unterstützung am Arbeitsplatz, haben Probleme mit der Sozialversicherung oder Schwierigkeiten beim Ausfüllen der Steuererklärung? Wir sind da, um Ihnen zu helfen!



+352 2 6543 777



[contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)



Devenez membre | Werden Sie Mitglied | Become a member | Torne-se um membro

[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

## Handelssektor

# Mehr als 1.000 zusätzliche Arbeitnehmer profitieren von einem Kollektivvertrag

Im Handels- und Garagensektor – einem Sektor, in dem der Deckungsgrad der Kollektivverträge zu den niedrigsten in Luxemburg gehört – profitieren binnen der letzten zwei Jahre über 1.000 Arbeitnehmer zusätzlich von einem Kollektivvertrag. Der OGBL hat in der Tat in den letzten zwei Jahren eine ganze Reihe von neuen Kollektivverträgen ausgehandelt und konnte auch den Geltungsbereich des Garagenkollektivvertrags erweitern.

In den letzten zwei Jahren wurden vor allem in der Modebranche neue Kollektivverträge unterzeichnet. Während die ersten Kollektivverträge vor allem in multinationalen Modeunternehmen wie H&M, Inditex oder C&A abgeschlossen wurden, ziehen immer mehr kleinere Unternehmen nach. So wurden in letzter Zeit Kollektivverträge in Unternehmen mit 20 oder weniger Arbeitnehmern unterzeichnet.

Dank des Einsatzes des OGBL im Handels- und Garagensektor fallen heute insgesamt mehr als 15.000 Arbeitnehmer unter

den Geltungsbereich eines Kollektivvertrags und profitieren somit von günstigeren Arbeitsbedingungen als das Gesetz vorsieht.

Das Syndikat Handel wird selbstverständlich weiterhin die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor durch eine offensive Tarifpolitik verbessern, die darauf abzielt, den Deckungsgrad der Kollektivverträge zu erhöhen.

Diesem Wunsch sind jedoch Grenzen gesetzt: Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen im Einzelhandel hat weniger als 15 Arbeitnehmer. In Bezug auf die Ressourcen ist es fast unmöglich, so viele Kollektivverträge in Hunderten von Kleinbetrieben auszuhandeln. Aus diesem Grund fordert das OGBL-Syndikat Handel einen sektoriellen Kollektivvertrag für die kleinen Geschäfte.

Die CLC, die die Arbeitgeber des Sektors vertritt, lehnt es kategorisch ab, einen solchen sektoriellen Kollektivvertrag auszuhandeln, und behauptet, dass die Unter-

nehmen kein Interesse daran hätten. Die jüngsten Vereinbarungen und die Tatsache, dass eine Reihe von Kleinunternehmen Kollektivverträge ausgehandelt und unterzeichnet haben, beweisen jedoch das Gegenteil.

Das Syndikat Handel des OGBL fordert weiterhin die Einführung eines sektoriellen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer in kleinen Geschäften. In diesem Zusammenhang fordert es auch den Arbeitsminister auf, endlich eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes in Angriff zu nehmen, die insbesondere die Aushandlung von sektoriellen Kollektivverträgen begünstigt – eine Reform, zu der sich die Regierung in ihrem Koalitionsvertrag verpflichtet hat und die der OGBL bereits seit mehreren Jahren fordert.

Gleichzeitig verhandelt das Syndikat Handel natürlich weiterhin neue Kollektivverträge auf Unternehmensebene und verbessert so konkret die Arbeits- und Lohnbedingungen in diesem Sektor. ◊



## Sozialwahlen bei ACE Sécurité – OGBL im Sektor der Sicherheitsdienste gestärkt

Nach den Sozialwahlen, die kürzlich bei ACE Sécurité S.A. stattfanden, verfügt der OGBL nun über zwei Delegierte im Unternehmen, nämlich einen effektiven Delegierten und einen Ersatzdelegierten. Die Arbeitnehmer des Unternehmens mussten insgesamt zwei effektive Delegierte und zwei Ersatzdelegierte wählen – die beiden verbleibenden Mandate gingen an nicht

gewerkschaftlich organisierte Delegierte.

Mit dieser Wahl ist der OGBL im Sektor der Sicherheitsdienste gestärkt, was natürlich im Rahmen der zukünftigen Verhandlungen und Aktionen, die in diesem Sicherheitsunternehmen stattfinden werden, von Bedeutung ist. Die neuen Delegierten können nun auf die Solidarität des OGBL in

Sachen Unterstützung und Expertise zählen, um die Interessen der Arbeitnehmer des Betriebes bestmöglich zu verteidigen.

A.C.E Sécurité S.A. ist eine 2017 gegründete luxemburgische private Sicherheitsfirma, die in Schouweiler ansässig ist und etwa 45 Personen beschäftigt. ◊

## Das OGBL-Syndikat Handel verstärkt sich

Die große OGBL-Familie im Handel weitet sich auf den Sektor des Pharmavertriebs aus. Hanff – Global Health Solutions verfügt nun über seine erste OGBL-Personal-delegation.

Das hundertjährige Unternehmen, das sich auf den Vertrieb von Medikamenten, pharmazeutischen und veterinärmedizinischen Produkten spezialisiert hat, ist in Ellingen ansässig. Der Großhändler, der den Service und die Logistik für Pharmaunternehmen und Gesundheitsdienst-

leister übernimmt, beschäftigt rund 100 Arbeitnehmer.

Der OGBL besetzt alle effektiven Mandate, d.h. fünf, sowie ein Ersatzmandat. Diese Erweiterung in diesem Sektor zeigt einmal mehr das Vertrauen, das die Arbeitnehmer dem OGBL-Syndikat Handel entgegenbringen. Die neuen Delegierten können auf die Unterstützung, den Beistand und die Expertise des OGBL zählen, um die Interessen der Arbeitnehmer in ihren Betrieben bestmöglich zu vertreten. ◊



## Nicht eingehaltene Vereinbarungen bei Paul Wurth Luxemburg

Mit größtem Erstaunen hat der OGBL Anfang Januar zur Kenntnis genommen, dass Georges Rassel von seinem Posten als CEO von Paul Wurth Luxemburg und der Region Europa entfernt wurde. Diese tumultartige und unerwartete Nachricht stellte eine Premiere für das Unternehmen dar und löste eine Schockwelle bei den Arbeitnehmern des Unternehmens aus.

Die Arbeitnehmervertreter, mit starker Unterstützung vom OGBL und vom LCGB haben eine Dringlichkeitssitzung mit der

Generaldirektion beantragt, um zu versuchen, die Überlegungen die hinter dieser überraschenden Entscheidung stehen, zu verstehen, die direkt mit den vereinbarten Verpflichtungen des Konzerns bricht. Ein Treffen, das dann auch kürzlich stattfand.

Die unerwartete Entscheidung in Bezug auf den CEO gibt Anlass zu großer Besorgnis über die Absichten der SMS-Group, was die Zukunft von Paul Wurth Luxemburg betrifft. In der Tat beweist die SMS Group, die seit fast zwei Jahren die Aktienmehr-

heit besitzt, mit diesem Manöver, dass sie sich nicht an die vereinbarten Verpflichtungen hält. Es besteht nun die reale Gefahr, dass der Sozialdialog innerhalb des Unternehmens zerbricht. Die Qualität dieses Sozialdialogs war seit vielen Jahren im Land ein Beispiel und hat es ermöglicht, die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer mit ihrem imposanten Know-how im Bereich der Stahl- und Metallindustrie und den zukunftsweisenden technologischen Konzepten zu festigen. ◊



## Horeca-Sektor

# Sektoraler Kollektivvertrag um den Arbeitskräftemangel zu beheben

Das OGBL-Syndikat Handel und sein Horeca-Komitee möchten auf die Äußerungen reagieren, die der Generalsekretär der Patronatsföderation Ende letzten Jahres auf RTL gemacht hat. Als Gast in der Sendung Background, am 3. Dezember 2022, sprach François Koepp nämlich den Arbeitskräftemangel im Horeca-Sektor an, wie er es seit mehreren Monaten regelmäßig tut. Derzeit seien rund 3.000 Stellen nicht besetzt.

Gleichzeitig kritisierte der Generalsekretär des Horesca-Verbands das luxemburgische Arbeitsrecht, da es in Bezug auf die Arbeitszeiten nicht flexibel genug sei und es möglich sein müsse, Arbeitnehmer über 40 Stunden pro Woche hinaus zu beschäftigen. Das Arbeitsrecht sieht nicht nur im Rahmen des PAN-Gesetzes bereits eine große Flexibilität vor (bis zu 20% mehr oder weniger Arbeitszeit mit einem Plan zur Arbeitsorganisation/POT), sondern sieht auch zahlreiche Ausnahmen für das Hotel- und Gaststättengewerbe vor.

Doch abgesehen von diesen Überlegungen ist es gerade die Haltung der Arbeitgeber in diesem Sektor, deren Sprecher Herr Koepp ist, die zum großen Teil für den derzeitigen Arbeitskräftemangel verantwortlich ist. So identifiziert eine kürzlich durchgeführte Analyse des Statec den Horeca-Sektor als den Sektor mit den niedrigsten Löhnen in Luxemburg.

Zu diesen niedrigen Löhnen kommen sehr unattraktive Arbeitsbedingungen hinzu, vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit. So machen unbezahlte, mehrstündige Unterbrechungen zwischen zwei Schichten die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben oft sehr kompliziert oder sogar unmöglich. Für viele Beschäftigte des Sektors, darunter ein hoher Anteil von Grenzgän-

gern, ist es angesichts der Arbeitszeiten nicht mehr attraktiv, für einen Mindestlohn nach Luxemburg zu kommen, um dort zu arbeiten.

Um dem Arbeitskräftemangel in diesem Sektor entgegenzuwirken, muss der Sektor für die Arbeitnehmer wieder attraktiver werden. Konsequente Lohnerhöhungen sind notwendig. Die Berufe in diesem Sektor müssen unbedingt aufgewertet werden!

Um die Attraktivität des Sektors zu steigern, bedarf es sicherlich nicht noch mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit, sondern im Gegenteil, Regelungen, die eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben ermöglichen, sowie Arbeitszeitverkürzungen ohne Gehaltseinbußen.

Aus Sorge um die Attraktivität des Sektors hat das OGBL-Syndikat Handel am 18. Oktober eine Unterredungsanfrage an die Föderation Horesca geschickt, um über die eventuelle Aushandlung eines sektoralen Kollektivvertrags zu diskutieren. Bis heute hat die Föderation Horesca noch nicht auf diese Unterredungsanfrage geantwortet.

Der OGBL hat seine Verantwortung übernommen, als es darum ging, die Folgen der Pandemie für den Sektor abzumildern und hat nicht gezögert, einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit der Föderation Horesca zu unterzeichnen. Heute ist es an den Arbeitgebern des Sektors, ihre Verantwortung zu übernehmen und die Verhandlungen über einen Kollektivvertrag mit dem OGBL aufzunehmen. ◊



# improof

[www.improof.lu](http://www.improof.lu)

eine Reflexionsplattform für eine nachhaltige  
und faire Wirtschaft

Die Arbeitnehmerkammer hat **improof** ins Leben gerufen, eine neue Reflexionsplattform, deren Ziel es ist, die öffentliche und politische Debatte in Luxemburg anzuregen und zur Entwicklung einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen.

Die Plattform widmet sich verschiedenen Themen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Es sollen dementsprechend Beiträge von Autor-inn-en in den Vordergrund gestellt werden, die zu folgenden Thematiken Überlegungen anstellen möchten:

- der Arbeit unter hochwertigen Bedingungen,
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit,
- dem umwelt- und sozialverantwortlichem Konsum,
- der sozioökonomischen Entwicklung,
- der Verteilungsgerechtigkeit und dem sozialen Zusammenhalt,
- dem Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichheiten,
- der Fortbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Lebensbereichen umfasst.

Entdecken Sie die  
aktuellen Beiträge



# Abschluss der sektoriellen Tripartite Luftfahrt

Infolge der Grundsatzvereinbarung, die bei der Tripartite-Sitzung vom 26. September 2022 getroffen wurde, haben OGBL, LCGB und NGL-SNEP die verschiedenen diesbezüglichen Texte mit der Generaldirektion von Luxair fertiggestellt.

## Nach der Validierung der verschiedenen Texte wurden diese am 22. Dezember 2022 unterzeichnet.

Die wichtigsten Punkte, die festgehalten wurden, waren:

Angesichts einer deutlichen Konjunkturverbesserung, die eine Wiederherstellung des Geschäftsvermögens des Unternehmens ermöglicht, haben die Parteien beschlossen, den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) zum 1. Januar 2023 zu beenden.

Das Ende des PAB ermöglicht somit:

- das Ende der Kurzarbeit aus konjunkturellen Gründen mit sofortiger Wirkung;
- das Ende der strukturellen Kurzarbeit für Arbeitnehmer in der CDR („cellule de reclassement“) zum 1. Januar 2023;
- der Regierungsrat bleibt bei seinem Beschluss vom 23. Juli 2021 bezüglich der Bewilligung des Einsatzes der 69 Arbeitnehmer in der CDR im Rahmen einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung fest;
- die ursprünglich für das Jahr 2023 vorgesehenen Vorruhestandsregelungen auf freiwilliger Basis der Beschäftigten bleiben garantiert;
- das Ende des Einfrierens der Löhne zum 1. Januar 2023.

Zusätzlich zum Anhang des PABs haben die Sozialpartner auch einen Anhang zum Kollektivvertrag unterzeichnet, der die Wiedereinführung der jährlichen/biennalen Lohnerhöhungen, wie sie in den

Gehaltstabellen vorgesehen sind, ab dem 1. Januar 2023 festlegt.

Die Gewerkschaften danken allen Luxair-Beschäftigten herzlich für ihr Engagement und ihre Unterstützung, ohne die dieses Ergebnis nicht möglich gewesen wäre.

Hinsichtlich der Verbesserung des Sozialdialogs fanden unilaterale Sitzungen mit dem Mediator statt, bei denen die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter die Forderungen und Beschwerden der Beschäftigten darlegten.

Nach diesen Beratungstreffen hat der Mediator nun für Januar eine erste Vermittlungssitzungen mit allen Parteien angesetzt, um konkrete Lösungen zu finden. Die Gewerkschaften setzen sich weiterhin für die Lösung aller Probleme im Interesse aller Luxair-Beschäftigten ein.◊



## Gesundheits-, Pflege- und Sozialwesen **Mehr Personal. Jetzt!**



Sowohl in Pflegehäusern, mobilen Pflegediensten, Krankenhäusern oder sozialen Einrichtungen ist der Personalmangel direkt spürbar. Immer wieder hat das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL die Alarmglocken geläutet und auf das akute Problem aufmerksam gemacht.

Bereits vor der Pandemie hat der OGBL in diesem Zusammenhang bedarfsgerechte Personalvorgaben gefordert. Auch wenn die Politik in den letzten Jahren, auf kontinuierlichen Druck des OGBL hin, das Prob-

lem des Personalmangels erkannt hat und einige Entscheidungen getroffen hat, die sicherlich in die richtige Richtung gehen, fehlt es an kurzfristigen Lösungsansätzen. Zur Erinnerung muss gesagt werden, dass Luxemburg im europäischen Vergleich, auf die Gesundheitsausgaben in Relation zum BIP bezogen, eher schlecht da steht. Es muss also in Zukunft verstärkt in unser Gesundheitssystem investiert werden.

Die Kolleginnen und Kollegen, die in dem Bereich arbeiten, erleben immer wieder,

dass das Arbeitsaufkommen in keinem korrekten beziehungsweise sogar in einem gefährlichen Verhältnis zur personellen Besetzung steht.

Es ist höchste Zeit an die Qualität unserer Gesundheits-, Pflege- und sozialen Einrichtungen zu denken und der Unterbesetzung ein Ende zu setzen!

Wenn vor einigen Jahren das Problem des Personalmangels noch verleugnet wurde, glaubt heute niemand mehr die Behaup-

tung, es gebe keine Personalnot. Doch gerade diese Not darf heute nicht als Ausrede dienen, um sich vor klaren und verbindlichen Personalvorgaben zu drücken.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert darum, sektorübergreifend bedarfsgerechte, gesetzliche Personaluntergrenzen zu schaffen, die eine hochwertige Versorgung und gute Arbeitsbedingungen ermöglichen.

Um dies umsetzen zu können, muss die Personalbemessung im Pflegebereich und der Kinderbetreuung dringend überarbeitet und deutlich nach oben revidiert werden. Im Krankenhausbereich müssen gesetzliche Minimaldotationen eingeführt werden, die einerseits den Personalschlüssel in Relation mit der Anzahl der Betten, wie auch die Qualifikationen der Pflegekräfte in ausreichend hoher Zahl definieren müssen.

Es darf nicht versucht werden Personalvorgaben mit Verweis auf den Fachkräftemangel zu verhindern oder zu verwässern. Denn gerade dies ist der Schlüssel, um mehr Fachkräfte durch bessere Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Auch darf nicht behauptet werden, dass es aufgrund der fehlenden Fachkräfte unmöglich sei Personaldotationen zu definieren und zu erhöhen.

Der OGBL stellt in dem Zusammenhang überraschend fest, dass nach Aussagen der ADEM, im September 2022, ganze 425 Gesundheitsberufler bei der ADEM eingeschrieben waren und in den Bereichen „professions médicotéchniques“, „soins paramédicaux“ und „éducation et appareillage“ eingesetzt werden könnten.

Darüber hinaus werden in ganzen Bereichen, wie den mobilen Pflegediensten und den Laboren Gesundheitspersonal überwiegend, und oft unfreiwillig, in Teilzeitverträgen eingestellt um Planifikationen zu vereinfachen und die Fluktuation der Referenzperioden zum Nachteil der Beschäftigten maximal auszunutzen. Dass

diese Flexibilität auf Arbeitgeberseite erhebliche negative Konsequenzen auf die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer hat und sicherlich nicht zur Attraktivität der Berufe beiträgt, in denen ein Personal-mangel besteht, scheint die Arbeitgeber dabei wenig zu stören.

Hier könnten wertvolle Stunden im Sektor aufgefangen werden und ganz nebenbei erhebliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen erreicht werden, indem unfreiwillige Teilzeitverträge aufgestockt würden. Das Ganze kombiniert mit einer verbesserten Planifikation und mit dem, für Arbeitgeber, unschönen Risiko punktuell Überdotationen zu schaffen. Dass dies jedoch zu signifikanten Verbesserungen für Patienten und Personal führen würde, liegt auf der Hand.

Im Bereich der Kinderbetreuung dagegen scheint es mehr als verwunderlich, dass nur ein Bruchteil der eingeschriebenen Schüler, die berufsbegleitende Erzieherausbildungen absolvieren, als „Educatours en formation“ eingestellt werden. Die angehenden Erzieher hören immer wieder, dass es nicht genügend Erzieherposten gibt und sie daraufhin in prekären niedrigeren Karrieren eingestuft werden. Dies ist sicherlich nicht nachvollziehbar in einem Sektor wo der Erziehermangel seitens der Politik und der Arbeitgeber offiziell anerkannt wurde. Durch eine Erhöhung der Personalvorgaben würde hier also nicht nur kurzfristig dem Personalmangel entgegengewirkt, sondern auch längerfristig jungen Menschen durch Wertschätzung und Anerkennung ihrer Ausbildung den Weg in den Sektor geebnet.

Allgemein muss man sagen, dass in Luxemburg die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge im Jahr 2021 um 45,6% zugenommen hat. Auch im Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor stellt der OGBL immer wieder fest, dass vor allem junge Menschen von diesem Phänomen betroffen sind. Auch dies ist wenig nachvollziehbar in einem Sektor in dem akuter Personalmangel herrscht. Das Überarbeiten, respektive Einführen von Minimaldotatio-

---

**Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert, sektorübergreifend bedarfsgerechte, gesetzliche Personaluntergrenzen zu schaffen, die eine hochwertige Versorgung und gute Arbeitsbedingungen ermöglichen.**

---

nen würde dieser Entwicklung sicherlich entgegenwirken und ebenfalls zusätzliche junge Talente anziehen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hatte bereits 2020 unter dem Motto „Ouni Eis Geet Näisch“ auf die desolaten Zustände und die Notwendigkeit die Arbeitnehmer des Sektors zu schützen aufmerksam gemacht. Auch in den abgeschlossenen Kollektivvertragsverhandlungen wurde der Schwerpunkt vom OGBL auf qualitative Verbesserungen der Arbeitsplätze und Möglichkeiten für die Arbeitnehmer sich von der enorm intensiven Arbeit zu erholen, gelegt.

Jedoch ist es komplementär notwendig, im Sektor zusätzliche Posten zu schaffen und durch Minimaldotationen sinnvoll zu verteilen und abzusichern. Darum sagt das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL: Mehr Personal. Jetzt. ◊

# Der OGBL fordert mehr Transparenz und einen klaren Rahmen für den Sozialdialog in den Europaschulen

Der OGBL kämpft sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene für die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer der Europaschulen, deren Arbeitsbedingungen durch Statuten geregelt sind, die vom Europäischen Obersten Rat mit Sitz in Brüssel aufgestellt wurden. Diese Statuten, die in einer Reihe von Aspekten den verschiedenen nationalen Gesetzen entgegenstehen, sind die Ursache für mehrere Ungereimtheiten – auch in Luxemburg, – insbesondere in Bezug auf die Lehrbeauftragten, die seit Jahren einer Reihe von Ungerechtigkeiten und untragbaren Ungleichheiten ausgesetzt sind. In diesem Zusammenhang, und um die Situation des gesamten Personals dieser Schulen zu verbessern, fordert der OGBL eine bessere Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsorganisationen und mehr Transparenz seitens des Europäischen Obersten Rates, sowie die Einhaltung und Anwendung des luxemburgischen Arbeitsrechts, einschließlich der Regeln, die den Sozialdialog auf nationaler Ebene definieren.

In Luxemburg ist der OGBL vor Ort, um seine Mitglieder zu verteidigen und seine Delegierten bei ihrer täglichen Arbeit zu beraten. Der OGBL stellt fest, dass die Rechte und Interessen des Personals der Europaschulen in Luxemburg oftmals in Frage gestellt werden, was die Arbeitszeitorganisation, die Entlohnung oder auch die Rechte und Aufgaben, die den Personaldelegationen zustehen, betrifft. Die Europaschule in Bartringen/Mamer hat beispielsweise einseitig beschlossen, dass die Lehrbeauftragten nicht mehr in die Zählung der Belegschaft in der Vertretung der Personaldelegation einbezogen werden, obwohl diese Arbeitnehmer einen



luxemburgischen Arbeitsvertrag haben und ihre Steuern und Sozialabgaben in Luxemburg zahlen. Da die Lehrbeauftragten eine beträchtliche Anzahl an Arbeitnehmern in dieser Schule darstellen, hält der OGBL diese Entscheidung für untragbar, da sie den direkten Effekt hat, die Personaldelegation zu schwächen, indem sie die Anzahl der bei den nächsten Sozialwahlen zu wählenden Delegierten sowie den Stundenkredit, der der Delegation zur Verfügung steht, drastisch reduziert. In diesem Zusammenhang wurde übrigens auch eine Beschwerde bei der Gewerbeinspektion (ITM) eingereicht. Der OGBL fordert weiterhin die Anwendung des nationalen Rechts für das gesamte Personal mit luxemburgischem Arbeitsvertrag!

Der OGBL arbeitet mit den verschiedenen nationalen Gewerkschaften in Belgien, Spanien, Italien, den Niederlanden und Deutschland, wo Europaschulen angesiedelt sind, zusammen. Er agiert auch im Rahmen des Europäischen Gewerkschaftskomitees für Bildung und Wissenschaft (ETUCE), der ein wesent-

liches Organ für den Informationsaustausch und die Koordinierung von Aktionen zur Verbesserung des Sozialdialogs innerhalb der Schulstruktur auf internationaler Ebene ist. Das ETUCE ist ein Gewerkschaftsverband, dem 125 Bildungsgewerkschaften angehören und der fast 11 Millionen Mitglieder aus allen europäischen Ländern vertritt. Dieser Gewerkschaftsverband koordiniert die Gewerkschaften, die das Bildungspersonal der 13 bestehenden Europaschulen organisieren. Für den OGBL kann das reibungslose Funktionieren des Systems der Europaschulen nur durch eine transparente Aufteilung der finanziellen und personellen Ressourcen mit dem ETUCE gewährleistet werden. Aus diesem Grund ist der OGBL der Ansicht, dass die Teilnahme des ETUCE als Beobachter im Europäischen Obersten Rat eine wirksame Repräsentativität der Lehrkräfte in den betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten und somit zu einer integrativeren Verwaltung der Ressourcen und des Personals dieser Schulen beitragen würde. ◊

## OGBL fordert eine Stärkung des öffentlichen Statuts von POST Luxembourg

Artikel 24 des Rahmengesetzes von POST Luxembourg umfasst die Bestimmungen bezüglich des Personals von Post Luxemburg. Er schreibt die Anwendung der derzeitigen und künftigen Bestimmungen des allgemeinen Statuts, der Lohn-, Zulagen- und Pensionsregelungen, der Gesetzgebung für Beamte und Staatsangestellte sowie die Anwendung des Kollektivvertrags für Staatsangestellte auf das öffentlich-rechtliche Personal von POST Luxembourg vor.

Derselbe Artikel 24 führte gleichzeitig die Möglichkeit für POST Luxembourg ein, künftige Personal nach Privatrecht einzustellen. Der derzeitige zuständige Minister für POST Luxembourg, der Wirtschaftsminister, der im Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 24. Oktober 2022 zitiert wird, erklärt, dass Artikel 24 auch darauf abzielt, privatrechtliche Verträge in das POST-Gesetz einzufügen, um das öffentlich-rechtliche und das privatrechtliche Statut gleichzustellen, ohne dass die Koexistenz dieser beiden unterschiedlichen Statuten dazu dient, Quoten festzulegen oder POST Luxembourg gar zu verpflichten, 50 % ihres Personals

öffentlich-rechtlich und 50 % privatrechtlich zu beschäftigen.

Der Minister betonte, dass der Wille des Gesetzgebers eindeutig war:

1. das privatrechtliche Statut im POST-Gesetz als Alternative zum öffentlich-rechtlichen Statut zu verankern und
2. jede Art von möglicher Diskriminierung von Arbeitnehmern mit unterschiedlichem Statut zu beenden.

Der OGBL stellt fest, dass das Privatstatut bei POST sehr wohl verankert wurde und dass dies mit der Einführung eines Kollektivvertrags (KV) im Jahr 2009 einherging. Trotz der Bemühungen des OGBL, eine Gleichbehandlung zwischen den beiden Statuten zu erreichen, muss jedoch festgestellt werden, dass der besagte Kollektivvertrag die Ungerechtigkeiten zwischen den Statuten nur noch vergrößert hat, anstatt jegliche Art von Diskriminierung zu beenden, wie es vom Gesetzgeber gewünscht wurde (Punkt 2).

Der OGBL stellt ebenfalls fest, dass die

Regierung und die Direktion von POST Luxembourg während der Pandemie nicht aufgehört haben, den wesentlichen Charakter des Unternehmens für das Überleben des Landes zu betonen. Für den OGBL belegt diese Tatsache einmal mehr den gemeinnützigen Auftrag von POST Luxembourg.

Der OGBL fordert eine Stärkung des öffentlichen Statuts von POST Luxembourg:

- durch eine Politik der Einstellung von öffentlichem Personal (Beamte, Staatsangestellte oder Staatsarbeitnehmer);
- durch die Aushandlung von Bestimmungen, die den Übergang des derzeitigen „privaten“ Personals in das öffentliche Statut zum Ziel haben;
- durch echte Verhandlungen über die unterschiedlichen Statute innerhalb von POST, die die Direktion, die Regierung und ALLE bei POST Luxembourg vertretenen Gewerkschaften einbeziehen.

Der OGBL wird nicht aufhören, den öffentlichen Charakter von POST Luxembourg zu verteidigen. ◊

## Busfahrer der kommunalen Verkehrsbetriebe: OGBL-Landesverband trifft déi Lénk

Eine Delegation des OGBL-Landesverbandes, unter anderem mit Delegierten von AVL und TICE, traf sich kürzlich mit Déi Lénk zu einem Meinungsaustausch über die Situation bei den Busfahrern der kommunalen Verkehrsbetriebe. Die Unterredung konzentrierte sich insbesondere auf die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, die Mängel bei der Ausbildung, die Wege, um den Beruf des Busfahrers attraktiver zu machen, aber auch auf die schleichenden Privatisierungstendenzen in diesem Sektor. Der OGBL-Landesverband und déi Lénk setzen sich beide für einen Ausbau des öffentlichen Transports und die lückenlose Beibehaltung des öffentlichen Statuts der Fahrer von AVL und TICE ein. ◊



# Neues Gehälterabkommen im Öffentlichen Dienst unterzeichnet – der OGBL nimmt Stellung



Etwas überraschend wurde bereits am 9. Dezember eine Vereinbarung über die Erneuerung des Gehälterabkommens für den Öffentlichen Dienst verkündet. Überraschend auch deswegen, weil die einzige verhandlungsführende Gewerkschaft einige Tage vorher noch behauptete, noch keinen Forderungskatalog eingereicht zu haben.

Die Verhandlungen fanden also erneut hinter verschlossenen Türen, ohne OGBL und Landesverband statt, obwohl Letztere noch kurz zuvor ihren Anspruch an diesen Verhandlungen teilzunehmen bekundet hatten, da sie die Mehrheit in mehreren Sektoren stellen, die vom Gehälterabkommen abhängen. Insgesamt sind in der Tat mehr Personen (derzeit etwa 41.000) bei der Eisenbahn, im Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor, sowie als Arbeitnehmer beim Staat und bei den Gemeinden

beschäftigt, als Staatsbeamte und -angestellte im Öffentlichen Dienst. Die Gewerkschaft, die dieses Personal mehrheitlich vertritt, bleibt aber weiter von den Verhandlungen des Gehälterabkommens ausgeschlossen. Eigentlich ein unannehmbarer Zustand. OGBL und Landesverband nehmen dies nicht weiter hin und werden alles unternehmen, damit sich dies in Zukunft nicht mehr wiederholt und es zu Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor kommt.

Im Unterschied zu seinen Vorgängern hat Minister Marc Hansen erneut keine Sitzung mit den anderen Gewerkschaften abgehalten. Immerhin hat er diesmal aber – im Gegensatz zu dem vorherigen Gehälterabkommen – den OGBL vor der Unterschrift des Abkommens telefonisch über das Verhandlungsergebnis informiert.

Wie der Minister auch während der Pressekonzferenz betonte, seien ja einige Forderungen des OGBL beim Verhandlungsergebnis berücksichtigt worden, auch wenn der OGBL nicht mit am Tisch saß.

In der Tat ist es wohl kein Zufall, dass sich die vom OGBL geforderten „5%“ im neuen Gehälterabkommen wiederfinden – wenngleich das tatsächliche Ergebnis weit unter dieser Forderung bleibt: 5% auf den ersten 100 Punkten (100 „points indiciaires“ entsprechen in etwa dem gesetzlichen Mindestlohn) bedeutet ja im Klartext, dass kein Beamter und Angestellter beim Staat eine 5%-Erhöhung erhalten wird. Der maximal zu erreichende Prozentsatz beträgt 3,9% bei einem Staatsangestellten der Laufbahn D3 im ersten Dienstjahr.

Nichtsdestotrotz ist der Ansatz einer Punktwerthöhung bis zu einer gewissen Anzahl von Punkten, wodurch die niedrigen Karrieren also proportional stärker aufgewertet werden, als die höheren, interessant.

Auch ist zu begrüßen, dass es sich um eine Punktwerthöhung handelt und nicht um eine Prämie, so dass diese Erhöhung sich auch in den vom Gehälterabkommen abhängigen Kollektivverträgen widerspiegeln wird (auch wenn die genauen Modalitäten dort noch zu verhandeln sind).

Nicht nachvollziehen und abzulehnen ist jedoch, dass die Erhöhung von 5% auf ein Jahr limitiert bleiben soll und nicht dauerhaft in die Löhne einfließen soll. Dies wird nämlich dazu führen, dass der Effekt der Aufwertung der niedrigeren Karrieren nach einem Jahr nicht nur annulliert wird, sondern es bedeutet ebenfalls, dass am 1.1.2024 bis weit in die



B1-Karriere hinein die Löhne im Vergleich zu 2023 sinken werden! Die vom Minister ins Feld geführte „soziale Selektivität“ bleibt also auf ein Jahr beschränkt. Der Unmut, gerade bei den niedrigen Karrieren, ist vorprogrammiert!

Aus Sicht des OGBL hätten beide Maßnahmen kombiniert werden müssen, also eine Punktaufwertung von 5% auf den ersten 100 Punkten ab dem 1.1.2023 und eine lineare Aufwertung um 1,95% ab dem 1.1.2024, um zu einem akzeptablen Verhandlungsergebnis zu kommen.

Was die sonstigen Punkte des neuen Gehälterabkommens anbelangt, so begrüßt der OGBL ausdrücklich, dass das Bewertungssystem, das er von Anfang an abgelehnt hat, jetzt wieder abgeschafft wird.

Zu begrüßen ist, dass der Abschluss einer BTS-Ausbildung mit einer Prämie valorisiert werden soll. Das gleiche gilt für Beamte mit Meisterbrief in der B1-Karriere, die damit auch eine Aufwertung erhalten. Der OGBL hält aber nichtsdestotrotz an seiner Forderung einer Aufwertung des Meisterbriefs durch eine Einstufung auf Ebene 6 im Qualifikationsrahmen fest.

Die Maßnahmen bei den Posten „à responsabilité particulière“ (PARP), können dazu beitragen, einige Ungerechtigkeiten aus der Welt zu schaffen - insbesondere der Tatsache, dass bisweilen aufgrund der 15%-Schwelle einige Beamte zwar mehr Verantwortung übernommen haben, ohne dass dies einen Einfluss auf ihren Lohn hatte. Es ist jedoch zu bedenken, dass weiter große Ungleichheiten zwischen den Laufbahnen und Funktionen bestehen, was den Zugang zu den PARP anbelangt und ganze Funktionen, insbesondere auch

bei der Eisenbahn, nichts von dieser Maßnahme haben werden.

Die Möglichkeit, über die „voie expresse“ in eine höhere Laufbahn wechseln zu können, wird verlängert. Dagegen ist an sich nichts auszusetzen. Es ist aber zu bedauern, dass erneut die Gelegenheit verpasst wurde, endlich ein für alle Mal die Situation der nach dem alten Gesetz eingestellten Polizisten mit Sekundarschuldiplom zu regeln und diese von der C1 in die ihnen zustehende B1-Laufbahn zu erhöhen und damit durch die Anerkennung ihres Sekundarabschluss-Diploms ein starkes Zeichen zu setzen.

Am 9. Dezember 2022, also am gleichen Tag, an dem das Gehälterabkommen unterschrieben wurde, urteilte das Verfassungsgericht, dass die Polizisten mit Sekundarschulabschluss seit Inkrafttreten des Polizeigesetzes im Jahre 2018 benachteiligt werden. Es wurde als verfassungswidrig eingestuft, dass Beamte ohne Abschluss durch die „voie expresse“ in die Laufbahn B1 durchgeschleust werden, während Beamten, die über einen Abschluss verfügen und somit alle Voraussetzungen für den Zugang zur Laufbahn B1 erfüllen, über keinen adäquaten Zugang zu dieser Laufbahn verfügen.

Überhaupt nicht angesprochen werden im neuen Gehälterabkommen weitere wichtigere Forderungen des OGBL, wie die Personaldelegationen im öffentlichen Dienst, die Arbeitszeitdiskussion oder auch die sektoralen Forderungen wie z.B. die Aufwertung der Laufbahn der Fluglotsen und die Gleichbehandlung der Lehrbeauftragten bei der „Altersdécharge“.

Auch wenn das Ergebnis also nicht völlig

zufriedenstellend ist, handelt es sich aber insgesamt um ein besseres Verhandlungsergebnis als bei den zwei vorangegangenen Nullrunden. Der Druck des OGBL im Vorfeld wird dazu beigetragen haben.

Es bleibt aber für den OGBL völlig inakzeptabel, dass er weiter von diesen Verhandlungen, deren Auswirkungen weit über den öffentlichen Dienst hinausreichen, ausgeschlossen bleibt. Dies bleibt eine fundamentale Verletzung seiner Verhandlungsrechte und damit auch der demokratischen Rechte des Personals in all den vom Gehälterabkommen abhängigen Sektoren, in denen der OGBL klar die Mehrheit stellt. Er wird seine Anstrengungen, dass dies in Zukunft nicht mehr so sein wird, weiter fortsetzen und fordert auch, im Hinblick auf die Wahlen, von allen Parteien, dass sie sich klar dazu bekennen, dass OGBL und Landesverband als Mehrheitsgewerkschaft in den direkt vom Gehälterabkommen abhängigen Sektoren an den Verhandlungen teilnehmen muss. ◊

---

**Die Verhandlungen fanden also erneut hinter verschlossenen Türen, ohne OGBL und Landesverband statt, obwohl Letztere noch kurz zuvor ihren Anspruch an diesen Verhandlungen teilzunehmen bekundet hatten.**

---

Treffen mit Vertretern des Ministeriums für Hochschulwesen und Forschung

# Zukünftige Integration des Max-Planck-Instituts in die Universität Luxemburg – der wissenschaftliche Auftrag wird auf jeden Fall weitergeführt

Eine Delegation der Abteilung Hochschulbildung und Forschung des SEW/OGBL, darunter insbesondere Personalvertreterinnen des Max-Planck-Instituts (MPI) in Luxemburg, traf sich am 12. Dezember 2022 dringend mit Vertretern des Ministeriums für Hochschulwesen und Forschung, um Klarheit über die Ungewissheit zu erhalten, die auf den zukünftigen Aktivitäten des Forschungsinstituts lastet. Denn obwohl seine endgültige Eingliederung in die Universität Luxemburg erst für 2026 vorgesehen ist, hat der derzeitige Direktor, Burkhard Hess, die Belegschaft jedoch darüber informiert, dass er beabsichtigt, von seinem Amt zurückzutreten, um eine Professur an der Universität Wien zu übernehmen. Seit dieser Ankündigung stellen die Beschäftigten viele Fragen zu ihren Perspektiven, ohne bislang eine Antwort erhalten zu haben. Bei der Unterredung zwischen dem SEW/OGBL und den Vertretern des Ministeriums zeigten sich letztere beruhigend, was die Aufrechterhaltung der Forschungsaktivitäten der Einrichtung und die Übernahme des Personals durch die Universität Luxemburg anbelangt.

Im Rahmen der Übertragung der Aktivitäten des MPI an die Universität, wie sie von der Regierung auf der Pressekonferenz, die am 13. Oktober 2022 im Rahmen des akademischen Jahresbeginns stattfand, angekündigt wurde, wirft dieser mögliche Rücktritt natürlich zahlreiche Fragen bezüglich des voraussichtlichen Zeitplans der Übertragung der betreffenden Aktivitäten auf, wenn man bedenkt, dass



die endgültige Fusion mit der Pensionierung der beiden Direktoren zusammenfallen sollte. Der SEW/OGBL äußerte sich besorgt über die Aufrechterhaltung der Substanz der geleisteten Arbeit bis zur endgültigen Integration und befürchtete einen schleichenden Abbau der Aktivitäten des Instituts. Die Vertreter des Ministeriums waren jedoch bemüht, alle diesbezüglichen Bedenken während der Unterredung zu zerstreuen, indem sie ihre Bereitschaft betonten, einen vorzeitigen Übergang der Institutsaktivitäten bis 2025 vorzusehen, falls die Direktoren vor dem geplanten Zeitpunkt ihrer Pensionierung aus dem Amt ausscheiden sollten.

Es wurde auch hervorgehoben, dass es nun die Universität sein wird, die die Aufgabe haben wird, die Forschungsaktivitäten des MPI in Luxemburg auf einem Niveau zu halten, das dem heutigen entspricht, sowie eine Übertragung der Arbeitsverträge sicherzustellen. Das Personal des MPI würde dann in die Kartographie der Funktionen aufgenommen und unter den Anwendungsbereich des Kol-

lektivvertrags der Universität Luxemburg fallen. Die Organisationsform, in der das derzeitige MPI in die Universität integriert werden soll, ist derzeit jedoch noch nicht bekannt. Des Weiteren informierten die Vertreter des Ministeriums die Delegation des SEW/OGBL über die neue Zusammensetzung des Verwaltungsrats des Instituts, der künftig auch einen Vertreter der Universität umfassen wird, der in Kürze ernannt werden soll.

Der SEW/OGBL sowie die Personalvertreterinnen des MPI möchten ihre Dankbarkeit für die klare und verbindliche Information, die sie von den Vertretern des Ministeriums erhalten haben, zum Ausdruck bringen. In Bezug auf die kommenden Diskussionen, die insbesondere die Zukunft und die Integration der Beschäftigten des Max-Planck-Instituts in die Universität Luxemburg betreffen müssen, fordert der SEW/OGBL die Einbeziehung der beiden jeweiligen Personaldelegationen, um den Schutz der Interessen des gesamten betroffenen Personals zu gewährleisten. ◊

# Gleichstellung in Bezug auf Promotionskriterien für Lehrkräfte nun vollständig erreicht!

Nachdem das SEW/OGBL bereits im Oktober 2022 erreicht hat, dass die Promotionskriterien für Lehrkräfte, die in Teilzeit arbeiten, oder Karriereunterbrechungen durch Elternzeit und/oder Mutterschutz hatten, zukünftig an die real geleistete Arbeitszeit angepasst werden, verzeichnet das SEW/OGBL einen erneuten Verhandlungserfolg: Die Promotionskriterien werden nun auch für bereits betroffene Lehrkräfte retroaktiv angepasst. Dies wurde dem SEW/OGBL während einer Unterredung am 13. Dezember 2022 von den Vertretern des Bildungsministeriums zugesagt.

Das Bildungsministerium ist aktuell dabei, die betroffenen Lehrkräfte zu informie-

ren und sie per Dispens ins 14. Echelon zu heben, insofern sie die proratisierte Anzahl von Weiterbildungsstunden während der vergangenen Referenzperiode erreicht haben. Falls eine Lehrkraft also beispielsweise 50% arbeitet, so muss sie in der vergangenen Referenzperiode nur 50% der 48 vorgeschriebenen Weiterbildungsstunden absolviert haben, um ins 14. Echelon zu kommen.

Für betroffene Lehrkräfte, die während der vergangenen Referenzperiode die an ihre reale Arbeitszeit angepasste (proratisierte) Anzahl von Weiterbildungsstunden nicht erreicht haben, gilt folgendes Prinzip: Sobald sie in der neuen Referenzperiode die fehlenden Weiterbildungsstunden

absolviert haben, werden sie ins 14. Echelon zugelassen. Hat eine Lehrkraft, die 50% Teilzeit arbeitet, in der vergangenen Referenzperiode zum Beispiel nur 22 Weiterbildungsstunden anstelle der 24 vorgeschriebenen (50% von 48) absolviert, so wird sie ab dem Moment ins 14. Echelon zugelassen, in dem sie in der neuen Referenzperiode die fehlenden 2 Stunden Weiterbildung absolviert hat.

Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung. Das SEW/OGBL wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass Teilzeitarbeit sowie Eltern- und Mutterschaftsurlaub nicht mehr mit einem Karriereknick einhergehen. ◊



# Wenig, aber nicht unerheblich. Versicherung versus Bank. Finanzielle Verbesserungen in sektoralen Kollektivverträgen im Finanzsektor

Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Versicherungsunternehmen in Luxemburg beinhaltet neben qualitativen Aspekten auch kollektive finanzielle Verbesserungen in den Lohntabellen, die spätestens jetzt im Januar 2023 für jeden Arbeitnehmer der unter den Kollektivvertrag fällt, wirksam werden müssen.

Da der Aufstieg in den Lohntabellen auf dem Prinzip der dreijährigen Garantie (von 3 Jahren) beruht, müssen die Vorteile einer Lohnstufe spätestens im Januar 2023 in der Lohntabelle für jeden Arbeitnehmer wirksam werden.

Die Arbeitnehmer werden in 6 Gruppen eingeteilt, und jede Lohngruppe umfasst 2 Schwellenwerte in der Lohntabelle. Bis zur Stufe 1, also Schwelle 1, beträgt die garantierte Erhöhung in der Lohntabelle 18 Punkte (Index 100) über 3 Jahre, danach verflacht sie auf nur 12 Punkte (Index 100) zwischen Schwelle 1 und Schwelle 2.

Das bedeutet, dass, wenn der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren nicht bereits eine monatliche Erhöhung (ohne Index) von 18 Punkten erhalten hat, diese spätestens im dritten Jahr erfolgen muss. Wenn der Arbeitnehmer in den letzten 3 Jahren sein Lohnniveau teilweise erhalten hat, werden die restlichen Punkte bis zu 18 Punkten im Januar vergeben. Wenn der Arbeitnehmer aufgrund seiner Leistung die 18 Punkte früher erhalten konnte, gehört er zu den wenigen Anspruchsberechtigten (dies gilt mit 12 Punkten (Index 100) zwischen Schwelle 1 und Schwelle 2 jeder Gruppe).

Tatsächlich sind die Lohntabellen des KV für Versicherungsangestellte heute bei weitem vorteilhafter als die der Bankangestellten.

Es ist insbesondere den vom OGBL geführten Verhandlungen zu verdanken, dass die Lohntabellen der Versicherungen aufgewertet wurden.

## Vergleich:

Allein der Vergleich der Lohntabellen im Versicherungssektor mit denen der Banken sagt viel über die Arbeitsbedingungen und die Lohnabschlüsse in diesen beiden Finanzsektoren aus.

Gruppen Versicherungen	Schwelle 1	Schwelle 2
I	490,55	597,99
II	521,04	628,46
III	539,10	680,46
IV	557,03	749,65
V	603,02	814,06
VI	700,11	929,62

Gruppen Banken	Schwelle (nach den ersten 8 Jahren)
A	379
B	422
C	530
D	639

Die letzte im KV Banken garantierte Lohntabelle von 639 Punkten (Index 100) entspricht nicht einmal mehr der Schwelle 2 der Versicherungsgruppe 3, während die Mehrheit der Versicherungsangestellten in den Gruppen 4 und 5 ist! Dies sagt viel über die Wertschätzung der Banken gegenüber ihren Arbeitnehmern aus, im Vergleich zum Versicherungssektor.

## Die Banken setzen ausschließlich auf Meritokratie.

Während die Versicherungsbranche noch auf kollektive Garantien in ihren Lohntabellen setzt, um Gewinne und kollektive unternehmerische Wertschöpfung auch für ihre Arbeitnehmer anzuerkennen, setzen die Banken bei den Löhnen ausschließlich auf individuelle Meritokratie und „One-to-One“-Verhandlungen. Für uns ist dies nicht der richtige Weg. Im Bankensektor liegt das maximale Grundgehalt daher weit unter dem Durchschnitt und dem Medianlohn des Versicherungssektors.

Es ist daher nicht überraschend, dass der Bankensektor mit einer Welle von massiven Personalverlusten und Attraktivitätsproblemen bei der Personaleinstellung zu kämpfen hat. ◊

## Berufseinstieg im Finanzsektor

# Die jungen Talente des Finanzsektors haben das Wort

Der Berufseinstieg im Finanzsektor gestaltet sich für die meisten jungen Erwachsenen oftmals anders als gedacht. Die Berufseinsteiger kehren häufig – teils nach ihrem mehrjährigen Studium nach Luxemburg zurück – und suchen voller Motivation eine neue Herausforderung in der Berufswelt. Dabei ist das Gehalt als Auswahlkriterium für die erste Stelle oft zweitrangig. Aufstiegsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, wie eine ausgeglichene Work-Life-Balance sind hingegen den Millennials und der Generation Y von besonderer Wichtigkeit. Die Unternehmen des Finanzsektors locken häufig die Berufseinsteiger mit genau diesen Bedingungen an und versprechen aussichtsreiche Karriereperspektiven.

Erstmals im Finanzsektor angekommen, kommt es dann ganz anders als erwartet. Vom ersten Arbeitstag an, rücken nur noch die Zahlen in den Mittelpunkt des Lebens. Zahlen die erreicht werden müssen und Deadlines die bedingungslos eingehalten werden müssen. Von Tag zu Tag wird mehr Druck auf die Berufseinsteiger ausgeübt. Oftmals werden sie dabei mangelhaft ausgebildet und nicht richtig in den Beruf eingeführt. Dieses Fehlen einer wahrhaftigen Berufsausbildung resultiert dann in einer weiteren Erhöhung des Drucks. Von Seiten der Unternehmen werden die Berufseinsteiger eiskalt ausgenutzt und ausgequetscht wie Zitronen. Alles ganz im Sinne der Zahlen und Deadlines.

Schnell ist die hohe Motivation verpufft und wird durch Enttäuschung ersetzt. Nicht selten machen sich Anzeichen von Überlastung oder gar Burnout bereits nach kurzer Zeit bemerkbar. Dabei schauen die

Personalabteilungen der Finanzunternehmen oft nur tatenlos zu und die jungen Erwachsenen sehen die einzige Möglichkeit zu einer Verbesserung ihrer Lebensbedingungen in einem Jobwechsel. Im neuen Unternehmen angekommen, finden sie meistens ähnliche Bedingungen vor. Dann bleibt häufig nur die Resignation übrig und die Karriereperspektiven rücken immer weiter in die Ferne. Des Öfteren verlassen sie dann nach kurzer Zeit für immer den Finanzsektor.

Besonders heute in einer sich immer stärker individualisierten Welt, ist es wichtig

derartigen Problemen am Arbeitsplatz mit Solidarität zu begegnen. Findet man sich in solchen Arbeitsbedingungen wieder, darf die Antwort niemals die Isolation sein. Damit sich etwas am Status quo der Bedingungen ändert, ist es wichtig, dass sich zahlreiche Berufseinsteiger des Finanzsektors uns, dem OGBL Finance Sector anschließen, denn nur so lässt sich die gesamte, sowie die Situation des Einzelnen verbessern.

Falls Sie sich in einer ähnlichen Situation befinden, kontaktieren Sie uns: [Secfin@ogbl.lu](mailto:Secfin@ogbl.lu). ◊





## 11 Steuerkonferenzen für französische Grenzgänger

# Steuern: Die Steuererklärung in Luxemburg für Nichtansässige

SA 04.03.23	Saulny	10:00	Soziokulturelles Zentrum in Saulny   rue de l'église, F- 57300
MI 08.03.23	Volmerange	18:30	Festsaal   11 rue des Ecoles, F-57330
MO 13.03.23	Thionville	19:00	Mehrzweck-Komplex in Veymerange.   14 Route du Buchel, F- 57100
DO 16.03.23	Hagondange	19:00	Espace Jean Burger   20 rue Charles Lutz, F- 57300
MI 22.03.23	Nilvange	18:30	Pierre Mellet-Saal   18 rue Victor Hugo, F- 57240
DO 23.03.23	Rettel	19:00	Gemeindesaal   15 Rue de la chartreuse, F-57480
MI 29.03.23	Algrange	19:00	Soziokulturelles Foyer A. Croizat   Place F. Mitterrand / rue de Lorraine, F-57440
MI 05.04.23	Hettange-Grande	19:00	Espace Mercure   8 Rue de la Gendarmerie, F-57330
DI 18.04.23	Cattenom	19:00	Saal neben der Sporthalle Charles Péguy   Route de Luxembourg, F-57570 Cattenom
FR 21.04.23	Metzervisse	19:00	Kulturzentrum in Metzervisse   50 Grand Rue, F-57940 Metzervisse
SA 29.04.23	Knutange	10:00	A. Stirn-Saal, Stadtpark   Parc Municipal, F-57240

In den Vorträgen werden vor allem die Aspekte der in Luxemburg geltenden Besteuerung behandelt, die einen Großteil der Grenzgänger je nach Steuerklasse betreffen, sowie die verschiedenen Optionen für nicht in Luxemburg ansässige Steuerpflichtige und ihre Folgen. Die Vorträge werden sich dann auf alle möglichen Abzugsmöglichkeiten beziehen (Ausbildungskosten, Reisekosten, Versicherungsprämien, Sparguthaben, Wohnraum, Schuldzinsen für Hypothekendarlehen, Spenden, außergewöhnliche Belastungen, Personalkosten, Kindergartengebühren,...).

Dieser Teil wird anhand von Auszügen aus dem Formular für die Steuererklärung erläutert und veranschaulicht. Die Teilnehmer haben am Ende der Präsentation die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Das französisch-luxemburgische Steuerabkommen und die steuerliche 34-Tage-Schwelle zwischen Frankreich und Luxemburg werden am Ende der Veranstaltung besprochen.

**Die Konferenzen sind für die breite Öffentlichkeit zugänglich. [www.frontaliers-français.lu](http://www.frontaliers-français.lu)**

## Belgische Grenzgänger

# Das föderale Parlament hat endlich das Gesetz verabschiedet, das die Toleranz der Arbeitstage außerhalb Luxemburgs auf 34 Tage erhöht!

Im August 2021 einigten sich die luxemburgische und die belgische Regierung darauf, die Grenze für die steuerlichen Toleranztage ab dem 1. Januar 2022 von 24 auf 34 Tage zu erhöhen.

Während das luxemburgische Parlament diese Entscheidung einige Monate später durch die Verabschiedung eines Gesetzes bestätigte, wurde sie in Belgien erst am 22. Dezember 2022 durch eine Abstimmung im föderalen Parlament bestätigt. Das Gesetz tritt zum 1. Januar 2022 in Kraft.

Dies ist zwar eine gute Nachricht für belgische Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, doch müssen diese weiterhin darauf achten, dass sie immer den Nachweis über ihre Tätigkeit auf luxemburgischem Boden erbringen können. Denn jeder Steuerzahler muss fünf Jahre lang in der Lage sein, sich vor einem Steuerprüfer zu rechtfertigen.

### Teilzeit, Elternurlaub, Krankheit, Beweise ... einige Regeln, die Sie kennen sollten:

- Personen, die Teilzeit arbeiten, Elternurlaub nehmen oder eine Periode von Mutterschaftsurlaub oder Krankheit aufweisen, erhalten weiterhin 34 Tage für die Toleranzschwelle in einem Kalenderjahr. Es spielt also keine Rolle, ob Sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.
  - Ein Toleranztag wird „verbraucht“, sobald das luxemburgische Hoheitsgebiet verlassen wird, und sei es auch nur für eine einstündige Dienstreise an einem Tag.
  - Das Beantworten von E-Mails von zu Hause aus gilt nicht als Verlassen des luxemburgischen Hoheitsgebiets.
- Alle Beweise sind gut, um die Anwesenheit in Luxemburg zu belegen: Restaurantrechnungen, Mobilfunk-Roaming-Rechnungen, Kreditkartenabrechnung, Einkäufe in Luxemburg, Treibstoff, Stechuhr, Sitzungsbericht, ... aber Bescheinigungen von Arbeitgebern oder Kollegen werden nicht akzeptiert.



Hinweis: Einige Berufsgruppen sind von der Pflicht, ihre Anwesenheit auf luxemburgischem Boden nachzuweisen, ausgenommen: internationale LKW-Fahrer, Flug- und Schifffahrtspersonal, Landwirte, da sie von einer Ausnahme profitieren, die im bilateralen Steuerabkommen vom 17.09.70 (Art. 2) vorgesehen ist. ◊

# Generalversammlung der Immigriertenabteilung

Die jährliche Generalversammlung der OGBL-Immigriertenabteilung, die während der Covid-19-Pandemie nicht abgehalten werden konnte, fand endlich am vergangenen 26. November in den Räumlichkeiten des OGBL in Luxemburg statt.

An der Sitzung nahmen 41 Delegierte teil, die die fünf Regionalkomitees (Nord, Zentrum, Süd, Düdelingen, Differdingen-Rodingen und Musel-Sauer) vertraten. Über drei Stunden lang analysierten sie den Tätigkeitsbericht für den Zeitraum 2020/2021 und verabschiedeten eine Resolution, in der die Untätigkeit der Regierung und der öffentlichen Hand in den Bereichen Wohnungsbau, „Tiers payant“ und Kaufkraft angeprangert wurde.

Die Immigriertenabteilung ruft außerdem alle Zuwanderer in Luxemburg auf, sich für die Kommunalwahlen im Juni 2023 in die Wählerlisten eintragen zu lassen, und fordert, dass das Wahlrecht auch für nationale Wahlen gewährt wird.

Da Leiharbeit die prekärste Arbeitsform ist, was Rechte und Garantien für den Arbeitnehmer angeht, fordert die Immigriertenabteilung schließlich eine vollständige Überarbeitung der entsprechenden Gesetze.

Die am 26. November 2022 von der Immigriertenabteilung verabschiedete Resolution ist online verfügbar: [ogbl.lu/departement-des-immigres](https://ogbl.lu/departement-des-immigres)





# lokalsektionen



**ÄISCHDALL/ATTERT:** Am 8. Oktober organisierte die Sektion Äsichdall/Attart eine Studienreise zum Feuerwehrmuseum „An der Géitz“ und zum Landmuseum „A Schiewesch“.



**DIFFERDINGEN:** Die Sektion Differdingen hielt ihre Mitgliederversammlung 2022 am 14. Oktober ab.



**THONVILLE-METZ:** Die Sektion ist Partner der Thai-Box-Gala in Terville, die am Samstag, dem 14. Januar stattfand und an der 800 Personen teilnahmen.



**UELZECHTDALL:** Die Sektion ruft ihre Mitglieder dazu auf, den Vorstand zu erweitern. Wer Interesse an einer Mitarbeit im Vorstand hat, kann sich per E-Mail an Jos Consbrück wenden: [jos@pt.lu](mailto:jos@pt.lu)



**LUXEMBURG-ZENTRUM:** Am 26. November besuchte St. Nikolaus die Kinder der Sektion im Kulturzentrum in Beggen.



**DIFFERDINGEN:** Am 9. Dezember fand das Fest der Pensionäre mit einem Besuch von St. Nikolaus statt.



**MUSEL-SAUER:** Die Sektion überreichte Spendenschecks an verschiedene Vereine.



**MUSEL-SAUER:** St. Nikolaus besuchte die Mitglieder der Sektion am 2. Dezember bei einer After-Work-Party im „New Rive Gauche Café“ in Grevenmacher.



**THONVILLE-METZ + VOLMERANGE-LES-MINES:** Teilnahme der Sektionen an der Kundgebung am Samstag, dem 7. Dezember 2022, zur Unterstützung des Personals der Notaufnahme des *Hopital Bel Air* in Thionville.



**THIONVILLE-METZ:** Angesichts des Erfolgs der von der Sektion Thionville-Metz am 10. Dezember 2022 organisierten Kinderweihnachtsfeier (innerhalb von zwei Tagen ausverkauft) organisierte die Sektion am Samstag, dem 15. Januar, eine weitere Filmvorführung im Scala in Thionville. 100 Eltern und Kinder haben diese besucht. Das Thema lautete „Galette des Rois“ (Dreikönigskuchen), wobei wie zu Weihnachten „Der gestiefelte Kater 2“ gezeigt wurde.

**VOLMERANGE-LES-MINES:** Am 15. Januar und am 22. Januar empfing die Sektion zwei Vereine. „Vivre l’instant“ und „Leucémie Espoir 57“. Den Vorsitzenden, die sich unermüdlich dafür einsetzen, bedürftige Männer, Frauen und Kinder zu unterstützen und ihnen zu helfen, wurden Spenden in Form von Süßigkeitentüten überreicht.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Am 10. Dezember 2022 fand das traditionelle Kinderweihnachtsfest der Sektion mit Kinobesuchen im Grand Ecran in Serémange-Ezrange statt.

# agenda

Datum	Uhrzeit	Sektion	Event
22/02		Volmerange-les-Mines	Salon du nettoyage ♥ Volmerange
25/02	09h30	Musel-Sauer	Frühstück + Diskussion über die wachsende Ungleichheit in Luxemburg ♥ Simon's Plaza
17/03		Dräilännereck	Mitgliederversammlung + Jubilarfeier ♥ Remich
25/03		Luxemburg-Zentrum	Mitgliederversammlung
30/03		Kanton Wootz	Mitgliederversammlung



D'Sektioun Déifferdeng sicht fir hire Comité e

**Caissier**

**Bei Interessi kënn Dir lech melle beim:**  
 MILUZZI Christian | ✉ Luxi24@pt.lu



**OGBL ÄISCHDALL-ATTERT**

3 TAGESREISE NACH

*brügge*

07.06.-09.06.2023

Details bis zum 1. März 2023 anfragen bei  
 Nicole Wester-Neuen: nneuen@pt.lu



*Rest in peace*

*Im Namen der OGBL-Sektionen gedenken wir aller Mitglieder, die im vergangenen Jahr verstorben sind, und drücken den trauernden Familien unser aufrichtiges Beileid aus.*



# KOSTENLOSES AUSFÜLLEN IHRER STEUERERKLÄRUNG

**Achtung: Ab 2023: Neue Frist für die Abgabe von Steuererklärungen bei der Steuerverwaltung:  
31. Dezember des laufenden Jahres**

Wie in den vergangenen Jahren bietet der Informations- und Beratungsdienst (SICA) den OGBL-Mitgliedern einen kostenlosen Service zum Ausfüllen ihrer Steuererklärung an.

**Achtung: Es ist nicht möglich, einen Termin zum Ausfüllen der Steuererklärung zu vereinbaren.**  
Der Service für die Steuererklärung in den Agenturen **Esch/Alzette, Luxemburg** und **Diekirch** zentralisiert.

Um Ihnen lange Wartezeiten zu ersparen, bitten wir Sie, Ihre Steuererklärung und die **Kopien der Belege** vorzugsweise in einer der beiden Filialen einzureichen oder sie dorthin zu schicken.

---

## OGBL Dienststelle Steuererklärungen

42 rue de la Libération  
L-4210 Esch-sur-Alzette

Montag - Freitag  
8.00 - 12.00 Uhr  
13.00 - 17.00 Uhr

## OGBL Dienststelle Steuererklärungen

31 rue du Fort Neipperg  
L-2230 Luxembourg

Montag - Freitag  
8.00 - 12.00 Uhr  
13.00 - 17.00 Uhr

## OGBL Dienststelle Steuererklärungen

14 route d'Ettelbruck  
L-9230 Diekirch

Mo, Di, Mi, Fr 8.00 - 12.00 Uhr  
//  
Mo, Mi, Do, Fr 13.00 - 17.00 Uhr

---

**Die ausgefüllte Erklärung wird dem Mitglied einfach per Post zugeschickt oder kann nach Terminvereinbarung nur in Esch/Alzette, Luxemburg oder Diekirch abgeholt werden.**

**Bitte teilen Sie uns Ihre Wahl bei der Einreichung Ihrer Unterlagen mit.**

Für die Erstellung der Steuererklärung ist es unerlässlich, dass Sie die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit Ihren persönlichen Daten ausfüllen. ([https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers\\_physiques.html](https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html))

Sie können uns die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit den Belegen auch per E-Mail an **impots@ogbl.lu** schicken, vorausgesetzt, das Dokument ist im **pdf-Format**.

# Was ändert sich durch die jüngsten Anpassungen beim Kindergeld und beim Elternurlaub?

Im Dezember letzten Jahres nahm die Abgeordnetenkammer mehrere punktuelle Anpassungen der Gesetzgebung vor, die das Kindergeld und den Elternurlaub regelt. Diese Anpassungen folgen auf mehrere Verurteilungen Luxemburgs durch den Europäischen Gerichtshof, der die Eröffnung des Anspruchs auf diese Leistungen als diskriminierend gegenüber bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern beurteilt hatte. **Viviane Jeblick** klärt uns darüber auf, was sich durch die jüngsten Anpassungen ändert.

**Können wir zunächst einmal sagen, dass die Anpassungen, die im Dezember letzten Jahres beim Kindergeld und beim Elternurlaub vorgenommen wurden, eher einen Fortschritt darstellen?**

Insgesamt kann man tatsächlich sagen, dass sie einen Fortschritt darstellen. Sie schaffen bestimmte Diskriminierungen ab, die der OGBL seit Jahren anprangert, oder versuchen zumindest, diese abzuschaffen. Sowohl beim Kindergeld als auch beim Elternurlaub handelt es sich um punktuelle Gesetzesanpassungen, die vor allem darauf abzielen, dem europäischen Recht anzupassen. Dazu muss man wissen, dass Luxemburg vom Europäischen Gerichtshof genau in den Punkten verurteilt wurde, die nun angepasst wurden.

**Was hat sich also in Bezug auf den Elternurlaub geändert?**

Die Änderung im Bereich des Elternurlaubs betrifft das Recht auf „zweiten

Elternurlaub“, d. h. den Elternurlaub, der sich nicht direkt an den Mutterschaftsurlaub anschließt und bis zum sechsten Lebensjahr des Kindes genommen werden kann. Einer Reihe von Arbeitnehmern wurde dieses Recht bislang aufgrund einer Bestimmung im Gesetz verweigert, die besagte, dass der betreffende Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes unbedingt in Luxemburg versichert sein musste, um dieses Recht in Anspruch nehmen zu können. Es kommt jedoch nicht selten vor, dass ein Grenzgänger oder Immigrierter in seinem Wohn- oder Herkunftsland ein Kind bekommen hat, bevor er nach Luxemburg gekommen ist, um dort zu arbeiten. Da er die Voraussetzung der Mitgliedschaft zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes nicht erfüllte, wurde einem solchen Arbeitnehmer daher bislang sein Recht auf „zweiten Elternurlaub“ verweigert. Diese Bestimmung wurde vom Europäischen Gerichtshof zu Recht als diskriminierend beurteilt. Und so wurde diese Klausel im Dezember letzten Jahres

aus dem Gesetz gestrichen. Von nun an gilt der Rechtsanspruch für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied.

**Und was hat sich beim Kindergeld geändert?**

Im Bereich Kindergeld korrigiert die im Dezember letzten Jahres vorgenommene Anpassung eine Ungerechtigkeit, die die Reform von 2016 gegenüber Grenzgängern mit einer Patchwork-Familie eingeführt hatte, oder sie versucht zumindest zu korrigieren. Seit 2016 wurde nämlich einem Grenzgänger, der in einem Patchworkhaushalt mit einem oder mehreren Kindern lebte, deren biologischer oder Adoptivelternteil er nicht war, der Anspruch auf Kindergeld in Luxemburg schlichtweg verweigert. Mit anderen Worten: Ein Grenzgänger hatte keinen Anspruch auf Kindergeld in Luxemburg für das Kind seines neuen Ehe- oder Lebenspartners, selbst wenn dieses Kind bei ihm lebte und er für seinen Unterhalt sorgte. Luxemburg



*Viviane Jeblick ist derzeit Beraterin der Direktion des Informations- und Beratungsdienstes (SICA) des OGBL. Viviane war von 2009 bis 2020 selbst Direktorin des SICA, bevor sie ihr Amt an Yasmine Lorang abgab, die nun diese Funktion innehat. Schließlich war Viviane von 2009 bis 2014 auch Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL.*



wurde auch hier zu Recht mehrfach vom Europäischen Gerichtshof wegen dieser diskriminierenden Bestimmung verurteilt. Die im Dezember letzten Jahres vorgenommene Anpassung bringt also auch hier die nationale Gesetzgebung mit dem europäischen Recht in Einklang, indem sie vorsieht, dass ein Grenzgänger nun auch Anspruch auf Kindergeld für das Kind seines neuen Ehe- oder Lebenspartners hat, vorausgesetzt natürlich, dass er für dessen Unterhalt sorgt und dieser legal am selben Wohnort lebt.

**Du lässt jedoch durchblicken, dass das Problem auch mit der jüngsten Anpassung nicht vollständig gelöst ist.**

Ja, in der Tat löst diese Anpassung das Problem nicht vollständig, auch wenn sie natürlich in die richtige Richtung geht. Man kann sagen, dass wir uns fast in der gleichen Situation befinden wie vor der Reform von 2016, aber auch mit den gleichen Schwierigkeiten, die wir schon

damals hatten. Theoretisch haben die betroffenen Grenzgänger also wieder Anspruch auf Kindergeld. Dazu müssen sie allerdings wie damals den Nachweis erbringen, dass sie tatsächlich für den Unterhalt des Kindes des bei ihnen lebenden Ehe- oder Lebenspartners aufkommen. Das Gesetz besagt, dass der Nachweis „mit allen Mitteln erbracht werden kann“, definiert dies aber nicht genau. Aus Erfahrung wissen wir, dass dieser Mangel an Präzision in einigen Fällen zur Ablehnung der Zukunftskasse führen kann, auch wenn die Betroffenen die Bedingungen sehr wohl erfüllen. Sollten sich Mitglieder in dieser Situation befinden, rate ich ihnen dringend, sich mit unserem Informations- und Beratungsdienst (SICA) in Verbindung zu setzen, damit wir Schritte zu ihren Gunsten ergreifen können.

### **Informations – und Beratungsdienst · SICA ·**

Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter [contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)

# Unsere Dienstlei

## Schutz

### Freizeit-Unfallversicherung

Der OGBL bietet Ihnen gratis eine Unfallversicherung der Bâloise Assurances, die Unfälle im Privatleben abdeckt. Sie deckt auch Unfälle ihrer Kinder ab.

### Berufshaftpflicht und/oder Rechtsschutzversicherung

Berufskraftfahrer-innen können von einer kostengünstigen Rechtsschutzversicherung profitieren. Lehrer-innen sowie alle anderen Angestellte im Bildungswesen und in der Forschung, Gesundheitsberufler-innen sowie Student-innen in diesem Bereich und angestellte Apotheker-innen ohne eigene Apotheke, Apothekenhelfer-innen, Hilfskräfte sowie Assistentinnen und Assistenten in der Ausbildung profitieren automatisch von einer kostenlosen Berufshaftpflicht.

## Vorzugsbedingungen

### OGBL-Mitglieder können bei folgenden Angeboten von Vorzugsbedingungen profitieren:

- Luxembourg Air Rescue
- Bâloise Assurances
- Centre Médical Hélicoptère de Bra sur Lienne (CMH) für belgische Grenzgänger-innen
- DKV Luxemburg
- Groupe des Mutuelles Indépendantes (GMI) für französische Grenzgänger-innen
- Wüstenrot Bausparkasse

## Beistand

### Rechtsschutz

OGBL-Mitglieder haben Anspruch auf kostenlosen Rechtsbeistand, welcher u.a. anfallende Anwaltskosten sowie Rechts- und Verfahrenskosten deckt.

Wir verteidigen Ihre Rechte in Bezug auf das Arbeitsrecht (Probleme mit dem Arbeitgeber, Arbeitszeit, Urlaub, Lohn, Abmahnung, Entlassung...), das statutarische Dienstrecht im Öffentlichen Dienst und das Sozialrecht (Krankheit, Invalidität, Rente, Elternurlaub, unterschiedliche Sozialleistungen...). Um diese Dienstleistung in Anspruch nehmen zu können, ist es notwendig, für arbeitsrechtliche Fälle oder Fälle des Staats, beim OGBL mindestens seit 12 Monaten Mitglied zu sein. Es gibt keine Karenzzeit bei Fällen im Bereich des Sozialrechts.

### Kostenlose Erstellung Ihrer Steuererklärung

Füllen Sie einfach die ersten vier Seiten mit Ihren persönlichen Daten aus, fügen Sie die Belege hinzu – den Rest erledigen wir.

### Hilfe für Rentner-innen mit gemischten Karrieren

Viele Grenzgänger-innen oder ausländische Arbeitnehmer-innen haben in Luxemburg, aber auch in ihrem Wohn- oder Geburtsland gearbeitet, so dass sie gemischte Karrieren haben. Der OGBL steht Ihnen in diesem Falle bei allen Fragen zur Seite.







# stungen

Für weitere Informationen oder zur Beantragung eines Termins in einem unserer Büros, zögern Sie nicht mit uns Kontakt aufzunehmen. Per Formular unter [contact.ogbl.lu](http://contact.ogbl.lu) oder per Telefon: **+352 2 6543 777**.

## Unterstützung

### Stipendien

Der OGBL bietet jährlich ein Stipendium, um die Hochschulausbildung der Kinder seiner langjährigen Mitglieder zu subventionieren.

### Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse

Der Mitgliedsbeitrag des OGBL umfasst auch die Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse. Diese gewährt den anspruchsberechtigten Hinterbliebenen beim Tod eines Mitglieds finanzielle Unterstützung in Form eines Bestattungsgeldes. Die Mitgliedschaft bei der Sterbekasse ist steuerlich absetzbar.

### Mitgliedschaft bei der Patiente Verriedung

Als OGBL-Mitglied sind Sie ebenfalls automatisch und unentgeltlich Mitglied der Patiente Verriedung asbl, einer Vereinigung zur Verteidigung der Patientenrechte.

### Hilfe bei Stress oder Mobbing

Über die Stressberodung (Nationale Stressberatungsstelle) stellt der OGBL seinen Mitgliedern eine spezialisierte Psychologin zur Verfügung, die eine individuelle, auf die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmerinnen zugeschnittene Beratung anbietet.

## Kollektivdienstleistungen

### Verhandlung von Kollektivverträgen

Als Mehrheitsgewerkschaft in den meisten Sektoren verhandelt der OGBL in den verschiedenen Wirtschaftszweigen über 230 Kollektivverträge auf Sektoren- oder Betriebsebene.

Auf diese Weise garantiert er den Beschäftigten in den betroffenen Sektoren und Betrieben bessere Bedingungen als die vom Gesetz vorgesehenen Minima, insbesondere höhere Löhne als der Mindestlohn, sowie eine kontinuierliche und automatische Entwicklung dieser Löhne. Ein Kollektivvertrag bedeutet auch verbesserte Arbeitsbedingungen und eine bessere Abstimmung zwischen Berufs- und Familienleben.

### Vertretung vor Sozialversicherungsorganen, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeiten

Der OGBL verteidigt Ihre Rechte auf eine gute Sozialversicherung und eine angemessene Rente in den Führungsgremien der verschiedenen Sozialversicherungen: Der Caisse Nationale de Santé, der Caisse Nationale d'Assurance Pension, der Assurance Accident, dem Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Darüber hinaus verteidigt der OGBL Sie vor den Arbeits- und Sozialversicherungsgerichten und sorgt auch für die Verteidigung der Beschäftigten auf der Ebene der Gemischten Kommission.

### Unterstützung bei Massenentlassung oder Konkurs

In Situationen, in denen die Beschäftigung gefährdet ist oder bei Massenentlassungen, verhandelt der OGBL Pläne zum Beschäftigungserhalt oder Sozialpläne mit dem Ziel, die Zahl der Entlassungen zu verringern, deren Folgen zu vermeiden und eine finanzielle

Entschädigung zu erhalten, die günstiger ist als gesetzlich vorgesehen. Bei einem Konkurs organisiert der OGBL Info-Versammlungen damit Betroffene ihren Anspruch auf Konkursausgleich sowie etwaige Lohnrückstände und andere fällige Beträge erhalten.

### Entschädigung für Streik

Wenn der OGBL, als letztes Mittel zwangsläufig, in einem Unternehmen oder in einem Sektor das Streikrecht nutzen muss, zahlt der OGBL seinen Mitgliedern ab dem 3. Streiktag eine diesbezügliche Entschädigung.

### Interventionen auf nationalpolitischer Ebene

Neben all diesen Dienstleistungen darf nicht vergessen werden, dass der OGBL Ihre Interessen gegenüber den politischen Entscheidungsträgern auf nationaler Ebene verteidigt. Erreicht wurden dadurch erhebliche Verbesserungen bei der Aufrechterhaltung der Kaufkraft, bei der sozialen Absicherung, bei den Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität.

Nennen wir nur einige Beispiele aus jüngster Zeit:

- ♦ Beibehaltung der vollständigen Anpassung der Löhne und Renten an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten (Index),
- ♦ Regelmäßige Anpassung des sozialen Mindestlohns und seine jüngste Erhöhung,
- ♦ Verbesserung der Gesetzgebung über die Organisation der Arbeitszeit (PAN-Gesetz),
- ♦ Einführung neuer Leistungen der Krankenversicherung,
- ♦ Einführung eines 26. gesetzlichen Urlaubstags und eines zusätzlichen gesetzlichen Feiertags.

# Les Colibris du Sahel

Auf Initiative von Zeynaba Weber, OGBL-Delegierte bei Servior und Vizepräsidentin der OGBL-Lokalsektion Volmerange-les-Mines, wurde im Laufe des Jahres 2022 ein neuer Verein mit dem Namen „les Colibris du Sahel“ gegründet. Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, die sanitäre und soziale Entwicklung in Mauretanien zu fördern.

Seit April wurden bereits zwei Missionen durchgeführt. Sie ermöglichten es, Schulmaterial und Medikamente zu verschicken und auch der Vereinigung der Hebammen Mauretaniens wurde Hilfe geleistet. Der junge Mamadou, der beim Einsturz seines Hauses nicht nur seine Mutter verloren hatte, sondern dem auch sein linkes Bein amputiert werden musste, erhielt eine gezieltere Betreuung. Aufgrund dieses doppelten Schicksalsschlags beschloss die Organisation, ihm einen Neuanfang zu ermöglichen, und unterstützte ihn vollständig bei der Anpassung seiner Geräte,

seiner Rehabilitation und seiner Schulausbildung.

Andere Kontakte haben bereits dazu geführt, dass Bedürfnissen an verschiedenen Rändern der Gesellschaft Bedürfnisse festgestellt werden konnten. Einige dieser Kontakte werden eine zukünftige Zusammenarbeit ermöglichen.

Dank gespendeter Sportausrüstung konnte der Verein ein Fußballturnier für rund 60 Kinder organisieren, von denen einige die Sportart erst entdeckten.

All dies wäre ohne die Beiträge von Vereinsmitgliedern und Spendern nicht möglich gewesen. Jede noch so kleine Spende ist willkommen, um die Aktionen des sich im Aufbau befindenden Vereins zu unterstützen.

Der OGBL unterstützt „Les Colibris du Sahel“. ◊



**Kontakt**

Zeynaba WEBER

Facebook: Les Colibris du Sahel

lescolibrisdusahel@gmail.com

T.: +33 7 52 05 43 76

ou T.: +33 6 42 97 29 16



SPENDEN MIT PAYCONIQ



**ONG** OGBL  
Solidarité syndicale asbl

## 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.

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

[solidaritesyndicale.lu](http://solidaritesyndicale.lu)

| [ong@ogbl.lu](mailto:ong@ogbl.lu)

| [f solidaritesyndicale.lu](https://www.facebook.com/solidaritesyndicale.lu)

ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. | IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000 | BIC: CCPLLULL

keng falsch  
Verspriechechen

**MIR  
MAACHEN**

Mir hunn  
den Index  
verdeedegt a  
wäerte weider  
dofir kämpfen.

**OGB·L**  
— D'GEWERKSCHAFT