

AKTUELL

#5 2022 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



DOSSIER

Die Verpflichtungen
der Regierung

**Die sozialen Notstände bleiben
zahlreich und die Regierung
hat noch Zeit zu handeln!**

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
Dezember 2022

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



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-27
<p>Die sozialen Notstände bleiben zahlreich und die Regierung hat noch Zeit zu handeln!</p> <p>Energiespartipp: Heizungs-Check, vor der kommenden Heizperiode</p> <p>Unannehmable Angriffe der OECD auf unser Sozialsystem</p> <p>Wenn die Renditen der Immobilienbesitzer wichtiger sind als die finanziellen Belastungsgrenzen der mietenden Haushalte</p> <p>Die Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Gesundheitskasse darf nicht auf Kosten der Versicherten gehen</p> <p>“Make Amazon Pay“</p> <p>FNCTTFEL-Landesverband 68. Kongress: Fusion mit dem OGBL soll 2024 erfolgen</p> <p>Gewerkschaftliche Kundgebung in Schengen: Gewerkschaften schlagen Alarm</p> <p>Der OGBL unterstützt die FGTB (Belgien) und die IG Metall (Deutschland)</p> <p>Europa: Die Arbeitnehmer vor den neuen Herausforderungen der Digitalisierung schützen</p>	
◆ Nachrichten von der Basis	S 28-47
<p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>	
◆ Ansichten	S 48-52
<p>Orange Week: Gewalt gegen Frauen und Mädchen muss uns alle aufrütteln</p> <p>Die Woche gegen Diskriminierungen: Ein großer Erfolg für die Immigrierten-abteilung</p>	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 53-58
◆ Grenzgänger	S 59-60
<p>Deutsche Grenzgänger: Mitgliederversammlungen 2022 & Eröffnung eines neuen Büros in Hinkel</p> <p>34 Tage Telearbeit für französische Grenzgänger</p>	
◆ Praktische Fragen & Infos	S 62-63
<p>Alles, was Sie über Urlaub aus familiären Gründen wissen müssen</p>	
◆ Verschiedenes	S 64-66
<p>ONG OGBL in Bolivien: Die neue Direktorin, eine langjährige Weggefährtin</p> <p>OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden</p>	

Die Regierung hat noch einige Hausaufgaben zu erledigen

Die aktuelle Regierung ist nun seit etwas mehr als vier Jahren im Amt. Damals begrüßte der OGBL eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die im Regierungsabkommen festgehalten wurden, da sie mehreren Forderungen des OGBL entsprachen. Vier Jahre später und ein Jahr vor den nächsten Nationalwahlen hielten wir es für angebracht, diese Verpflichtungen noch einmal unter die Lupe zu nehmen, um zu sehen, was tatsächlich unternommen wurde und ... was noch nicht. In der neuen Ausgabe des *Aktuell* widmen wir diesem Thema unser Dossier in der Mitte des Heftes und laden Sie ein, es zu entdecken.

Denn obwohl die letzte Tripartite einige dringende und notwendige Antworten auf die akute Kaufkraftkrise, die wir derzeit erleben, gegeben hat, sollten wir nicht vergessen, dass es noch viele andere soziale Notlagen im Land gibt. Die Liste der Themen, die für die Regierung Priorität haben sollten, ist sogar sehr lang. Anfangen

bei der Besteuerung, bei der in Luxemburg nach wie vor viele große Ungerechtigkeiten bestehen. Die OGBL-Präsidentin kommt in ihrem Beitrag einige Seiten weiter auf die notwendige Anpassung der Steuertabelle an die Inflation zu sprechen, die immer noch auf sich warten lässt.

Und wie wir unter anderem auf der Coverseite schreiben, hat die aktuelle Regierung bis zum 8. Oktober 2023, dem Datum der nächsten Nationalwahlen, noch genügend Zeit, um zu handeln.

Des Weiteren finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* wie gewohnt das, was in den letzten Wochen die soziale Aktualität des Landes geprägt hat, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen wirtschaftlichen Sektoren und die aktuellen Konflikte in den Betrieben, sowie die Neuigkeiten aus den anderen OGBL-Strukturen.

Viel Spaß beim Lesen... Und schöne Feiertage.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung

neu

Sie möchten den *Aktuell* in digitaler Form erhalten? Das ist jetzt 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](https://www.aktuell.ogbl.lu)

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

Am Samstag, dem 3. Dezember 2022 fand in Esch-Alzette der Solidaritätsmarsch gegen die Gewalt gegen Frauen statt. Diese Veranstaltung fand im Rahmen der „Orange Week“ statt, an der der OGBL und insbesondere seine Frauenabteilung OGBL Equality aktiv teilgenommen hat. (Lesen Sie auch auf Seite 48)





science

coeurs
er au
poigne

STOP

IES
D TRE
T PE
T S

Non-violence
is the summit
of bravery
Mahatma Gandhi
To a life
in peace
with respect

respect

betreff
Allegria

Graphic of a woman's face with a hand covering her mouth

Anpassungen zum 1. Januar 2023

◆ **Der gesetzliche Mindestlohn (SSM), das Einkommen für soziale Eingliederung (REVIS) und das Einkommen für schwerbehinderte Personen (RPGH)** werden im Prinzip ab dem 1. Januar 2023 i um 3,2 % erhöht. Der Ministerrat stimmte am 25. November zwei Gesetzesentwürfen zu, die in diese Richtung gehen. Bei Redaktionsschluss waren die Texte jedoch noch nicht in der Abgeordnetenversammlung verabschiedet worden. Auch wenn diese alle zwei Jahre stattfindenden Anpassungen quasi ein Automatismus sind (Anpassungen finden alle zwei Jahre entsprechend der Entwicklung des Durchschnittslohns statt), sieht das Gesetz dennoch vor, dass die Regierung jedes Mal einen entsprechenden Gesetzesentwurf vorlegt.

Die **Renten**, die nun jährlich angepasst werden, werden am 1. Januar 2023 um 2,2 % erhöht.

Schließlich wird auch die bei der letzten Tripartite beschlossene **Senkung der Mehrwertsteuer** am 1. Januar 2023 in Kraft treten. Zur Erinnerung: Der normale Mehrwertsteuersatz wird von 17 auf 16%, der Zwischensatz von 14 auf 13% und der ermäßigte Satz von 8 auf 7% fallen.

In diesen Zeiten einer Kaufkraftkrise ist eine kontrazyklische Haushaltspolitik unerlässlich

Am 15. November verabschiedete die Plenarversammlung der Arbeitnehmerkammer (CSL) einstimmig ihre Stellungnahme zum Staatshaushalt 2023. Darin stellt die CSL fest, dass die luxemburgische, europäische und globale Wirtschaft, kaum dass sie sich von dem durch die Covid-19-Pandemie verursachten Wirtschaftsabschwung erholt hat, erneut mit einer Periode wirtschaftlicher Instabilität und Unsicherheit konfrontiert ist, die durch den Krieg in der Ukraine und die daraus resultierenden Preisanstiege ausgelöst wurde. In diesem sehr unsicheren wirtschaftlichen Umfeld betont die CSL die Notwendigkeit einer antizyklischen Haushaltspolitik, die auf zwei wichtigen Säulen beruhen sollte: Unterstützung der Haushalte durch höhere Sozialausgaben, um ihre Kaufkraft zu stärken, sowie eine allgemeine Erhöhung der Investitionen.

Die CSL begrüßt den expansiven Charakter des Haushaltsentwurfs, bei dem eine (vorübergehende) Verschlechterung der öffentlichen Finanzen in Betracht gezogen werden muss. Diese Verschlechterung bleibt jedoch völlig angemessen und muss als Preis verstanden werden, der für die Gewährleistung der wirtschaftlichen und sozialen Stabilität im Großherzogtum zu zahlen ist.

Darüber hinaus ist die CSL der Ansicht, dass das Ausmaß der für die letzten vier Monate des Jahres 2022 prognostizierten Verschlechterung der Haushaltslage geringer ausfallen wird als erwartet, wodurch sich auch die Situation für 2023 verbessern wird. Dies wird durch die Projektionen der

Europäischen Kommission zur Finanzlage bestätigt, die optimistischer sind als die Projektionen des Finanzministeriums.

Die Lage der öffentlichen Finanzen erscheint also besser als angekündigt und ermöglicht eine antizyklische Haushaltspolitik, die unerlässlich ist, um eine anhaltende Rezession zu vermeiden und zumindest einen Teil der privaten Nachfrage zu kompensieren, die in dieser Phase wirtschaftlicher Unsicherheit dazu tendiert, zurückzugehen. Diese Haushaltspolitik muss die Haushalte durch eine Erhöhung der Sozialausgaben unterstützen, um ihre Kaufkraft zu stärken.

In diesem Zusammenhang bedauert die CSL, dass soziale Ungleichheit und Armut nicht zu den Prioritäten dieses Haushaltsentwurfs gehören, und keine konkreten Maßnahmen vorgesehen sind, um diesen sozialen Problemen entgegenzuwirken. Ungleichheit und Armut nehmen jedoch stetig zu und werden zusätzlich durch eine Inflation angeheizt, die die Armen stärker trifft als die Reichen. In Verbindung mit den ständig steigenden Zinssätzen für Haushaltskredite stellt die Inflation ein akutes Risiko für die Haushalte dar, deren Kaufkraft abnimmt.

Aus diesem Grund beharrt die CSL auf ihren Forderungen nach einem entschlossenen Vorgehen gegen Armut und Ungleichheit (Familienleistungen, gesetzlicher Mindestlohn und vor allem Steuern).

Die vollständige Stellungnahme der CSL ist abrufbar unter: www.csl.lu ◇

Peter Hebblethwaite von P&O Ferries zum „schlimmsten Chef der Welt“ ernannt

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat im November auf seinem 5. Weltkongress Peter Hebblethwaite von P&O Ferries den Titel „Schlimmster Chef der Welt“ verliehen. Das Unternehmen P&O Ferries hatte nämlich im März über ein vorab aufgezeichnetes Zoom-Video 786 Seeleute unrechtmäßig entlassen und damit gegen die britischen Gesetze zur Konsultation und Benachrichtigung verstoßen. Von Gesetzgebern befragt, gab Peter Hebblethwaite schamlos zu, gegen das Gesetz verstoßen zu haben, und erklärte sogar, er würde es wieder tun. Sein Fall wird noch von der britischen Insolvenzbehörde auf mögliche zivilrechtliche Verstöße untersucht und könnte Gegenstand einer Klage werden. Vor kurzem musste Hebblethwaite sogar eine Podiumsdiskussion bei einer Branchenveranstaltung in den USA abbrechen, nachdem er einen scharfen Brief vom Vorsitzenden des Ausschusses für Verkehr und Infrastruktur des US-Repräsentantenhauses, dem Demokraten Peter De Fazio, erhalten hatte, der darum bat, dessen Namen von der Teilnehmerliste zu streichen.

Auf dem zweiten Treppchen des Podiums findet sich ein bekannterer Name: Jeff Bezos, der geschäftsführende Vorsitzende von Amazon, der bereits 2014 den Titel „Schlimmster Chef der Welt“ gewonnen hatte. Ihm folgt Alan Joyce, der Generaldirektor von Qantas. ◊



Der OGBL erneuert sein Kooperationsabkommen mit der CGTP-IN

Der OGBL und die CGTP-IN – die größte Gewerkschaftsorganisation Portugals – haben am 29. November ihr Kooperationsabkommen erneuert. Die beiden Gewerkschaften pflegen seit langem Beziehungen: Das erste Kooperationsabkommen stammt demnach aus dem Jahr 1992. Das neue Abkommen zielt darauf ab, die Beziehungen zwischen den beiden Organisationen und insbesondere die Gewerkschaftsarbeit auf Ebene der in Luxemburg ansässigen portugiesischen Arbeitnehmer zu vertiefen. Das Abkommen sieht insbesondere vor, die Informations- und Beratungsdienste für portugiesische Arbeitnehmer und Rentner zu verstärken, jährliche Veranstaltungen über die portugiesische Immigration zu organisieren, Möglichkeiten zu prüfen, wie die Verfahren im Bereich der sozialen Sicherheit besser begleitet werden können, um die Effektivität der Rechte von Arbeitnehmern und Rentnern zu gewährleisten, sowie eine engere Zusammenarbeit im Bereich der gewerkschaftlichen und beruflichen Ausbildung. ◊



Der OGBL unterzeichnet ein Kooperationsabkommen mit der FACVL



Der OGBL und die „Fédération des associations capverdiennes du Luxembourg“ (FACVL) haben am 22. Oktober ein Kooperationsabkommen unterzeichnet. Dieses Abkommen zielt insbesondere darauf ab, der FACVL und den 20 Organisationen, die sie vereint, mehr Sichtbarkeit zu verleihen. Durch dieses Abkommen wird der OGBL ein privilegierter Partner der FACVL im Rahmen ihrer sportlichen und kulturellen Aktivitäten. Es handelt sich um ein starkes und entschlossenes Zeichen für den Willen der beiden Organisationen, zusammenzuarbeiten. ◊

Eine Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, grad elo!

Zwar haben wir alle mitgekriegt, dass diese Regierung vor den Wahlen keine umfassende Steuerreform mehr durchführen will, obwohl sie dies im Regierungsprogramm 2018 angekündigt hatte. Nichtsdestotrotz sind substantielle Steueranpassungen nach wie vor durchaus möglich, wenn nicht sogar unerlässlich.

Zunächst einmal muss so schnell wie möglich eine Anpassung der Steuertabelle an die Inflation erfolgen. Gerade jetzt. Dies stellt keine echte Reform dar, sondern lediglich den Status quo, insofern es eine Erhöhung der Steuerlast insbesondere für niedrige und mittlere Einkommen vermeidet.

Denn wenn man die Tabelle nicht automatisch an die Inflation anpasst, begeht man beim Erfallen jeder neuen Indexbranche einen Diebstahl auf dem Nettolohn („Nettoindexklau“), da dieser dadurch weniger als die 2,5%-Anpassung durch den Index beträgt und damit weniger stark als die Inflation steigt.

Dies bedeutet nicht nur eine höhere Steuerbelastung, sondern auch einen Kaufkraftverlust. Damit der Index also seine volle Wirkung entfalten kann, muss er mit einer Anpassung der Steuertabelle an die Inflation einhergehen.

Solange dies nicht geschieht, erhöht die Regierung mitten in der Kaufkraftkrise weiterhin die Steuern.

Dasselbe gilt für die Steuerkredite, die, um ihren realen Wert zu behalten, regelmäßig angepasst werden müssen, sowohl in Bezug auf ihre Höhe als auch auf ihre Vergabekriterien, um zu verhindern, dass sie mit der Zeit restriktiver werden.

Darüber hinaus sollten wir nicht vergessen, dass es derzeit hauptsächlich die Haushalte sind, die die notwendigen Ausgaben finanzieren, die zunächst im Rahmen der sanitären Krise und dann aufgrund der Energiekrise getätigt wurden. Der Anteil der Einnahmen aus der Einkommenssteuer an der allgemeinen Besteuerung wird immer größer, während der Anteil der Steuereinnahmen aus den Unternehmen sinkt.

Es sind also vor allem die Haushalte, die die Ausgaben aufgrund der Covid-19-Krise finanziert haben; es sind vor allem die Haushalte, die für die Deckelung der Energiepreise zahlen; und es sind vor allem die Haushalte, die für die Hilfen für gefährdete Unternehmen zahlen, die aufgrund der steigenden Energiepreise eingeführt wurden.

Es ist höchste Zeit, dieser Entwicklung entgegenzuwirken und den Haushalten das zurückzugeben, was ihnen zusteht.

Und die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation stellt den Königsweg dazu dar. Denn der OGBL verteidigt nicht nur das „Brutto“ des Index, sondern auch sein „Netto“.



Nora Back, Präsidentin des OGBL



Die sozialen Notstände bleiben zahlreich und die Regierung hat noch Zeit zu handeln!

Die letzte Tripartite brachte eine Reihe von notwendigen Antworten auf die akute Kaufkraftkrise, auf die sehr schnell reagiert werden musste. Dank der Entschlossenheit des OGBL konnte die Fehlentscheidung der vorherigen Tripartite, der zu einer massiven und inakzeptablen Indexmanipulation geführt hatte, korrigiert werden. Die sozialen Notlagen, mit denen das Land konfrontiert ist, sind jedoch immer noch sehr zahlreich. Es geht jetzt darum, dass die Regierung diese nicht vergisst.

In diesem Zusammenhang stellt der OGBL fest, dass die jüngste Rede des Premierministers zur Lage der Nation sowie der von der Finanzministerin vorgelegte Entwurf des Staatshaushalts für 2023 weit davon entfernt sind, den Herausforderungen gerecht zu werden. Die am 24. Oktober versammelte Exekutive des OGBL hielt es für völlig unverständlich, dass weder der Premierminister noch die Finanzministerin in ihren jeweiligen Reden auch nur ein Wort über die grassierende Armut und die sich verschärfenden Ungleichheiten im Land verloren haben, während immer mehr Haushalte Mühe haben, über die Runden zu kommen.

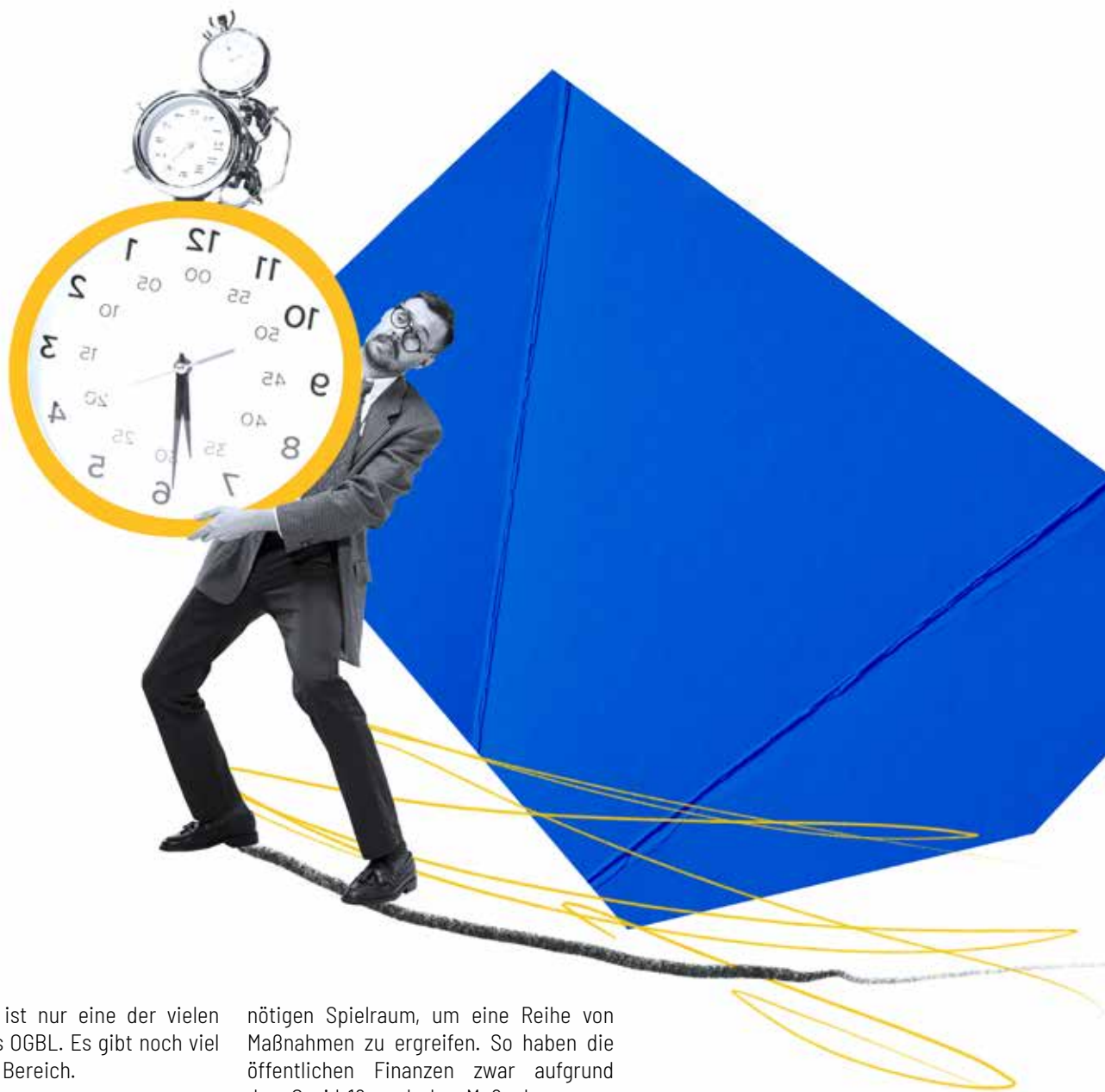
Der OGBL begrüßt natürlich die starke Betonung der Ökologie während der Rede zur Lage der Nation, kann sich aber ange-

sichts all der anderen sozialen Notlagen, mit denen das Land konfrontiert ist, nicht damit zufriedengeben. Ja, es gibt einen Klimanotstand. Der OGBL nimmt diesen sehr ernst und unterstützt im Übrigen alle Initiativen, die darauf abzielen, die im Pariser Abkommen festgelegten Ziele zu erreichen, aber es gibt parallel dazu auch andere Prioritäten, die die Regierung nicht einfach ignorieren kann und die sie in Angriff nehmen muss. Der OGBL stellt fest, dass die Regierung in diesen Bereichen keine neuen wichtigen Initiativen vorschlägt, obwohl es noch so viel zu tun gäbe.

Angefangen beim Arbeitsrecht. Jeder ist sich bewusst, dass sich die Arbeitswelt heute in einem tiefgreifenden Wandel befindet. In diesem Kontext muss sich also auch das Arbeitsrecht unbedingt weiterentwickeln, um sich den neuen Gegebenheiten anzupassen. Ein Beispiel hierfür sind die Arbeitnehmer der digitalen Plattformen (*Crowdworker*, *Clickworker*, *Microworker*, *AppJobber*...), die einen Rechtsrahmen benötigen, der an diese neuen Arbeitsweisen angepasst ist. Aber nicht nur das. Der OGBL hatte beispielsweise eine Reihe von Verpflichtungen begrüßt, die die Regierung 2018 im Rahmen ihres Koalitionsprogramms eingegangen war, die aber leider immer noch nicht umgesetzt wurden. So hat die Regierung während ihrer Amtszeit

keine Gesetzesinitiative ergriffen, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben abzielt. Auch bezüglich einer notwendigen Arbeitszeitverkürzung wurde nichts unternommen. Eine Reform des Gesetzes zu den Sozialplänen ist ebenfalls noch nicht in Sicht, ebenso wenig wie eine Reform des völlig überalterten Kollektivvertragsgesetzes, obwohl 50 % der Arbeitnehmer im Land noch immer keinen Kollektivvertrag haben und selbst die Europäische Union und die OECD diese mittlerweile fördern.

Eine weitere Priorität der Regierung sollte das Thema Steuern sein. Das derzeitige System ist nach wie vor zutiefst ungerecht. Arbeitseinkommen, d. h. Löhne und Gehälter, werden bis zu viermal so hoch besteuert wie Kapitaleinkommen, d. h. Dividenden, Zinserträge, Gewinnbeteiligungen etc. Es ist daher dringend notwendig, mehr Steuergerechtigkeit herzustellen. Der OGBL fordert im Steuerbereich vor allem die Einführung eines Mechanismus zur automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation. Denn ohne einen solchen Mechanismus sind die Haushalte jedes Mal, wenn die Einkommen der Haushalte steigen, direkt von ungerechtfertigten Steuererhöhungen und somit von Kaufkraftverlusten betroffen. Dieses als „kalte Progression“ bezeichnete Phänomen trifft vor allem die unteren und mittleren Einkommens-



schichten. Dies ist nur eine der vielen Forderungen des OGBL. Es gibt noch viel zu tun in diesem Bereich.

Und die Liste der anderen prioritären Dossiers, die die Regierung dringend in Angriff nehmen sollte, ist lang – sehr lang sogar! Der OGBL möchte in diesem Zusammenhang betonen, dass die Regierung bis zu den nächsten Nationalwahlen, d.h. bis Oktober 2023, noch genügend Zeit hat, um zu handeln! (Siehe auch unser Dossier in dieser Ausgabe über die von der Regierung im Jahr 2018 eingegangenen Verpflichtungen)

Die Regierung verfügt auch über den

nötigen Spielraum, um eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen. So haben die öffentlichen Finanzen zwar aufgrund des Covid-19 und der Maßnahmen zur Bekämpfung des Energiepreisanstiegs gelitten, wie die CSL in ihrer rezenten Stellungnahme zum Haushaltsentwurf 2023 dargelegt hat, aber die Lage der öffentlichen Finanzen sieht mittlerweile weitaus besser aus als angekündigt und würde eine antizyklische Finanzpolitik ermöglichen, die zur Vermeidung einer anhaltenden Rezession unerlässlich ist. Die Haushaltspolitik sollte daher vor allem die Haushalte stärker unterstützen, indem sie die Sozialausgaben erhöht und die Kaufkraft der Haushalte stärkt. ◊

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

Heizungs-Check, vor der kommenden Heizperiode



Die aktuelle Zeit erfordert von uns Allen eine große Disziplin für die nächsten Monate. Hier können uns bereits kleine Maßnahmen beim Sparen von Heizenergie helfen:

- Stellen Sie ihre Thermostatventile an den Heizkörpern korrekt ein und tauschen Sie veraltete Geräte. Bei einer Fußbodenheizung geschieht dies an Raumthermostaten, die an der Wand montiert sind.
 - Wenn es im Heizkörper gluckert, oder dieser sich nicht ausreichend erwärmt, liegt dies oft an Luftpolstern im System. Dieser muss dann entlüftet werden – bitte aber immer nur nach Rücksprache mit dem Wohnungseigentümer.
 - Damit die Wärme dort bleibt, wo sie gewünscht ist, sollten die Innentüren von beheizten Räumen immer geschlossen bleiben.
 - Um eine gute Belüftung zu gewährleisten, ohne dass die Räume zu sehr auskühlen, ist es sinnvoll, mehrmals täglich kurz (maximal 5 Minuten) zu lüften, indem Sie die Fenster vollständig öffnen und gleichzeitig die Thermostatköpfe schließen. Dadurch wird auch die Bildung von Schimmel vermieden. Lassen Sie die Fenster im Winter nicht dauerhaft gekippt.
 - Um eine gute Wärmezirkulation in der Wohnung zu gewährleisten, sollten die Heizkörper nicht durch Möbel zugestellt oder durch Vorhänge verdeckt werden. Bei einer Fußbodenheizung sind Bodenteppiche nicht zu empfehlen.
 - Sind Sie Wohnungseigentümer oder Hausbesitzer, dann sollten Sie ihre zentrale Heizungsanlage regelmäßig prüfen lassen.
 - Versteckte Kosten durch Warmwasserverbrauch: Bitte die Ökoprogramme beim Geschirrspüler verwenden und Spar-Duschköpfe verwenden – dies kann bis zu 50 % der Kosten einsparen.
- Kontrollieren Sie bitte auch, ob Ihre Heizungsanlage und die Warmwasserproduktion eine Nachtabsenkung erlaubt und diese auch programmiert wurde – auch dies hilft, Energie zu sparen. ◊

Immer die gleiche alte Leier ...

Wie üblich greift die OECD das luxemburgische Sozialsystem an

Kürzlich wurde Luxemburg vom Generalsekretär der OECD, Mathias Cormann, besucht, der 2021 dieses Amt von Angel Gurría übernommen hat. Mathias Cormann war zuvor Minister in Australien für die Liberale Partei (bis zum Sieg der Labour Party im Jahr 2019). Als Mathias Cormann Generalsekretär der OECD wurde, wurde er vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), der über die Ernennung dieses neoliberalen Hardliners sehr besorgt war, heftig kritisiert.

Die Äußerungen, die Mathias Cormann anlässlich seines Besuchs in Luxemburg machte, bestätigten leider voll und ganz die Bedenken des EGB in Bezug auf ihn. Bei der Vorstellung der OECD-Studie über die luxemburgische Wirtschaft nutzte der neue Generalsekretär das Podium, um zwei Schlüsselemente des luxemburgischen Sozialsystems anzugreifen: den Index natürlich, aber auch das öffentliche Rentensystem.

Der Index würde die Wettbewerbsfähigkeit der luxemburgischen Wirtschaft beeinträchtigen, die Inflation selber ankurbeln und es erschweren würde, die Preise in den Griff zu kriegen so der Generalsekretär. Das altbekannte Lied...

Der Generalsekretär ging sogar so weit, die in Belgien ergriffene Maßnahme vorzuschlagen, gegen die die belgischen Gewerkschaften gerade einen weithin beachteten eintägigen Generalstreik organisiert haben und die darin besteht, eine Obergrenze für Lohnerhöhungen („*Norme salariale*“) einzuführen.

Offenbar hat die OECD nichts von der Debatte mitgekriegt, die dieses Jahr in

Luxemburg stattfand, mit der Manipulation des Index bei der Tripartite im März 2022, dem monatelangen Widerstand des OGBL gegen diese Manipulation und schließlich dem Abschluss eines Tripartite-Abkommens im September, das die Wiederherstellung des normalen Funktionierens des Mechanismus vorsieht. Ihr Generalsekretär ist offenbar der Ansicht, dass der soziale Frieden im Land noch weiter gebrochen werden soll.

Die alte Leier von der hausgemachten Inflation durch den Index (eine Variante der angeblichen „Lohn-Preis-Spirale“) dient hier wieder einmal als Vorwand für Sozialabbau, obwohl in der Praxis vielfach nachgewiesen wurde, dass der angebliche preistreiberische Effekt des Index so nicht besteht. So schätzt das Statec, dass dieser Effekt zu einem Preisanstieg von... 0,2 % führt. Und allein die Tatsache, dass Luxemburg derzeit eine weitaus niedrigere Inflation hat als andere europäische Länder, die kein Indexierungssystem haben, zeigt, dass diese Behauptung nicht der Realität entspricht.

Glücklicherweise - und das ist selten genug, um es hervorzuheben - widersprachen die bei der Vorstellung der Wirtschaftsstudie anwesenden Minister für Finanzen, Wirtschaft und Energie alle drei Mathias Cormann in der Frage des Index. Zweifelsohne wollten sich die Regierungsmitglieder nach den erbitterten Diskussionen während der Tripartite nicht erneut auf einen monatelangen Kampf mit dem OGBL einlassen.

Es ist jedoch bedauerlich, dass die drei Minister nicht auch dem Generalsekretär der OECD in Bezug auf die Renten wider-



sprochen haben. Der Australier stellte die verschiedenen Vorruhestandsmodelle in Frage, behauptete, dass ein „großer Teil“ der luxemburgischen Männer bereits mit 54 Jahren in Rente gehen würde (was nicht stimmt), sprach sich für eine allgemeine Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters aus und malte schließlich das berühmte Katastrophenszenario aus... für das Jahr 2070!

Auch hier kennen wir die alte Leier. Wie oft wurde die berüchtigte „Rentenmauer“ schon angekündigt, ohne dass jemand sie je gesehen hat? Das Ziel all dieser Vorschläge ist immer dasselbe: Die staatliche Rentenversicherung soll abgebaut werden, um private Zusatzrentensysteme zu fördern.

Die von Mathias Cormann und der OECD vorgeschlagenen Rezepte haben schon lange Schiffbruch erlitten. Die Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 und die schädliche Austeritätspolitik, die sie fortgesetzt hat, haben dies überdeutlich gezeigt. Es ist höchste Zeit, nach den Krisen der letzten Jahre ein anderes Lied anzustimmen. ◊

Zur Reform des Mietgesetzes

Wenn die Renditen der Immobilienbesitzer wichtiger sind als die finanziellen Belastungsgrenzen der mietenden Haushalte

Der OGBL lehnt den von der Regierung eingebrachten Änderungsantrag für die Festlegung des maximalen Mietpreises kategorisch ab. Geradezu grotesk ist der Vorschlag für eine Rechenformel, die die Entwicklung der Marktpreise im Immobilienbereich zum Richtwert für die Bestimmung des maximalen Mietpreises macht.

Indem die finanzielle Wertsteigerung einer Immobilie, die in der Preisentwicklung auf dem Wohnungsmarkt gründet, nicht als Rendite, sondern als investiertes Kapital betrachtet wird, wird ein maximaler Mietpreis eingeführt, der den Gleichschritt mit der Marktpreisentwicklung im Immobilienbereich gesetzlich zementiert.

Dieser Mechanismus der „Rendite auf der Rendite“ ignoriert die Scherenbildung, die sich seit mittlerweile zwei Jahrzehnten aufgemacht hat zwischen der Entwicklung der Marktpreise im Immobilienbereich und der Einkommensentwicklung der Bevölkerung, insbesondere der der mietenden Einkommensschichten.

Und was für die Vergangenheit gilt, gilt auch für die Zukunft. Der vorgeschlagene Mechanismus schließt für die Zukunft eine weiter anwachsende Kluft zwischen der Einkommensentwicklung und dem maximalen Mietpreis nicht aus, weil der Gesetzesvorschlag eine jährliche Höchstgrenze der Marktpreise von bis zu sage und schreibe inflationsbereinigten +9 % toleriert!

Die kürzlich veröffentlichten und mittlerweile zum Teil korrigierten Fallbeispiele belegen, dass der Regierungsvorschlag



überhaupt nichts an der allgemeinen Situation der gängigen Mietpreise ändert, weil diese aufgrund der längst erreichten Grenze der finanziellen Belastungsfähigkeit vieler mietenden Haushalte unter jenem maximalen Mietpreis liegen, die der Gesetzesvorschlag der Regierung ermöglichen soll. Es könnte sogar das Gegenteil eintreffen, weil es beim Mieten älterer

Wohnungen oder vererbter Wohnungen sogar zu Mieterhöhungen kommen kann, die durch den von der Regierung vorgeschlagenen neuen Mechanismus gesetzlich legitimiert werden würden.

Der Gesetzesvorschlag, den der Wohnungsminister Kox gemacht hat, ist ein Schlag in die Magengrube der Mieter. Er



ist mit einer Scheinregulierung zu vergleichen, weil er nichts am Zustand des Problems ändert und diesem Teil der Wohnungskrise freien Lauf lässt. Es ist nicht übertrieben zu behaupten, dass er sich eigentlich nicht wesentlich von einer totalen Liberalisierung der Mietpreise unterscheidet. Natürlich hat die Regierung recht, wenn sie behauptet, dass die

aktuell bestehende gesetzliche Formel für die Festlegung des maximalen Mietpreises absolut überholt ist, nicht weiter praktisch anwendbar ist und ebenfalls den Mietpreisen freien Lauf lässt.

Das ist allerdings kein Argument dafür, dass das von der Regierung ins Fenster gestellte Ziel von Maßnahmen gegen den

exzessiven Kostendruck auf die Mieter nicht eingelöst wird. Der OGBL stellt nicht das Recht der vermietenden Wohnungsbesitzer auf eine Rendite des investierten Kapitals in Frage. Was er aber in Frage stellt, ist aber eine gesetzlich legitimierte Renditebildung, deren Höhe die Einkommensentwicklung der Bevölkerung weit übertrifft und weiter zu übertreffen droht! Der OGBL hat wiederholt den Wohnungsminister dazu aufgefordert, die Einkommensentwicklung als Korrekturfaktor zu berücksichtigen. Er hat diesen wichtigen sozialen Einwand ignoriert und vor dem Marktgeschehen im Wohnungsbereich die Waffen gestreckt.

Der OGBL ruft die Regierung dazu auf, einen solchen Korrekturfaktor einzuführen bzw. als Alternative den Vorschlag der Arbeitnehmerkammer zu übernehmen, den diese in ihrem Gutachten zum initialen Gesetzesvorhaben vorschlug.

Der OGBL bemängelt darüber hinaus bei den Änderungsanträgen der Regierung, dass weiterhin auf eine Professionalisierung der Mietkommissionen verzichtet werden soll. Ein Dorn im Auge bleiben ebenfalls die Gebühren der Vermittlungsdienstleister. Der OGBL fordert erstens die Einführung des sogenannten Bestellerprinzips, d.h. dass jene Partei die Gebühren integral zu übernehmen hat, die die Vermittlung in Auftrag gegeben hat. Und zweitens eine gesetzliche Reglementierung der Vermittlungsgebühren, weil diese seit Jahren aufgrund der Preisexplosion im Immobilienbereich ausufernd und zu ungerechtfertigten Extraprofiten für die Vermittlungsdienstleister führen.◊

Sitzung der Quadripartite

Die Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Gesundheitskasse darf nicht auf Kosten der Versicherten gehen

In der letzten Sitzung der Quadripartite am 19. Oktober war es dem OGBL wichtig zu betonen, dass eine progressive und zukunftsorientierte Vision unseres öffentlichen und solidarischen Gesundheitssystems dessen Stärkung und Weiterentwicklung vorsehen muss.

Der OGBL hat sich stets für die Stärkung des luxemburgischen Gesundheitssystems eingesetzt und wird sich auch weiterhin dafür einsetzen, dass es für alle zukünftigen Herausforderungen bestmöglich gerüstet ist und zudem zwingend eine Reihe von Grundwerten und -prinzipien garantiert, nämlich:

- einen allgemeinen und gleichberechtigten Zugang zum universellen Gesundheitssystem für alle Menschen, die ihn benötigen;
- qualitativ hochwertige Gesundheitsdienste und -versorgung, die auf die individuellen Bedürfnisse der Patienten zugeschnitten sind, von ausgebildeten Gesundheitsfachkräften erbracht werden und innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens zur Verfügung stehen;
- die Gewährleistung der Wahlfreiheit des aufgeklärten Patienten und der Therapiefreiheit des verantwortlichen Anbieters;
- eine auf dem Grundsatz der Solidarität beruhende finanzielle Unterstützung;
- ein System, das optimale Arbeits- und Lohnbedingungen für alle Beschäftigten des Sektors gewährleistet und auch weiterhin gewährleisten muss.





Diese Elemente sind untrennbar miteinander verbunden, so dass die Infragestellung eines dieser Elemente das gesamte Gesundheitssystem und damit den sozialen Zusammenhalt des Landes in Frage stellt.

Auf der Tagesordnung der Sitzung der Quadripartite stand zunächst eine Analyse der finanziellen Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung (KMV) der Nationalen Gesundheitskasse (CNS). Daraus ging hervor, dass sich die Ausgaben der CNS für das Jahr 2022 als höher als die Einnahmen erwiesen. Das Defizit für 2022 beläuft sich somit auf 55,3 Millionen Euro. Schätzungen zufolge wird der Haushalt der KMV für 2023 wahrscheinlich ebenfalls mit einem Defizit abschließen, diesmal in der Größenordnung von 9,7 Millionen Euro. Diese Defizite werden von der Reserve der CNS aufgefangen, die nach Ablauf des Haushaltsjahres 2023 noch 838,2 Millionen Euro betragen dürfte.

Es stimmt zwar, dass der Haushalt der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, genauer gesagt der Saldo der laufenden Operationen, im vierten Jahr in Folge ein Defizit aufweist, doch ist zu beachten, dass die Reserve, die immer noch relativ groß ist, Zeit für eine Analyse der Situation lässt, um diesem strukturellen Defizit entgegenzuwirken. Eine nach dem Prinzip des Zahlers/Entscheidungers zusammengesetzte Arbeitsgruppe wurde eingesetzt, um eine Analyse durchzuführen, die bei der nächsten Sitzung der -Quadripartite im Frühjahr 2023 vorgelegt werden soll. Der OGBL wird sich dafür einsetzen, dass die Bemühungen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der KMV nicht auf Kosten der Versicherten gehen, d.h. beispielsweise durch eine Verschlechterung der Gesundheitsleistungen oder die Einführung eines Karenztages im Falle einer Arbeitsunfähigkeit.

In der Sitzung der Quadripartite wies der OGBL auch darauf hin, dass die jährliche staatliche Finanzdotierung für die Mutterschaftsversicherung in Höhe von 20 Millionen Euro seit Jahren nicht mehr

ausreichend ist. Diese Dotation soll die zusätzlichen Belastungen ausgleichen, die der CNS durch die Aufnahme der Geldleistungen bei Mutterschaft in das System entstehen. Für den OGBL ist es auch unverständlich, dass nach 2023 im Mehrjahresbudget des Staates keine jährliche Dotation für die kommenden Jahre mehr vorgesehen ist. Nach Ansicht des OGBL ist es unerlässlich, einen Kassensturz durchzuführen, um die Höhe der jährlichen Mutterschaftsdotation anzupassen, damit die tatsächliche Belastung der CNS ausgeglichen wird. Dies wäre unter anderem ein Weg, den es zu erkunden gilt, um das finanzielle Gleichgewicht der CNS-KMV in den kommenden Jahren wiederherzustellen.

Die Quadripartite nahm auch eine Bestandsaufnahme bezüglich des finanziellen Ausgleichs für die Maßnahmen vor, die im Rahmen der sanitären Krise aufgrund von Covid-19 ergriffen wurden. Die Ausgaben belaufen sich derzeit auf rund eine halbe Milliarde Euro. Zu dieser Summe müssen noch die verschiedenen Ausgaben im Zusammenhang mit der Pandemie hinzugerechnet werden, die nicht durch die staatliche Beteiligung abgedeckt sind, sondern von der CNS finanziert werden.

Ein weiterer Punkt, der bei der Sitzung am 19. Oktober behandelt wurde, betraf die neuen Leistungen im Bereich der Zahnmedizin, zu denen eine Bestandsaufnahme der laufenden Arbeiten vorgenommen wurde. Im Jahr 2017 war beschlossen worden, einen Finanzrahmen in Höhe von 12,4 Millionen Euro für neue zahnmedizinische Leistungen zur Verfügung zu stellen. Eine finanzielle Bereitstellung bedeutet aber nicht unbedingt, dass neue Leistungen umgesetzt werden. Tatsächlich wurde bislang nur die Ausweitung der Kostenerstattung auf eine zweite Zahnentkalkung pro Jahr umgesetzt.

Was weitere Verbesserungen im Bereich der zahnärztlichen Leistungen betrifft, so konnte in der Zwischenzeit ein Katalog von parodontologischen, endodontischen

und implantologischen Maßnahmen bei seltenen Krankheiten erstellt werden, der nun noch die Nomenklaturkommission passieren muss, bevor die Versicherten davon profitieren können. Auch Verhandlungen zwischen der CNS und den Zahnärzten sind noch im Gange, vor allem bezüglich der Übernahme und Aufnahme von Behandlungen wie „Fissurauffüllung“ oder gar Füllungs- und Kavitätenpräparationsmaterialien („Wäisse Plombe“) in die Nomenklatur. Es ist zu hoffen, dass die Arbeiten in den nächsten Wochen intensiviert werden, damit die Versicherten endlich auch von diesen neuen Erstattungen profitieren können, die bereits vor fünf Jahren beschlossen wurden!

Neben den anderen klassischen Punkten, die in der Sitzung der Quadripartite behandelt wurden, hat der OGBL auch die Schaffung einer Arbeitsgruppe gefordert, die sich mit der Koordination der Krankenhausaufenthalte des Patienten mit allen Ärzten, einschließlich des Pflegepersonals der Krankenhäuser, befasst.

Der Patient muss nämlich im Rahmen des Behandlungspfades in den Mittelpunkt gestellt werden, insbesondere was die Sicherheit und Qualität der Behandlung im Krankenhaus betrifft. Es ist wichtig, den Patienten in die Entscheidungsfindung bezüglich seiner eigenen Gesundheitspflege einzubeziehen. Leider hat der OGBL in letzter Zeit immer mehr den Eindruck, dass sich das Gesundheitssystem mehr und mehr an den Bedürfnissen der Ärzte und nicht an denen der Patienten orientiert.

Der OGBL ist der Meinung, dass ein System, das auf dem Prinzip des Erreichens von Ergebnissen basiert, nicht empfehlenswert ist, da in diesem Fall Verbesserungen nur in Bezug auf messbare Punkte möglich wären und somit die Zeit, die für den Patienten aufgewendet wird, schwer messbar wäre, obwohl sie von entscheidender Bedeutung ist.

Hinzu kommt, dass sich Tausende von Pflegekräften tagtäglich für eine quali-

tativ hochwertige Pflege von Krankenhauspatienten einsetzen. Diese sind jedoch zunehmend unterbesetzt. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL die Einführung von Mindestpersonalausstattungen im Gesundheitssektor, die einerseits den Personalschlüssel im Verhältnis zur Anzahl der Betten und andererseits die Qualifikationen des Pflegepersonals in ausreichender Zahl definieren sollten.

Es ist zu bedenken, dass die Beschäftigten einem zunehmenden Arbeitsdruck ausgesetzt sind und dass solche Mindestdotierungen selbst kurzfristig diesem Druck entgegenwirken würden, indem beispielsweise die Stundenzahl der Beschäftigten mit Teilzeitverträgen für die, die dies wünschen, erhöht wird oder indem die in diesem Sektor gängige Praxis der befristeten Verträge beendet wird.

Ein weiterer vom OGBL angesprochener Punkt bestand in der Forderung nach einer Reaktivierung der Arbeitsgruppe, die sich mit der Entlastung der Notdienste befasst. Im Jahr 2018 war eine Arbeitsgruppe zur Entlastung der Notaufnahmen eingerichtet worden. Die Arbeitsgruppe hatte bis zum Beginn der Pandemie getagt.


Die von der Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Verbesserungsmaßnahmen wurden umgesetzt, doch eine nationale Strategie für den Betrieb der Notaufnahmen (Krankenhäuser und „maisons médicales“) fehlt noch immer. Es wurden verschiedene Wege beschritten, die jedoch nicht den gewünschten Erfolg brachten. Die Patienten sind immer noch mit langen Wartezeiten und Wartezimmern konfrontiert, die ihren Bedürfnissen nicht gerecht werden. Dies wurde auch vom Verband der luxemburgischen Krankenhäuser (FHL) bestätigt: In den letzten zwei Jahren gab es einen Anstieg der Notaufnahmen um 25 %, von denen 50 % an einen Allgemeinmediziner oder sogar an eine

„maison médicale“ hätten weitergeleitet werden können.

Die Gesundheitsministerin Paulette Lenert kündigte an, dass die Arbeitsgruppe im Laufe des Novembers reaktiviert werden sollte. Wenn wir uns nicht irren, wurde jedoch bis heute keine Einladung zu einer Sitzung dieser Arbeitsgruppe an die betroffenen Akteure versandt. Die Ministerin teilte außerdem mit, dass die Öffnungszeiten der „maisons médicales“ überprüft und angepasst würden, um die Notaufnahmen der Krankenhäuser zu entlasten. Die vom OGBL vorgebrachte Idee, um dieser Situation weiter entgegenzuwirken, besteht nicht nur darin, die Öffnungszeiten der bestehenden Ärztehäuser auszuweiten, sondern auch darin, in jede Spitaleinrichtung ein Ärztehaus zu integrieren, wie es bereits bei der *Kannerklinik* im CHL der Fall ist.

In Anbetracht der Tatsache, dass ein insgesamt gut funktionierender Notdienst, der dem Patienten angeboten wird, die Visitenkarte des Gesundheitssystems darstellt, ist es notwendig, sich so schnell wie möglich abzustimmen, um eine Lösung zu finden, die eine optimale Versorgung gewährleistet. ◊



 **Carlos Pereira** Mitglied des geschäftsführenden Vorstands
Lynn Settinger Zentralsekretärin

HINTER BESTIMMTEN DIENST- LEISTUNGEN VERBERGEN SICH PROBLEME

EIN GESETZ DAS ALLES VERÄNDERT



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Die Arbeitnehmerkammer
schlägt ein Gesetz vor,
das **PlattformarbeiterInnen**
Folgendes sicherstellen soll:

- EINEN ANGEMESSENEN LOHN → EINE GEREGLTE ARBEITSZEIT
- BEZAHLTEN URLAUB → EINE SOZIALVERSICHERUNG
- DAS RECHT SICH VON EINER PERSONALDELEGATION UND
GEWERKSCHAFTEN UNTERSTÜTZEN ZU LASSEN

DIE GEWERKSCHAFTEN SIND DA,
UM IHNEN ZU HELFEN



Gesetzes-
vorschlag
ansehen



www.csl.lu

Make Amazon Pay

Am vergangenen 25. November, dem Black Friday, d.h. dem umsatzstärksten Einkaufstag des Jahres, sah sich Amazon mit Streiks in mindestens 18 Lagerhäusern in Frankreich und Deutschland, Arbeitsniederlegungen von Arbeitnehmern in den USA und Protestaktionen in mehr als 30 Ländern weltweit anlässlich eines massiven Aktionstages konfrontiert, der von der Koalition „Make Amazon Pay“ organisiert worden war.

Ein Aktionstag, der auch in Luxemburg stattfand, dies auf Aufruf vom OGBL, Rise for Climate Luxembourg, ASTM, dem Tax Justice Collective Lëtzebuerg, etika, déi Lénk, Attac Luxembourg und Youth for Climate Luxembourg.

Nachdem sie sich auf dem Place Clairefontaine versammelt hatten, wo erste Redebeiträge stattfanden, zogen die Demonstranten in Luxemburg anschließend vor die Abgeordnetenkammer und schließlich vor das Finanzministerium, um ein Ende der zerstörerischen und ungerechten Praktiken von Amazon zu fordern.

Für Arbeitnehmer und Verbraucher steigen die Preise, vor allem die Preise für lebensnotwendige Güter. Und für alle gilt: Der Planet gerät zunehmend in die Gefahr einer irreversiblen Erwärmung. Doch anstatt seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Gemeinden und den Planeten zu respektieren, presst Amazon die Zitrone bis zum letzten Tropfen aus. Schlimmer noch, die Aktionäre profitieren von jedem unserer Einkäufe und jeder Stunde, die sie in ihren Lagerhäusern arbeiten, um sich Bunker zu kaufen, um dem ökologischen Kollaps zu entgehen, den sie für uns vorbereiten.



Amazon erstickt die Allgemeinheit, indem es in Europa praktisch keine Steuern auf seine Einnahmen zahlt. Im Jahr 2021 zahlte die luxemburgische Tochtergesellschaft von Amazon, die den Verkauf in mehreren großen europäischen Ländern organisiert, keine Steuern, obwohl sie einen Rekordverkaufserlös von 51,3 Milliarden Euro verzeichnete. Es ist kein Zufall, dass Amazon Europe seinen Sitz in Luxemburg hat. Die günstigen Möglichkeiten zur Steuerstrukturierung in unserem Land veranlassen viele Unternehmen, sich im Großherzogtum niederzulassen, um Steuern zu umgehen. Das Problem aus internationaler Sicht besteht darin, dass Luxemburg anderen Ländern Steuer-

einnahmen vorenthält, die sie normalerweise von multinationalen Unternehmen wie Amazon, die bei ihnen ansässig sind, erhalten sollten.

Diese Steuerflucht stellt einen permanenten Raubzug dar, der vielen Ländern die Mittel vorenthält, die sie benötigen, um die dringend notwendige und für ihre Bevölkerung lebenswichtige Sozial- und Umweltpolitik zu betreiben.

Während die Menschen, die in Luxemburg arbeiten, vergeblich auf eine Steuerreform warten, hat Amazon Europe im Jahr 2021 im Großherzogtum keine Steuern gezahlt. Wer muss die Rechnung für die



**Während die Menschen,
die in Luxemburg arbeiten,
vergeblich auf eine Steuer-
reform warten, hat Amazon**

Europa im Jahr 2021 im

Großherzogtum keine

Steuern gezahlt.

andauernden Krisen bezahlen? Für die Regierung ist die Antwort klar: Es sind die einfachen Bürger und Arbeitnehmer.

Amazon beschäftigt weltweit mehr als eine Million Arbeitnehmer und wir haben schon oft von den schlechten Arbeitsbedingungen gehört, unter denen diese Menschen arbeiten (niedrige Löhne, hektisches Arbeitstempo, Repressionen bei Versuchen, sich gewerkschaftlich zu organisieren usw.). Amazons ausbeuterische Praktiken senken die Arbeitsstandards überall und sein klimaschädliches Geschäftsmodell (ultraschnelle Lieferungen per Flugzeug, Landgewinnung durch den Bau von immer mehr Lagerhäusern usw.) treibt uns

noch schneller in die Umweltkatastrophe.

Amazon hat mehr als genug Mittel, um seine Mitarbeiter angemessen zu bezahlen und seine Schulden gegenüber dem Planeten und den Gemeinden zu begleichen, aber sie werden es nur tun, wenn sie dazu gezwungen werden.

Dafür kämpft die Bewegung „Make Amazon Pay“. Make Amazon Pay ist eine internationale Koalition aus über 80 Organisationen, die Arbeitnehmer und Bürger vereint. Sie wird von Progressive International und UNI Global Union koordiniert und vertritt über 20 Millionen Arbeitnehmer in 150 Ländern.◊

68. Kongress des FNCTTFEL-Landesverband

Fusion mit dem OGBL soll 2024 erfolgen

Seit ihrem außerordentlichen Kongress 2019 läuft die bereits seit Längerem bestehende Zusammenarbeit von FNCTTFEL und OGBL auf eine Fusion hinaus. Diese soll 2024 abgeschlossen sein. Über das Prinzip selbst sind sich die Betroffenen einig – lediglich zu der Frage, ob dies vor oder nach den Sozialwahlen im März 2024 geschehen soll, gab es Meinungsverschiedenheiten während des Kongresses am 14. und 15. Oktober.

Der 68. Kongress im Bonneweger Casino wird demnach nicht der letzte sein. Am 14. und 15. Oktober verlief die wichtigste Versammlung in der Biografie einer Gewerkschaft nach altbewährtem Muster mit einigen, der speziellen Situation der Hochzeit mit dem OGBL geschuldeten Interventionen.

An der akademischen Sitzung (14. Oktober) nahmen zahlreiche Gäste aus dem In- und Ausland teil, unter ihnen Transportminister François Bausch (déi gréng), der Chef der mächtigen europäischen Transportarbeitergewerkschaft ETF Giorgio Tuti, die CFL-Präsidentschaft und Direktion, die Ehrenpräsidenten Josy Konz, Nico Wennmacher und Guy Greivelding, Roland Schreiner, Präsident der „Aktiouen Öffentlechen Transport“, sowie CSL- und OGBL-Präsidentin Nora Back in Begleitung zahlreicher Mitglieder der Exekutive des OGBL. Georges Melchers, Präsident des neu gegründeten Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL, begrüßte alle Anwesenden. Im Anschluss ging Nora Back auf die Kooperation von OGBL und FNCTTFEL-Landesverband ein, die bis ins Jahr 1919 zurückreicht. Diese



Zusammenarbeit habe zahlreiche positive Auswirkungen gehabt. Wie weitere Redner nach ihr forderte sie, dass die Gewerkschafter von OGBL/FNCTTFEL bei den anstehenden Gehälterverhandlungen im öffentlichen Dienst mit am Verhandlungstisch sitzen. Argumente gibt es genug, so die OGBL-Präsidentin: CFL, Gesundheitswesen, Post, Erziehung, Hochschule, Forschung, LNS, aber auch bei den Staats- und Gemeindearbeitern und Beamten kann die Gewerkschaft auf dem Weg zur Fusion starke Organisationsraten vorweisen. Ein ausschließliches Verhandeln von Staat und CGFP sei mittlerweile unverständlich.

FNCTTFEL-Präsident Georges Merenz, der sich eigentlich zurückziehen wollte, nun aber doch – wohl bis zum Fusionskongress

– weitermacht, sollte später damit drohen, die Gewerkschaft werde ihre Stärke zeigen, falls der zuständige Minister Marc Hansen (DP) sie weiter vor der Tür stehen lasse.

Die Bedeutung der internationalen gewerkschaftlichen Zusammenarbeit sei gerade jetzt von hervorragender Bedeutung, betonte ETF-Chef Giorgio Tuti. Der Schweizer verwies auf weiterhin bestehende Privatisierungstendenzen der Kommission im schienengebundenen Transport. Dumping gebe es, entgegen der landläufigen Meinung, auch bei der Eisenbahn, und dies in gleich mehreren Bereichen, etwa bei der Ausbildung und den Arbeitszeiten, aber auch beim Lohn.

Transportminister François Bausch, selbst ehemaliger Bahnangestellter und immer noch Gewerkschaftsmitglied, erinnerte

an die 70^{er} und 80^{er} Jahre der Luxemburger Eisenbahn: Teilweise seien die Signale noch mit Öllampen betrieben worden, so der Minister, um die Modernisierungsanstrengungen der letzten Jahre und Jahrzehnte zu illustrieren. Die verstärkte Nutzung des Transportmittels Bahn sei nicht über 9-Euro-Tickets, nicht über 49-Euro-Tickets, nicht einmal über ein kostenfreies Angebot zu erreichen, sondern über Investitionen in Netz und Qualität. Und hier sei Luxemburg mittlerweile Weltmeister und habe die investitionsfreudige Schweiz überholt.

Merenz erinnerte an die Geschichte der angestrebten Gewerkschaftsfusion, die auch damit zu tun hatte, dass die neu gegründete Gesellschaft Luxtram nicht mit dem Landesverband verhandeln wollte, weil dieser die nationale Repräsentativität nicht hatte. Gemeinsam mit den Kollegen des OGBL gelang es dann doch, einen Kollektivvertrag zu verhandeln, ein Abkommen, das mittlerweile von der Tram-Direktion als Argument bei Neuein-

stellungen genutzt wird. Merenz erinnerte ebenfalls an die Forderung, dass auch künftig ein oder mehrere Zugbegleiter in allen Personenzügen der CFL eingesetzt werden müssten.

Am frühen Samstagmorgen (15. Oktober) trafen sich die Delegierten dann erneut im Casino zu dem weniger sozialen Aspekt des Kongresses. Auf der Tagesordnung standen der Tätigkeitsbericht (Georges Melchers), Kassenbericht (Nico Wennmacher in Vertretung der entschuldigten Gaby Birtz), Zwischenbericht von Georges Merenz zur Integration in den OGBL und die Vorstellung der Resolution, vorgetragen vom Präsidenten der Resolutionskommission Guy Greivelding.

Bei letztgenanntem Punkt wurde Merenz im Amt des Präsidenten bestätigt, Alain Bonifas ist Vizepräsident, Josy Bourgraff wurde Generalsekretär, Gaby Birtz bleibt GeneralkassiererIn, Georges Melchers ist Zentralsekretär für den Sektor Eisenbahnen, Yves Dondlinger wurde zum Zentralsekretär für den Sektor Öffentlichen

Dienst bestimmt, Freddy Schockweiler ist Beisitzender für Mitgliederwerbung und -betreuung und Patrick Vansteenkiste ist in der Verbandsleitung Berater mit spezifischen Kenntnissen. Nico Wennmacher ist als Präsident des Sektors Pensionierte automatisch Mitglied der Verbandsleitung. Ein Antrag des Sektors Öffentlicher Dienst (SÖD), das sich gegen Privatisierung im öffentlichen Dienst ausspricht – unter anderem soll die geplante Tramlinie zwischen Luxemburg und Esch öffentlich betrieben werden –, wurde angenommen. Ein weiterer Antrag zur schnelleren Fusion mit dem OGBL (zum 1. Januar 2024, also vor den nächsten Sozialwahlen), wurde nach einer Diskussion zwischen Merenz und Wennmacher so geändert, dass nun kein präzises Datum mehr festgehalten wurde.

Resolution zu Krise und Krieg

Allgemeiner Konsens herrschte am Samstag darüber, dass die Integration noch 2024 beschlossen wird. Schließlich verabschiedete der 68. Kongress, der von Fons Classen geleitet wurde, einstimmig eine Resolution, die auf hohe Inflation und finanzielle Sorgen der Menschen angesichts der Preisentwicklung (als Folge des russischen Angriffs auf die Ukraine) verweist, die Wiederherstellung des integralen Index, inklusive der abgeschafften Vorschuss-Tranche fordert, sich aber auch gegen militärische Aufrüstung mit öffentlichen Geldern wendet. Angesichts der akuten Wohnungskrise in Luxemburg fordert der Landesverband, Wohnen müsse als Recht für alle Menschen verankert sein.

Des Weiteren wurden eine strukturelle Erhöhung von Mindestlohn, REVIS und Mindestrente sowie die Einführung der 35-Stunden-Woche gefordert. Die angekündigte Steuerreform solle möglichst schnell umgesetzt werden. Außerdem soll der Personentransport auf der Schiene ausgebaut und Schließungen von Stichstrecken sollen verhindert werden. Ein Kernthema ist hier die nachhaltige Entwicklung zum Erreichen der gesteckten Klimaziele. ◊

Die neue Verbandsleitung (v.l.n.r.: Georges Melchers, Patrick Vansteenkiste, Nico Wennmacher, Alain Bonifas, Josy Bourgraff, Georges Merenz (absents sur la photo: Gaby Birtz & Freddy Schockweiler))



Gewerkschaftliche Kundgebung in Schengen

Gewerkschaften schlagen Alarm

Die Kaufkraft sinkt! Die Energiepreise explodieren! Aber was tun unsere Regierungen? Was tut Europa? Unter diesen Leitwörtern hatten mehrere Gewerkschaftsorganisationen – der OGBL, der DGB (Deutschland), ver.di (Deutschland), die CGT Grand Est (Frankreich), Younion (Österreich) – sowie der Interregionale Gewerkschaftsrat der Großregion (IGRGR) am vergangenen 26. November zu einer symbolischen Kundgebung in Schengen aufgerufen.

Die neoliberale Politik, die von Europa und seinen Ländern seit mehreren Jahrzehnten verfolgt wird, in Verbindung mit dem Krieg in der Ukraine, stürzt die Bevölkerung Europas in eine immer prekärere Lage. Das gilt leider auch für die Arbeitnehmer und ihre Familien.

Die steigenden Lebenshaltungskosten, insbesondere die Energiekosten, aber auch die hohen Wohnungspreise, machen es der Bevölkerung nicht mehr möglich, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Menschenwürdig leben bedeutet, dass die Menschen ihre wichtigsten Bedürfnisse befriedigen können: Nahrung, Unterkunft, Heizen, medizinische Versorgung und Mobilität.

Zu Beginn des Winters schlagen die Gewerkschaftsvertreter in der Großregion bei den politischen Entscheidungsträgern Alarm. Wir sehen bereits jetzt, dass einige Familien sich entscheiden müssen. Entweder verzichten sie auf medizinische Versorgung oder sie können sich ernähren und heizen. Oder, was noch schlimmer ist, sie müssen ihre Mahlzeiten rationieren.

Sollte das europäische Ideal des Wohlstands nur den Reichen zugänglich sein? Die Politik der verschiedenen Regierungen unserer Länder spiegelt die Politik wider, die von einem Europa diktiert wird, das sich dem Geschäft, der Wirtschaft und den Banken verschrieben hat. Das Wohlergehen der Menschen steht nicht im Vordergrund, ebenso wenig wie die notwendigen Maßnahmen, damit sie in Ruhe und mit Anstand leben können, die Schwächsten nicht auf der Strecke bleiben und unsere Umwelt respektiert wird.

Der mangelnde Wille zur sozialen und steuerlichen Gerechtigkeit untergräbt dieses Europa. Die Besteuerung ist eine wesentliche Herausforderung für unsere Demokratien. Sie muss das Instrument für eine gerechte Umverteilung des Wohlstands sein, der von der in den Staaten lebenden Bevölkerung erwirtschaftet wird. Es ist jedoch festzustellen, dass die Masse der Steuerzahler überproportional an der Finanzierung der verschiedenen öffentlichen Dienstleistungen und Einrichtungen beteiligt ist, eine steuerliche Ungerechtigkeit, die den großen Finanzgruppen, multinationalen Konzernen und ihren Aktionären zugutekommt.

Dieses Abgleiten in die Prekarität führt zu Radikalisierungen: Rückzug auf die eigene Identität, Ablehnung des Anderen und der Schwächeren, Abschottung. All diese Faktoren begünstigen den Aufstieg der extremen Rechten. Europa ist dabei, sich mit extremistischen Untertönen zu braun zu färben. Muss sich die Geschichte wiederholen? In diese Richtung geht es, wenn nicht in naher Zukunft mutige politische



Entscheidungen getroffen werden. Wir brauchen einen Paradigmenwechsel.

Die Gewerkschaften sind das Sprachrohr der Arbeitnehmer und ihrer Anliegen. Innerhalb der Großregion treffen sich mehrere Gewerkschaften regelmäßig, um sich über bewährte Praktiken und die verschiedenen Probleme, die in den einzelnen Ländern auftreten, auszutauschen. Diese Großregion war bis zur Osterweiterung Europas das geografische Herz Europas und ist nach wie vor das vitale Herz Europas, was soziale Innovationen betrifft, insbesondere dank der großen Zahl von Grenzgängern in der Region, aber auch wegen der großen Zuströme

**Der Mensch muss im Mittelpunkt
der Überlegungen unserer
politischen Vertreter stehen.**



von immigrierten Arbeitnehmern. Noch einmal: Die in dieser Großregion vertretenen Gewerkschaften wollen der Motor und Auslöser für den Richtungswechsel sein, den Europa zum Wohle seiner Bevölkerung einschlagen muss.

Der Mensch muss im Mittelpunkt der Überlegungen unserer politischen Vertreter stehen. Diese Richtung nicht einzuschlagen bedeutet, auf soziale Bewegungen zuzusteuern, die die Grundfesten eines Europas gefährden könnten, das nach dem Zweiten Weltkrieg gegründet wurde. **Die Geschichte darf sich nicht wiederholen!** ◊



Europa

OGBL unterstützt FGTB und IG Metall

Generalstreik in Belgien und Warnstreiks im Industriesektor in Deutschland: Der OGBL hat in den vergangenen Wochen seinen belgischen Kollegen von der FGTB und seinen deutschen Kollegen von der IG Metall Beistand geleistet.

Da die belgische föderale Regierung den legitimen und notwendigen Forderungen der Gewerkschaften weiterhin die kalte Schulter zeigt, haben die Gewerkschaften in Belgien am 9. November beschlossen, einen „höheren Gang“ einzuschalten und zum Generalstreik aufzurufen. Auch Delegationen des OGBL schlossen sich mehreren von der FGTB organisierten Streikposten in der Provinz Luxemburg

an. Die Hauptforderungen der Gewerkschaften zielten auf die Blockierung der Energiepreise, die Wahrung der Freiheit, Lohnerhöhungen auszuhandeln, die Beibehaltung des belgischen Systems der automatischen Lohnindexierung, die Besteuerung der Übergewinne der Unternehmen und die Erhöhung der Sozialleistungen. Ein Streik, der im ganzen Land weitgehend befolgt wurde. Im Anschluss daran hat die Gewerkschaftsfront, zu der auch die FGTB gehört, bereits zu einer landesweiten Demonstration am 16. Dezember in Brüssel aufgerufen.

In der deutschen Metall- und Elektroindustrie haben die Kollegen der IG Metall im November vergangenen Jahres eine breite Kampagne mit mehrwöchigen

Warnstreiks im ganzen Land gestartet, während die Arbeitgeber in diesem Sektor bis dahin auf ihrer Position beharrten. Insgesamt beteiligten sich über 900.000 Arbeitnehmer an diesen Warnstreiks. Der OGBL unterstützte seine deutschen Kollegen auch anlässlich von Streikposten in Rheinland-Pfalz. Der von der IG Metall ausgeübte Druck hat sich gelohnt. Ende November kamen die Verhandlungen endlich in Gang und die IG Metall konnte für die betroffenen Beschäftigten erhebliche Lohnerhöhungen durchsetzen: +5,2 % ab Juni 2023 und weitere +3,3 % ab Mai 2024. Hinzu kommen 1.500 Euro Inflationsausgleich bis Februar 2023 und weitere 1.500 Euro bis Februar 2024. Ein Ergebnis, das sich sehen lässt. ◊



Europa

Die Arbeitnehmer vor den neuen Herausforderungen der Digitalisierung schützen

Vorschlag für eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitern

In den letzten Jahren sind neue Arbeitsformen entstanden, die die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbeziehungen stark verändert haben. Die Entstehung der Plattformökonomie stellt heute zweifellos eine der bedeutendsten Veränderungen in der Art und Weise, wie wir arbeiten, dar und wird es wahrscheinlich auch in Zukunft bleiben. Aber was genau versteht man unter Plattformarbeit?

Unter Plattformarbeit versteht man nämlich alle Dienstleistungen, die über webbasierte Plattformen erbracht werden. Diese Tätigkeiten können sowohl vor Ort als auch online ausgeführt werden. Die Tätigkeiten, die über eine solche Plattform ausgeübt werden können, sind sehr vielfältig: Lieferdienste, Reinigungskräfte, Übersetzer – sie alle erbringen heute Dienstleistungen, die zunehmend über eine Online-Plattform angeboten und verwaltet werden.

Obwohl Online-Plattformen mehr Unabhängigkeit und Flexibilität versprechen, können Personen, die auf solchen Plattformen arbeiten, leicht in Situationen geraten, in denen sie ausgebeutet werden. Aufgrund des Fehlens eines verbindlichen Rechtsrahmens prangern die Gewerkschaften seit mehreren Jahren u. a. die mangelnde Vorhersehbarkeit der Arbeitsbedingungen, den Mangel an Transparenz und das Fehlen eines angemessenen sozialen Schutzes für Plattformbeschäftigte an.

Nicht ohne Grund wurde daher der lang erwartete Richtlinienvorschlag, den die Europäische Kommission am 21. Dezember 2022 vorlegte, von den Gewerkschaften begrüßt, trotz einiger Punkte, die

noch verbessert werden können. Dieser sieht insbesondere eine Vermutung eines Arbeitsverhältnisses vor, die es Plattformbeschäftigten, die keine echten Selbstständigen sind, ermöglicht, den Status eines Arbeitnehmers zu erlangen und folglich die damit verbundenen sozialen Rechte (Recht auf bezahlten Urlaub, Recht auf einen sozialen Mindestlohn und soziale Absicherung) in Anspruch zu nehmen.

Aushandlung der Rahmenvereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Abschalten

Telearbeit ist neben der Plattformarbeit ein weiteres Phänomen, das in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und sich mit der Covid-19-Pandemie in ganz Europa stärker ausgebreitet hat. Da die Zahl der Telearbeiter stetig steigt, stellen sich sowohl für Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften neue Herausforderungen.

Um einen besseren Rechtsrahmen für Telearbeit und das Recht auf Abschalten zu gewährleisten und den bestehenden Rechtsrahmen aus dem Jahr 2002 zu aktualisieren, haben die europäischen Sozialpartner im Oktober 2022 Verhandlungen aufgenommen, um eine neue Vereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Abschalten abzuschließen, die anschließend zur Annahme als Richtlinie vorgeschlagen werden soll. Die beiden luxemburgischen Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität werden von Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, vertreten.

Verschiedene Punkte sind derzeit Gegenstand eingehender Diskussionen zwischen

den Sozialpartnern. Die Gewerkschaften fordern unter anderem:

- Gleiches Entgelt und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Telearbeit verrichten;
- Die Verpflichtung der Arbeitgeber, die notwendige Ausrüstung und technische Unterstützung zur Verfügung zu stellen, um unter angemessenen Bedingungen arbeiten zu können;
- Die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf Cybermobbing und psychosoziale Risiken;
- Gewährleistung einer ausgewogenen Work-Life-Balance, einschließlich des Rechts auf Abschalten der Verbindung und des Schutzes der Arbeitszeitregelungen.

In Zeiten der zunehmenden Digitalisierung setzt sich der OGBL für bessere Arbeitsbedingungen der Plattformbeschäftigten sowie für einen angepassten gesetzlichen Rahmen in Bezug auf Telearbeit und das Recht auf Abschalten ein. ◊




Véronique Eischen,

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Kollektivverträge

Adler Pelzer

75 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie

(OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit des KV: 01.10.2022 - 30.09.2025

Urlaubsgeld: Wiedereinführung der bis dahin ausgesetzten 5 % des Urlaubsgeldes (Urlaubsgeld Arbeiter = 100 %; 13. Monatsgehalt Angestellte = 100 %)

Dienstaltersprämie: Aufhebung der Deckelung der Dienstalterszulage für Arbeiter und Angestellte ohne Retroaktivität

Urlaub: Wiedereinführung von 5 Tagen ausgesetztem Urlaub für Arbeiter und von 3 Tagen ausgesetztem Urlaub für Angestellte

Wichtig: falls die Rentabilitätsschwelle des Standorts erreicht wird (EBIT / positives Ergebnis): Verpflichtung der Geschäftsleitung, Gespräche über mögliche Lohnerhöhungen aufzunehmen

DuPont Teijin Films Luxembourg S.A / Performance Solutions (Luxembourg) S.à r.l

350 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie

(OGBL-Delegierte: 1/6)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

Lohnerhöhungen: jährliche Lohnerhöhungen mit Hilfe des „Merit Grid“-Systems (Single Roll) in Höhe von 1,2 %

Prämie: jährliche Prämie in Höhe von 500 € für Arbeitnehmer, die dem Prinzip des Rollenkonzepts unterliegen

HEMA Luxembourg

33 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des KV: 01.01.2022 (rückwirkend) - 31.07.2023

Neubewertung der Gehältertabelle: Der Stundenlohnsatz wird an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns angepasst

Dienstaltersprämie: anteilige Erhöhung der Dienstalterszulage für Arbeitnehmer mit einem Vertrag mit einer Wochenarbeitszeit von weniger als 20 Stunden

Einmalige Prämie: Zahlung einer einmaligen Prämie im Wert von 250 € an alle Arbeitnehmer, die seit dem 30. Juni 2022 im Dienst sind (der Betrag wird je nach Wochenarbeitszeit anteilig berechnet)

Zusätzlicher Dienstaltersurlaub: +1 zusätzlicher Tag Jahresurlaub ab einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren, +2 zusätzliche Tage Jahresurlaub ab einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren, +3 zusätzliche Tage Jahresurlaub ab einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren

Vertretungsprämien: Zahlung einer monatlichen Prämie von 75 € an jeden Arbeitnehmer, der vorübergehend die Assistenz eines Filialleiters ersetzen muss („doublure plus“), und einer monatlichen Prämie von 125 € an jede Assistenz, die vorübergehend den Filialleiter ersetzen muss („zeitlich begrenzte Vertretungsmission AFM“).

Sonntagsarbeit: 80 % Aufschlag auf den Stundenlohn für Sonntagsarbeit



Gemeindeverwaltung Mertert

35 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit: 01.01.2023 - 31.12.2025

Lineare Erhöhungen: Lohnerhöhung um +5,6% durch die Einführung des höheren Indexwertes in drei Phasen

Wiederkehrende Erhöhungen: Einführung einer linearen Laufbahn, Erhöhung der Prämien für Bereitschaftsdienste, der Gruppenleiterprämie, der Prämie für Beerdigungsarbeiten

Sonstiges: Einführung eines Zeitsparkontos, verbesserte Bestimmungen zur Arbeitsorganisation

Post Telecom

350 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 2/12)

Laufzeit: 01.05.2022 - 31.12.2023

Lineare Erhöhungen: Einführung einer neuen Gehältertabelle, die alle zwei Jahre automatische Gehaltserhöhungen vorsieht. Die neue Gehältertabelle garantiert eine regelmäßige Gehälterentwicklung während des gesamten Berufslebens der Beschäftigten

Prämien: Einführung einer Jahresendprämie in Höhe eines halben Monatsgehalts für alle in der Gehältertabelle eingestuftten Beschäftigten mit Ausnahme der im Dezember auszahlenden Provisionsbeschäftigten; neue Berechnung für den Beurteilungsbonus; Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie auf 60 € brutto pro Tag bzw. 420 € pro Woche ab dem 1. Januar 2023; Anpassung des Essenszuschusses auf 204 € netto pro Monat

Sonstiges: Einführung von Bestimmungen, die regeln, wie unbezahlter Urlaub beantragt werden kann; Verbesserung der gleitenden Arbeitszeit und Einführung eines Zeitsparkontos.

Etam Luxembourg

19 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 1/1)

Laufzeit des KV: 01.01.2022 - 31.12.2024

Sonntagsarbeit: Aufwertung des Zuschlags für Sonntagsarbeit von 70 % auf 90 % des Stundenlohns

Dienstaltersurlaub: Einführung von Dienstaltersurlaub, der alle fünf Jahre um einen Tag verlängert wird, und zwar bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren.

Außerordentlicher Urlaub: Zusätzlicher freier Tag bei der Heirat eines Kindes

Jahresendprämie: Jahresendprämie, die einem 13. Monatsgehalt entspricht

Dienstreiseprämie: Dienstreiseprämie für die Vertretung einer Verantwortlichen für einen Zeitraum von mehr als einem Monat von mindestens 200 € (Vollzeitäquivalent)

Umsatzprämie: Umsatzprämie je nach Funktion.

Ermäßigung: Ermäßigung von 30 bis 40 % auf Einkäufe für die Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens Etam Luxembourg



QUIRAL LUXEMBOURG SARL (Geschäfte Springfield und Woman Secret)

+ - 29 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 1/1)

Laufzeit: 01.07.2022 - 30.06.2024

Gehältertable: Einführung einer Tabelle, in der die Funktionen sowie die Minimallohne zusammengefasst sind, mit einer Garantie für den Abstand zwischen den Stufen bei der Anpassung des sozialen Mindestlohns

Sonntagsarbeit: Zuschlag von 90 % des Stundenlohns

Prämien: Einführung von Prämien (variabler Prozentsatz) auf die Verkäufe für Verkäufer und Shop-Manager

Dienstalter: Einführung zusätzlicher Urlaubstage in Abhängigkeit vom Dienstalter, wobei alle fünf Jahre ein zusätzlicher Tag eingeführt wird, und zwar bis zu einem Dienstalter von 30 Jahren.

Sozialurlaub: Einführung eines aufteilbaren achtstündigen Sozialurlaubs mit Bestimmungen für Ereignisse, die mit dem Arbeitnehmer und/oder in seinem Haushalt lebenden Personen in Verbindung stehen

Ermäßigung: 25 % Rabatt auf Einkäufe der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens Quiral Luxembourg

Verschiedenes: Einführung eines Vorgesprächs vor einer Disziplinarstrafe sowie vor einer möglichen Entlassung, auch wenn das Unternehmen nicht mehr als 150 Arbeitnehmer hat



Tarkett GDL SA

640 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 6/9)

Laufzeit des KV: 01.01.2022 - 31.12.2023

Leistungsprämie: Weiterentwicklung des Leistungsprämien-systems (anwendbar ab September 2022) - Beibehaltung der 1%-Garantie - Hinzufügung einer Komponente „Anwesenheit/Abwesenheit“ (Erhöhung des Bonus um 130 % bei 100 %iger Anwesenheit im Monat; 70 % ab dem ersten Tag der Abwesenheit, dann Anpassung des Prozentsatzes an die genaue Anzahl der Abwesenheitstage im Monat) - Erhöhung der Prämie bei Erreichen der Ziele von 4 auf 5 % - monatliche Auszahlung der Prämie

Abschalten: Einführung des Rechts auf Abschalten

Dienstalter: Gewährung eines zusätzlichen halben Tages Urlaub pro 5 Jahre bis zu 40 Jahren Betriebszugehörigkeit

Prämie für Bereitschaftsdienst: Harmonisierung der Bereitschaftsdienstprämie auf 250 € (indexiert) für Arbeitnehmer im technischen Dienst, die Bereitschaftsdienst leisten, zuzüglich der Bezahlung der geleisteten Stunden bei Rückruf (Grundstunden plus ggf. Nacht-/Sonntagszuschläge).

Arbeitszeit: Einrichtung eines Zeitguthabenkontos

Sonstiges: Festlegung der Bedingungen für den Fall, dass die Arbeitszeit im 24-Stunden-Betrieb eingeführt wird (4 Schichten, 12 RTT/Jahr, d. h. ein Ausgleichstag pro Monat, der innerhalb von 4 Wochen genommen werden muss, Gewährung einer Stunde Ausgleichsruhezeit bei Nichteinhaltung von 44 Stunden (3 Tage/Jahr)), Vorankündigungsfrist (Einführungsfrist) von 2 Monaten, Kündigungsfrist (Beendigungsfrist) von 1 Monat, Mindestdauer von 6 aufeinanderfolgenden Monaten (außer im Juli und August, wenn in der Sommerzeit 3 Pausen vorgesehen sind), monatliche Bruttoprämie von 500 € (Index 877,01) / Das Unternehmen hat sich verpflichtet, alles zu tun, um das derzeitige Beschäftigungsniveau am Standort während der Laufzeit des KV aufrechtzuerhalten, wobei die Unterzeichnung unbefristeter Verträge gefördert werden soll. Die Sozialpartner erhalten in diesem Rahmen einen monatlichen Bericht über die Personalentwicklung

Villeroy & Boch sarl

49 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 1/3)

Schritt 1: Verlängerung des Kollektivvertrags um ein Jahr vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022, einschließlich einer einmaligen Prämie von 400 € brutto für alle Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich des Kollektivvertrags fallen.

Schritt 2: Erneuerung des Kollektivvertrags um zwei Jahre vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2024.

Sonstiges: Erhöhung des Urlaubsgeldes von 150 € auf 350 € brutto / Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage auf 30 Tage ab Dienstantritt / 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 20 Jahren Betriebszugehörigkeit / Einrichtung eines Zeitsparkontos für das Verwaltungspersonal / Einführung eines Artikels über den schrittweisen Vorruhestand / Einführung eines Artikels über eine Prämie für E-Mobilität (deren Höhe noch mit der Zentrale in Deutschland abgestimmt werden muss)



NEUBERG S.A (anciens magasins Jules Neuberger)

+ - 90 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/4)

Laufzeit: 01.07.2022 - 30.06.2025

Lohnerhöhungen: Erhöhung der Gehältertabelle (für alle Gruppen): 1% bis zur Stufe 5; 1,25% für die Stufen 6-10; 1,75% für die folgenden Stufen

Prämie: Erhöhung der Anwesenheitsprämie von 42,25 € auf einen Betrag von 50 € monatlich

Sonstiges: Erhöhung des Essenzuschlags von 4,20 € auf 6 € / Möglichkeit des Zugangs zu Weiterbildungs- und Sprachkursen



Gemeindeverwaltung Wintger

26 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 1/2)

Laufzeit: 01.09.2022 - 31.12.2025

Lineare Erhöhungen: Erhöhung der Karrierestufen um 4 Indexpunkte

Prämien: Erhöhung der Prämien für Bereitschaftsdienst, Gruppenleiter, Straßendienst, Verwaltungsarbeit, Verfügbarkeit, Sicherheitsbeauftragten, Dienstklasse 1 und 2 mit Kumulierung aller Prämien.

Sonstiges: Einführung eines Zeitsparkontos und eines Guthabens an Gleitzeitminuten

Veritas Luxembourg sarl

29 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit: 01.11.2022 - 31.10.2025

Gehältertabelle: Einführung einer Gehältertabelle, die die spezifischen Berufe umfasst, und eine Garantie für den Abstand aller Gehälter im Falle einer Anpassung der Minimallöhne beinhaltet

Prämien: Scheck „Supreme EDEN RED“ in Höhe von 150 € für Arbeitnehmer, die zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche arbeiten (bei anderen Arbeitnehmern anteilig nach geleisteten Wochenstunden) / Zielvorgabenprämie pro Geschäft und Monat (Modalitäten werden vom Arbeitgeber zu Beginn des Jahres festgelegt) / Prämie von 50 € bei Geburt oder Heirat

Essensschecks: Bereitstellung eines Essensschecks im Wert von 6,80 Euro

Ermäßigung: persönliche Karte mit 30 % Rabatt auf einem Budget von 700 Euro/Jahr

Arbeitszeit: bezahlte 15-minütige Unterbrechungen ab 4 Stunden Arbeit / zusätzliche 15-minütige bezahlte Unterbrechungen ab 7,5 Stunden Arbeit an einem Tag

Sonntagsarbeit: Erhöhung des Stundenlohns um 90 %

Nachtarbeit: Erhöhung des Stundenlohns um 15 %

Dienstalder: 1 zusätzlicher Urlaubstag alle 5 Jahre bis zu 10 Jahren

Sonstiges: variables Budget pro Person für Accessoires je nach Umsatz des Geschäfts / Erstellung des Arbeitsplans 4 Wochen im Voraus / Möglichkeit, eine Woche unbezahlten Urlaub zu nehmen, ohne dass der Arbeitgeber dies ablehnen kann / Im Falle einer Disziplinarstrafe (ab der zweiten Strafe) oder einer Entlassung: Verpflichtung des Arbeitgebers, ein vorheriges Gespräch zu organisieren, bei dem auch ein Personalvertreter oder eine im Unternehmen vertretene Gewerkschaft anwesend sein kann / Information der Delegation im Falle einer Kündigung/Entlassung oder sonstigem Ende des Dienstverhältnisses



BRICO Luxembourg SARL

+ - 55 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit: 01.09.2022 - 31.10.2024

Prämie: Einmalige Prämie in Höhe von 500 € für alle Vollzeitmitarbeiter und im Verhältnis der gearbeiteten Stunden in Teilzeit

Sonntagsarbeit: Erhöhung des Stundenlohns um 90 %

Sozialurlaub: 1 zusätzlicher Tag Sozialurlaub und Ausweitung des Geltungsbereichs (Gründe können eine Person betreffen, die im selben Haushalt lebt)

Wäschereientschädigung: 25 € für alle Vollzeitmitarbeiter und im Verhältnis der gearbeiteten Stunden in Teilzeit

Sonstiges: Einführung einer Freistellung von der Arbeit bei der Einberufung zur Auszählung von Kommunal-, National- oder Europawahlen / Einführung eines vorherigen Gesprächs zur Kündigung mit obligatorischer Information und obligatorischer Freistellung

Gemeindeverwaltung Redingen/Attert

15 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst

OGBL/Landesverband (OGBL-Delegierte: 0/1)

Laufzeit: 01.01.2021 - 31.12.2023

Aufwertungen: Verlängerung der Stufen am Ende der Laufbahn

Prämien: Prämien für Bereitschaftsdienst von 17 Indexpunkten, Gruppenleiterprämien von 15 Indexpunkten.

Post Luxembourg

1800 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst

OGBL/Landesverband (OGBL-Delegierte: 3/12)

Laufzeit: 01.05.2022-31.12.2023

Verbesserung des Zeitsparkontos und der Bereitschaftsdienstprämie

Gemeindeverwaltung Grevenmacher

75 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst
OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 1/3)

Laufzeit: 01.01.2023 - 31.12.2025

Lineare Erhöhungen: Lohnerhöhung um +5,6 % durch die Einführung des höheren Indexpunktwerts

Aufwertung: Verlängerung des Endes der beruflichen Laufbahn

Gemeindeverwaltung Sandweiler

22 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst
OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 1/1)

Erhöhungen: Lohnverbesserungen durch die Einführung einer linearen Gehälertabelle, Aufwertung der aktuellen Löhne durch Neueinstufung der Beschäftigten in die neue Lohnstruktur, lineare Erhöhung durch die Einführung monatlich wiederkehrender Prämien in Höhe von 5 Indexpunkten

Lineare Erhöhungen: Lineare Erhöhung durch die Einführung monatlich wiederkehrender Prämien in Höhe von 5 Indexpunkten

Prämien: Verbesserungen der Prämien für Bereitschaftsdienst, Meisterbrief, Werkstatteleiter, Vertretung, Abteilungsleiter, Sicherheitsbeauftragter

Sonstiges: Einführung eines Zeitsparkontos

Einstellung von Buslinien, die Industriestandorte anfahren: Schichtarbeiter werden von einem Tag auf den anderen ohne Bus da stehen

In einem Schreiben, das Ende November an die Geschäftsleitungen einiger Industrieunternehmen gerichtet war, teilte das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten seine Entscheidung mit, ab dem 12. Februar 2023 Buslinien einzustellen, die zu den Schichtwechselzeiten Haltestellen in Industriegebieten anfahren. Laut Ministerium wurde diese Entscheidung im Rahmen der kompletten Reorganisation des RGTR-Netzes getroffen und sei auf die geringe Frequentierung dieser Linien zurückzuführen, die ihre Betriebskosten nicht rechtfertigen würde.

Der OGBL verurteilt die Entscheidung des Ministeriums aufs Schärfste. Diese schließt die Schichtarbeiter von der Möglichkeit aus, auf den öffentlichen Transport zurückzugreifen, und lässt sie ab dem 12. Februar 2023 ohne wirkliche Alternative, um zur Arbeit zu kommen. Die bestehenden öffentlichen Verkehrsmittel bieten nicht die gleichen Strecken und schon gar nicht die richtigen Fahrpläne, um dem ununterbrochenen Werksbetrieb gerecht zu werden. Auch die Industriegebiete sind nur sehr schlecht an den öffentlichen Nahverkehr angebunden. Darüber hinaus werden diese Linien auch von Arbeitnehmern genutzt, die in anderen Branchen arbeiten und ebenfalls auf diese Fahrtzeiten angewiesen sind, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen.

Diese Entscheidung geht an der Realität vor Ort vorbei und verschlechtert die Situation für die Arbeitnehmer im Schichtdienst.

So ergab beispielsweise eine von der Personaldelegation des Unternehmens CEBI in Steinsel durchgeführte Umfrage, dass über 200 Schichtarbeiter täglich mit dem Bus zur Arbeit fahren. Auch an anderen Industriestandorten stellt der OGBL eine starke Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel fest. Die Beschwerden beginnen sich zu häufen.

Mitten in der Kaufkraftkrise setzt diese Entscheidung noch einen drauf und bestraft Arbeitnehmer und insbesondere Geringverdiener noch mehr.

Die Förderung der sanften Mobilität und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs sind eine Priorität im Regierungsprogramm. Das Angebot eines qualitativ hochwertigen öffentlichen Nahverkehrs ist eine Voraussetzung dafür. Hier wird den betroffenen Betrieben und Arbeitnehmern jedoch keine brauchbare Alternative angeboten.

Der OGBL fordert, dass die Pläne zur Streichung von Linien aufgegeben werden. Es müssen zuverlässige Verbindungen zu den Schichtwechselzeiten garantiert werden. In diesem Zusammenhang hat der OGBL eine Unterredung mit dem Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten gefordert. ◊

Sozialplan bei East-West United Bank



Der OGBL, der LCGB und die Aleba wurden aufgefordert, einen Sozialplan zu verhandeln, der 32 bis 44 der 80 Beschäftigten der East-West United Bank S.A. (EWUB), die seit über 45 Jahren in Luxemburg ansässig ist, betreffen wird.

Die Bank steht aufgrund des geopolitischen Kontexts im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine vor beispiellosen Herausforderungen. Die Geschäftsaktivitäten der Bank konzentrieren sich in erheblichem Maße auf russischsprachige Kunden, die Vermögensverwaltungs- und Transaktionsdienstleistungen erbringen. Um eine nachhaltige Existenz zu sichern und die Beschäftigung so weit wie möglich zu schützen, muss EWUB ihre Struktur, einschließlich der Arbeitnehmerzahl, an den Rückgang der Geschäftstätigkeit und der Erträge anpassen und durch Massenentlassungen Personal abbauen.

Vor diesem für die Bank unsicheren Hintergrund waren die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitgeber angespannt, doch schließlich wurde am 25. Oktober 2022 eine Einigung erzielt.

Die Gewerkschaften, deren Priorität die Verteidigung und der Schutz der Interessen der betroffenen Arbeitnehmer ist, konnten soziale Begleitmaßnahmen und extralegale Entschädigungen für die betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen. ◊

Sozialplan bei ESAS Luxemburg

Nach der Entscheidung des Telekomkonzerns Cirtet, die Aktivitäten seiner Tochtergesellschaft ESAS Luxemburg einzustellen, beschloss die Unternehmensleitung, die verbleibenden neun Arbeitnehmer zu entlassen. Bei den meisten von ihnen handelte es sich um Elektriker und IT-Techniker. Ein Sozialplan wurde am 13. Oktober 2022 von den OGBL-Personalvertretern, die bei den Verhandlungen vom OGBL-Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion unterstützt wurden, unterzeichnet. Die Verhandlungen über diesen Plan konzentrierten sich auf die außergesetzlichen Abfindungen und auf eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmern und Direktion, um die Aussichten auf eine Anstellung bei den Partnerunternehmen des Arbeitgebers zu erhöhen. Die ausgehandelten Abfindungen berücksichtigten das Alter der Arbeitnehmer sowie ihre bescheidene Betriebszugehörigkeit. Andere eingeführte Anreize zielen einerseits auf eine finanzielle Entschädigung der Arbeitnehmer ab, die nicht von ihrer Kündigungsfrist befreit werden können, und andererseits auf die Unterscheidung aller Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Jahres aus der Sozialversicherung entlassen werden, insbesondere weil sie eine neue Stelle gefunden haben. Diese Massenentlassung ist der letzte Akt in der kurzen Geschichte des Unternehmens ESAS Luxemburg. Das Unternehmen war 2014 nach Luxemburg gezogen und hatte bis 2018 eine Höchstzahl von rund 35 Arbeitnehmern erreicht. Die Beziehung zwischen der Unternehmensleitung und der Belegschaft war lange Zeit von Unsicherheiten über die Strategie der belgischen ESAS-Gruppe (die vor kurzem von der französischen Cirtet-Gruppe übernommen worden war) in Bezug auf das Unternehmen in Luxemburg geprägt. Ungeachtet dessen und trotz der Überraschung über die angekündigte Schließung verliefen die Verhandlungen über den Sozialplan dennoch konstruktiv. ◊

Sozialplan bei Riverbank

Nach Ablauf der Verhandlungsfrist wurde am 18. November 2022 ein Sozialplan mit der Direktion der Riverbank, dem OGBL, der Aleba und dem LCGB-SESF sowie der Personaldelegation unterzeichnet.

Die Riverbank beschäftigt derzeit 44 Mitarbeiter. Die Bank, die von einem anspruchsvollen regulatorischen und wirtschaftlichen Umfeld betroffen ist, hat beschlossen, ihre Arbeitsweise zu reorganisieren und bis zu 13 Stellen, hauptsächlich in der IT-Abteilung, zu streichen.

Im Rahmen des Sozialplans konnten die Gewerkschaften zusätzliche Maßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer aushandeln. Aufgrund der geringen Größe dieser Struktur wurde der Schwerpunkt auf die Sicherung der Bank gelegt, insbesondere im Bereich der personellen Kapazitäten.

Dank ihres unermüdlichen Einsatzes während der gesamten Verhandlungen konnten die Gewerkschaften in Partnerschaft mit der Personalvertreterin eine Vereinbarung aushandeln, die statt der ursprünglich geplanten Entlassung von 17 Arbeitnehmern nur noch maximal 13 Arbeitnehmer betraf. Die Zahl der vom Umstrukturierungsprozess in der IT-Abteilung betroffenen Arbeitnehmer wurde um vier Arbeitsplätze nach unten korrigiert. ◊



DOSSIER

#5 2022 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL



VIER JAHRE SPÄTER

Die Verpflichtungen der Regierung erneut unter die Lupe genommen

Einleitung

In der *Aktuell*-Ausgabe vom Januar 2019 hatten wir für sie das „Regierungsprogramm unter die Lupe genommen“. Der Koalitionsvertrag, der Ende 2018 zwischen den politischen Parteien DP, LSAP und déi Gréng geschlossen worden war und die blau-rot-grüne Koalition um weitere fünf Jahre verlängerte, wurde in diesem Beitrag im Hinblick auf den Forderungskatalog des OGBL analysiert.

Natürlich nicht das gesamte Regierungsprogramm, aber einige Kapitel, die für die gewerkschaftliche Arbeit besonders wichtig sind: Lohnpolitik, Steuerpolitik, Familienpolitik, Sozialversicherung und Gesundheit, Arbeit und Beschäftigung, Wohnen, Mobilität.

Anhand der verschiedenen Kapitel analysierte der OGBL die Ankündigungen der Regierung aus drei Blickwinkeln:

- 1) Werden die sozialen Ungleichheiten in Luxemburg verringert oder werden sie weiter zunehmen?
- 2) Wird der Sozialstaat gestärkt oder geschwächt?
- 3) Berücksichtigt die Regierung die Interessen der Arbeitnehmer, der Pensionierten und ihrer Familien im Rahmen 1) der bereits begonnenen Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft, und 2) des klimapolitischen und des ökologischen Wandels, den es zu bewältigen gilt und den der OGBL unterstützt?

Weniger als ein Jahr vor den Parlamentswahlen, deren Termin gerade bestätigt wurde – nämlich der 8. Oktober 2023 –, erschien es uns interessant, auf unsere Übung von 2019 zurückzukommen und die verschiedenen Kapitel

noch einmal durchzugehen, indem wir uns genauer ansehen, was die Regierung im Vergleich zu ihren damaligen Ankündigungen tatsächlich umgesetzt hat – und was nicht!

Dies auch, um die Regierung daran zu erinnern, was sie in den kommenden Monaten noch umsetzen muss, wenn sie sich an ihre Zusagen von 2018 halten will. Die Leserinnen und Leser, die unser Dossier mit der Analyse von 2019 vergleichen möchten, finden diese in der *Aktuell*-Ausgabe 1/2019 (weiterhin hier online verfügbar: bit.ly/3P8dHeC). Viel Spaß beim Lesen!



1

Lohnpolitik

Index

2018 hatte sich die Regierung in ihrem Koalitionsprogramm ausdrücklich dazu verpflichtet, die Indexierung der Löhne und Renten nicht anzutasten. Damals begrüßte der OGBL selbstverständlich diese Verpflichtung. Es handelte und handelt sich für den OGBL um eine rote Linie, die nicht überschritten werden darf. Folglich erlebte der OGBL das Jahr 2022 als einen großen Verrat seitens der Regierung. Im vergangenen März, genau zu dem Zeitpunkt, als die Menschen es am dringendsten brauchten, beschloss die Regierung nämlich, den Index massiv zu manipulieren. Wäre es dabei geblieben, wäre das Indexsystem bis 2024 manipuliert worden, und zwar durch Verschiebungen von Indexranchen und mit dem Risiko, dass eine oder sogar mehrere Tranchen endgültig verloren gegangen wären. Nur dank der Opposition und der Entschlossenheit des OGBL hat die Regierung im September letzten Jahres endlich einen Rückzieher gemacht. Der Index funktioniert nun wieder normal, aber, die Verschiebung der Juli-Tranche auf den 1. April 2023, d. h. ein realer Kaufkraftverlust, hat die Arbeitnehmer bereits zu einem Zeitpunkt getroffen, als die Inflation in die Höhe schnellte, und hinterlässt ohne Zweifel einen sehr bitteren Nachgeschmack.

Sozialer Mindestlohn

Die Regierung hatte in ihrem Programm angekündigt, dass sie den sozialen Mindestlohn um 100 Euro netto pro Monat erhöhen wolle. Das hat sie 2019 auch getan. Wie der OGBL jedoch bereits damals bemerkte, ist diese Maßnahme bei weitem nicht ausreichend. Zunächst einmal muss man wissen, dass diese Erhöhung um 100 Euro in Wirklichkeit auf verschiedenen Mechanismen beruhte: (1) die reguläre Anpassung des Mindestlohns um 1,1%, die ohnehin am 1. Januar 2019 fällig war, (2) die Steuerbefreiung des Mindestlohns (eine Maßnahme, die der OGBL im Übrigen forderte) und (3) die tatsächliche Erhöhung des Bruttobetragts in der Größenordnung von 0,9%. Es ist also zu betonen, dass der Anteil der realen Erhöhung des Mindestlohns durch den Arbeitgeber nur 0,9% des Bruttolohns betrug. Zur Erinnerung: Der OGBL forderte damals (und daran hat sich bis heute nichts geändert) eine

strukturelle Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 10%, d.h. eine Erhöhung des Bruttobetragts um 10%. Für den OGBL war diese von der Regierung 2019 vorgenommene Erhöhung des Mindestlohns trotz allem ein erster Schritt in die richtige Richtung, dem jedoch ein zweiter, wenn nicht sogar ein dritter Schritt hätte folgen müssen, um das 10%-Ziel zu erreichen. Leider hat die Regierung seither keine weiteren Schritte unternommen. Dabei geht es hier um die Umverteilung des von den Arbeitnehmern erwirtschafteten Reichtums in einem Land, in dem die Ungleichheiten in den letzten Jahren ständig zugenommen haben.

Für umfassende Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor

Der OGBL hatte bedauert, dass die Regierung seine Forderung, im Rahmen der Lohnverhandlungen des öffentlichen Dienstes mehr Repräsentativität einzuführen und diese auf alle nichtkommerziellen öffentlichen Dienste auszuweiten, nicht in ihr Programm aufgenommen hat. Denn obwohl der OGBL und dies noch mehr seit der Integration der FNCTTFEL in vielen Sektoren des öffentlichen Dienstes die repräsentativste Gewerkschaft ist (also einschließlich der Beschäftigten des Staates und der Gemeinden, der Krankenhäuser, der Sozial- und Erziehungsdienste, des Hochschulwesens und der öffentlichen Forschung sowie der Eisenbahnen), bleibt er derzeit immer noch von den Verhandlungen über das Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst ausgeschlossen.

Vom Ergebnis des Gehälterabkommens hängt jedoch die Lohnentwicklung in der großen Mehrzahl dieser Sektoren statt. In Erwartung einer Neuorganisation dieser Verhandlungen, um sie zu globalen Lohnverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu machen, hat der OGBL Ende Oktober dennoch seinen Forderungskatalog an den Minister des öffentlichen Dienstes, Marc Hansen, im Hinblick auf die Verhandlungen des neuen Lohnabkommens, die in Kürze beginnen sollen, übermittelt, wobei er erneut darauf bestand, in diese Verhandlungen integriert zu werden.



2

Steuerpolitik

Der im Regierungsprogramm von 2018 enthaltene Abschnitt „Steuern“ war wahrscheinlich der, den der OGBL am kritischsten beurteilte. Er warnte Anfang 2019, dass ohne einen grundlegenden Kurswechsel in der Steuerpolitik das Risiko groß sei, dass die Ungleichheiten im Land weiter zunehmen würden. Der OGBL warnte vor einer Fortsetzung der geplanten Steuersenkungen für Unternehmen, deren Steuerlast im Vergleich zu der der natürlichen Personen immer geringer wurde. Andererseits beklagte der OGBL, dass die Regierung keine Antwort auf die Wiederherstellung der Steuergerechtigkeit zwischen denen, die ihr Einkommen aus ihrer Arbeit beziehen, und denen, die Kapitaleinkommen beziehen, geben würde. Der OGBL warnte die Regierung auch davor, nicht weiter zum Steuerdumping in Europa beizutragen, indem sie eine Politik verfolgt, die auf die Nivellierung der Steuersätze nach unten und auf die Ausnutzung von „Steuerschlupflöchern“ setzt. Vier Jahre später muss man feststellen, dass kein grundlegender Kurswechsel stattgefunden hat. Die von der Regierung angekündigte große Steuerreform hat nicht stattgefunden. Das Ungleichgewicht zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen besteht ebenso fort wie der Trend, dass die Besteuerung natürlicher Personen einen immer größeren Anteil an der Gesamtsteuerlast gegenüber der Besteuerung von Unternehmensgewinnen einnimmt.

Natürliche Personen

Anfang 2019 stellte der OGBL fest, dass die angekündigte große Reform auf der Ebene der geplanten Individualbesteuerung der natürlichen Personen relativ nebulös blieb. Da diese Reform auf die lange Bank geschoben wurde, zunächst wegen der Pandemie, dann wegen der Energiekrise, dann wegen der zusätzlichen Belastung der öffentlichen Finanzen durch die verschiedenen Maßnahmen zur Bewältigung dieser Krise ob in der

Tripartite beschlossen wurden oder nicht), wissen wir Ende 2022 nicht viel mehr darüber. Das Ziel der Individualisierung wird zwar ausgegeben, aber wie dieses Ziel erreicht werden soll, ohne dass es Verlierer gibt, bleibt weiterhin undurchsichtig. Damals wie heute ist für den OGBL ausgeschlossen, dass die niedrigen und mittleren Einkommen stärker zur Kasse gebeten werden. Vielmehr bedarf es einer Revision der Tabelle, die auf zusätzliche Steuererleichterungen für diese Personengruppen abzielt und gleichzeitig die Progressivität der Besteuerung durch die Einführung zusätzlicher Stufen am oberen Ende des Tarifs erhöht. Schließlich hat die Tatsache, dass das Regierungsprogramm nicht die Wiedereinführung eines Mechanismus zur automatischen Anpassung der Tabelle an die Inflation vorgesehen hat, um das Phänomen der „kalten Progression“ zu neutralisieren, zu einem schleichenden Anstieg der steuerlichen Belastung geführt, insbesondere für die unteren und mittleren Gehälter. Während die Regierung versprach keine allgemeinen Steuererhöhungen durchzuführen, sind die Steuern in Wirklichkeit seit dem durch dieses Phänomen stark gestiegen, was zu einem Kaufkraftverlust für alle kleinen und mittleren Einkommen geführt hat. Mit dem Resultat Anfang 2023 um 18,9% niedriger ist als er es sein müsste. Alles deutet daraufhin, dass 2023 die 20% überschritten werden. Die Regierung muss endlich handeln, und zwar nicht erst nach den Wahlen!

Steuerkredite

Seit dem Koalitionsvertrag hat die Regierung vor allem im Steuerbereich gehandelt, indem sie den neuen Steuerkredit für Bezieher des sozialen Mindestlohn ab dem Steuerjahr 2019 eingeführt bzw. andere Steuerkredite erhöht hat, wie kürzlich den Steuerkredit für Alleinerziehende. Im Allgemeinen waren dies aber keine Verbesserungen für die Haushalte, sondern

kompensierten andere Maßnahmen der Regierung für weniger begünstigte Bevölkerungsgruppen. So die Erhöhung des Steuerkredits für Arbeitnehmer und des Steuerkredits für Rentner, um die Einführung der CO₂-Steuer zu kompensieren, oder die den Steuerkredit Energie, die die Indexmanipulation und die Erhöhung der CO₂-Steuer ausgleichen soll. Der OGBL widersetzt sich nicht der Logik von Steuerkrediten, die tatsächlich zu einer Senkung der Steuerlast auf die Niedriglöhne oder sogar die mittleren Löhne beitragen können. Ein allgemeines Problem bleibt jedoch – wie bei den Tabellen im Allgemeinen – das Fehlen eines Mechanismus zur Anpassung der Beträge und der Bezugsschwellen der Steuerkredite an die Preisentwicklung. Damit ist bereits vorprogrammiert, dass diese Steuergutschriften immer weniger wert sein werden. Eine Anpassung des Steuerkredits sollte auch bei jeder weiteren Erhöhung der CO₂-Steuer vorgesehen werden. So ist derzeit nicht klar, wie die Erhöhungen bei der Einführung der CO₂-Steuer kompensiert werden sollen, wenn der Steuerkredit Energie am 31. März 2023 ausläuft.

Besteuerung der Unternehmen

Während die angekündigte Reform auf Ebene der natürlichen Personen immer noch auf sich warten lässt, wurde die im Regierungsprogramm vorgesehene weitere Senkung der Gewinnsteuer für Unternehmen (-1 Prozentpunkt auf dem „taux d'affichage“ und Ausweitung des Anwendungsbereichs des niedrigeren Satzes von 15%) ab dem Steuerjahr 2019 umgesetzt. Der OGBL hatte diese zweite Senkung scharf kritisiert und insbesondere das vorgebrachte Argument in Frage gestellt, wonach diese Maßnahmen angesichts des Auftretens der künftigen BEPS-Regelung notwendig seien. Tatsächlich war das „BEPS“-Argument bereits angeführt worden, um die Steuersenkungen zu rechtfertigen, von denen die Unternehmen im Rahmen der Steuerreform von 2017 profitiert hatten. Selbst Ende 2022 wissen wir immer noch nicht wirklich, wie groß die Auswirkungen auf luxemburgische

Unternehmen sind. Im Zusammenhang mit Covid-19 und später der Energiekrise kamen die Unternehmen in den Genuss zahlreicher Hilfen. Der OGBL hatte nichts gegen diese Hilfen einzuwenden, solange sie dazu beitrugen, Arbeitsplätze zu sichern und die Wirtschaftstätigkeit aufrechtzuerhalten. Nun gibt es aber auch Betriebe, die von den aufeinanderfolgenden Krisen profitiert haben und/oder weiter profitieren. In diesem Zusammenhang ist der OGBL der Meinung, dass über eine Besteuerung der „Überprofite“ diskutiert werden muss, sei es durch die Einführung einer Sonderabgabe und/oder einer zusätzlichen Stufe bei der Solidaritätssteuer. Gewinnbringende Unternehmen müssen ihren fairen Anteil zur Finanzierung der staatlichen Maßnahmen beitragen, die zur Bewältigung der verschiedenen Krisen erforderlich sind. Die nationale Solidarität muss in beide Richtungen gehen.

Kapitaleinkommen

Bei der Veröffentlichung des Koalitionsabkommens hatte der OGBL den Willen der Regierung begrüßt, das Regime der „Stock Options“ abzuschaffen, was eine seiner Forderungen war. Diese Regelung wurde tatsächlich zum 1. Januar 2021 abgeschafft. Es muss daran erinnert werden, wie seinerzeit bereits der OGBL, dass es viele andere Formen von Kapitaleinkommen gibt, die nach wie vor viel weniger besteuert werden als Einkommen aus Arbeit. Über die Stock Options hinaus muss die Gleichbehandlung von Kapital- und Arbeitseinkommen auf allen Ebenen eingeführt werden.

„Talent attraction“

Der OGBL hatte sich auch gegen die Schaffung neuer Steuervorteile ausgesprochen, um sogenannte „junge Talente“ anzuziehen oder um leitende Positionen in den Betrieben zu begünstigen. Er wies damals darauf hin, dass es keine seriösen Studien oder Analysen gebe, die solche Initiativen rechtfertigen würden. Im Rahmen der Vorstellung des Haushaltsplans für 2023 kündigte die Finanzministerin außerdem als neue Maßnahme zur Anwerbung von

„Talente“ eine Senkung der Steuerschwelle für die Inanspruchnahme der „Impatriates“-Regelung an. Diese Maßnahme kommt also zu den im Koalitionsvertrag vorgesehenen Maßnahmen hinzu, obwohl noch keine Bilanz über die Auswirkungen dieser Steuervorteile gezogen wurde.

Finanztransaktionen und digitale Wirtschaft

Anfang 2019 hatte der OGBL die Position der Regierung bedauert, die sich explizit gegen die europaweite Einführung einer Finanztransaktionssteuer aussprach. Der OGBL hatte auch die abwartende Haltung der Regierung gegenüber den EU- und OECD-Ländern in Bezug auf die Besteuerung der digitalen Wirtschaft bedauert. Da die Regierung ihre Haltung in dieser Hinsicht nicht geändert hat, gilt die Warnung des OGBL an die Regierung, sich nicht an einem der größten Probleme, mit denen Europa derzeit zu kämpfen hat, nämlich dem Steuerdumping, schuldig zu machen, nach wie vor.

Mehrwertsteuer

Der OGBL hatte begrüßt, dass die Regierung sich verpflichtet hatte, die Mehrwertsteuer, die wie alle Konsumsteuern eine sozial ungerechte Steuer ist, nicht weiter zu erhöhen, sondern die Besteuerung bestimmter Produkte zu überprüfen. Im Jahr 2019 wurden Frauenhygieneprodukte tatsächlich auf den superreduzierten Satz von 3% gesetzt und der Satz auf elektronische Publikationen wurde ebenfalls gesenkt. Am 1. Januar 2023 werden infolge des Tripartite-Abkommens von 2022 konsequentere Maßnahmen in Kraft treten, die der Forderung des OGBL nach einer Beeinflussung der Preissteigerungen Rechnung tragen. So werden alle Mehrwertsteuersätze, mit Ausnahme des superreduzierten Satzes, für das Jahr 2023 um ein Prozent gesenkt. Definitiv wird die Mehrwertsteuer auf die Reparatur von Haushaltsgeräten sowie auf den Verkauf, die Vermietung und die Reparatur von Fahrrädern, einschließlich Elektrofahrrädern, gesenkt. Der superermäßigte Satz wird auf die Lieferung von Solarmodulen und deren Installation angewendet werden.

Familienpolitik

Familienzulagen

Im Regierungsprogramm wurde angekündigt, dass gegen Ende der Legislaturperiode die Familienleistungen wieder indexiert werden sollten, wenn auch ohne Aufholen des mittlerweile erfolgten Wertverlusts. Die Regierung hat diese Maßnahme tatsächlich zum 1. Januar 2022 rückwirkend zum 1. Oktober 2021 in Angriff genommen, also früher als im Regierungsprogramm vorgesehen. Der OGBL begrüßt selbstverständlich diese mehr als notwendige Anpassung des Kindergeldes, nachdem dieses seit 2006 desindexiert war.

Abgesehen davon hatte sich die Regierung im Rahmen des Abkommens vom 28. November 2014 bereits verpflichtet, die Geldleistungen nicht nur zu reindexieren, sondern sie auch an die Entwicklung des Medianlohns anzupassen. Dieser letzte Punkt wurde nicht eingehalten. Auch hat die Regierung ausschließlich das Kindergeld reindexiert, obwohl damals alle Familienleistungen visiert waren. Der OGBL unterstreicht zudem, dass diese Maßnahmen schon viel früher hätten umgesetzt werden müssen. Aus diesem Grund fordert der OGBL eine sofortige Mindestaufwertung aller Familienleistungen um 7,7%, die der Preisentwicklung seit 2014 (dem Jahr, in dem das Abkommen zwischen Regierung und Gewerkschaften geschlossen wurde) Rechnung trägt.

Das Regierungsprogramm sah ebenfalls vor, die Familienleistungen in Form von Naturalleistungen stärker zu fördern, also auf Kosten der Geldleistungen, wie der OGBL bereits 2018 unterstrich. Und genau das hat die Regierung getan, indem sie während der Schulzeit sowohl die *Maisons-relais* als auch die dort servierten Mahlzeiten sowie die Schulbücher in der Sekundarstufe kostenlos machte.

Der OGBL begrüßt diese Maßnahmen, wirft der Regierung jedoch vor, nicht die 212.000

Grenzgänger berücksichtigt zu haben, die in Luxemburg arbeiten und deren Situation als Grenzgänger es ihnen gerade nicht erlaubt, in den Genuss der Sachleistungen zu kommen. Grenzgänger sind im Übrigen immer noch Gegenstand einer anderen Diskriminierung im Bereich des Kindergeldes. Trotz eines Urteils des Gerichtshofs der Europäischen Union, in dem Luxemburg aus diesem Grund verurteilt wurde, verweigert der Staat weiterhin die Gewährung von Kindergeld außerhalb des nationalen Hoheitsgebiets, wenn der Grenzgänger, der Kindergeld für ein in seinem Haushalt lebendes Kind beantragt, nicht der gesetzliche Elternteil ist. Diese Unterscheidung wird im Inland nicht angewandt und stellt somit sehr wohl eine Diskriminierung aufgrund des Wohnortes dar.

Für den OGBL ist es inakzeptabel, dass der Staat neue Diskriminierungen gegenüber den Grenzgängern, die ebenfalls einen großen Beitrag zu den Steuereinnahmen Luxemburgs leisten, aufrechterhält und schafft.

Elternurlaub

Die Regierung hatte eine Bewertung des Elternurlaubs angekündigt. Heute ist bekannt, dass die Ergebnisse dieser Studie nun bis 2024 erwartet werden. Die Regierung hatte auch bereits die Idee geäußert, eine zusätzliche Periode des Elternurlaubs einzuführen, die jedoch nicht entschädigt werden könnte. Der OGBL betonte, dass eine solche Maßnahme unweigerlich zu einer Diskriminierung zwischen denen führen würde, die sich einen solchen Elternurlaub leisten könnten, weil sie über ein ausreichend hohes Einkommen verfügen, und denen, die sich dies finanziell nicht leisten könnten. Sollte diese Option gewählt werden, plädiert der OGBL für differenzierte Lösungen, die eine Entschädigung für Geringverdiener vorsehen.

Recht des Arbeitnehmers auf Wechsel in eine Teilzeitarbeit

Der OGBL hatte die Absicht der Regierung positiv bewertet, ein Recht für Arbeitnehmer einzuführen, das ihnen erlaubt, für eine bestimmte Dauer Teilzeit zu arbeiten und später wieder auf Vollzeit umzusteigen. Es muss festgestellt werden, dass die Regierung auf diesem Gebiet nichts unternommen hat. Der OGBL unterstützt weiterhin diesen Vorschlag, betont jedoch erneut, dass es sich hier um ein Recht handelt und dass, falls und wenn dieses

eingeführt wird, vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden kann, dass er die Zustimmung seines Arbeitgebers hat, um davon profitieren zu können.

Der OGBL möchte auch darauf hinweisen, dass eine solche Maßnahme nicht als eine Art Gegenleistung im Rahmen der Arbeitszeitdiskussion betrachtet werden kann.

Weitere angekündigte Maßnahmen

REVIS: Die Regierung hatte 2018 angekündigt, dass sie eine Evaluierung des Einkommens zur sozialen Eingliederung (REVIS, früher RMG) durchführen werde. In

einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage teilte die Familienministerin nun mit, dass die Ergebnisse dieser Evaluierung gegen Ende des ersten Halbjahres 2023 vorgelegt werden sollen. Für den OGBL wäre es, abgesehen von der Höhe dieses Einkommens, die zu niedrig ist, notwendig, die Anzahl der potentiellen Begünstigten auszuweiten. Des Weiteren fordert der OGBL, dass der REVIS systematisch jedes Mal angepasst wird, wenn der gesetzliche Mindestlohn angepasst wird.

Übergang vom Berufsleben zur Rente: Das Regierungsprogramm sah vor, den Übergang zwischen Arbeitsleben und Rente zu verbessern. Der OGBL stellt fest, dass bislang keine Initiativen in diese Richtung unternommen wurden.

Teuerungszulage: Die Regierung hatte sich 2018 verpflichtet, die Teuerungszulage anzupassen. Es dauerte jedoch bis 2020 und dem Ausbruch der Pandemie, bis die Regierung tatsächlich handelte. So verdoppelte die Regierung 2020 den Betrag der Zulage. Eine Maßnahme, die der OGBL selbstverständlich begrüßte. Für 2021 entschied sich die Regierung dann, die 100%ige Erhöhung nicht fortzusetzen, sondern den Betrag der Zulage auf ein Niveau anzupassen, das einer Erhöhung von 10% im Vergleich zum Betrag von 2019 entspricht. Für den OGBL ist diese Aufwertung angesichts des Kaufkraftverlustes, den die Bezieher der Zulage für teure Lebenshaltungskosten seit 2009, als die letzte Anpassung vor der Pandemie erfolgte, kumuliert haben, immer noch unzureichend, dies insbesondere und im aktuellen Kontext einer akuten Kaufkraftkrise. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine Wiederholung der Maßnahme von 2020, eine Erweiterung des Kreises der Nutznießer sowie die Einführung eines Mechanismus zur Anpassung der Teuerungszulage an die Preisentwicklung.



4

Soziale Sicherheit und Gesundheit

Renten

In ihrem Koalitionsprogramm hatte sich die Regierung verpflichtet, das Rentensystem zu erhalten und keine Verschlechterungen bei den Leistungen vorzunehmen. Der OGBL begrüßte damals diese Tatsache. Es handelte sich hierbei um eine seiner roten Linien, die die Regierung nicht überschreiten durfte. Die Regierung hat sich bislang an ihre Verpflichtung gehalten.

Der OGBL sah es hingegen sehr kritisch, dass das Regierungsprogramm die Akti-

vierung der negativen Maßnahmen, die in der überflüssigen Reform von 2012, gegen die er sich gewehrt hatte, vorgesehen waren, nämlich die Abschaffung der Jahresendprämie und des Rentenajustement, beibehielt, falls das Niveau der Einnahmen des Rentensystems unter das Niveau der Ausgaben fallen sollte. Der OGBL spricht sich nämlich formell gegen die Aktivierung dieser Maßnahmen aus und plädiert, falls nötig, für eine Erhöhung der Beiträge anstelle einer Verschlechterung der Leistungen.

8



Schließlich, obwohl der OGBL die im Koalitionsprogramm angekündigte Diskussion, nach alternativen Einnahmequellen zur langfristigen Absicherung des Rentensystems zu suchen, sehr positiv bewertete, muss man feststellen, dass eine solche Diskussion nicht eingeleitet wurde.

Pflegeversicherung

Die Auswertung der Reform der Pflegeversicherung von 2018, wie sie im Regierungsprogramm festgehalten wurde, hat zu keinen Änderungen des Systems geführt. Der OGBL stellt jedoch eine Verschlechterung der Leistungen fest. Eine Reihe von Begünstigten konnte in den letzten Jahren nicht alle ihnen zustehenden Leistungen in Anspruch nehmen, was hauptsächlich auf einen Personalmangel in den Pflegehäusern zurückzuführen ist. Diese Betriebe haben jedoch die entsprechenden Beträge für die Pflegeleistungen, die sie erbringen sollten, erhalten und müssen diese Vorschüsse nun zurückzahlen. Nach Ansicht des OGBL ist die Logik der Pauschalen, auf der das System der Pflegeversicherung beruht, nicht angemessen und ermöglicht es nicht, die Qualität der Leistungen zu messen. Der OGBL plädiert für einen effizienteren Mechanismus zur Qualitätskontrolle.

Nomenklatur der Leistungen der CNS

Der OGBL begrüßte den erklärten Willen der Regierung in ihrem Programm, die Nomenklatur der Leistungen der CNS zu überarbeiten. Er blieb jedoch vorsichtig, da die Details noch nicht bekannt waren. Die Nomenklatur befindet sich derzeit noch in der Überarbeitung und der OGBL trägt aktiv zu diesen Diskussionen bei.

Es ist jedoch beschämend, dass die bereits 2017 beschlossenen Verbesserungen im Bereich der zahnärztlichen Leistungen heute immer noch nicht in Kraft sind, mit Ausnahme derer, die die Erstattung der zweiten Zahnentkalkung betrifft.

Fallpauschalensystem

Der OGBL lehnte die Einführung eines Fallpauschalensystem im Krankenhaussektor, wie es im Regierungsprogramm angedeutet wurde, strikt ab. Die Erfahrungen aus dem Ausland haben gezeigt, dass ein solches System die Leistungen nicht verbessert, sondern im Gegenteil die Arbeitsbedingungen des Pflegepersonals verschlechtert.

Fallpauschalen im Krankensektor scheint für die Regierung heute kein Thema mehr zu sein, und das ist auch gut so. Stattdessen bewegt man sich immer mehr in Richtung eines Tarifsystems mit Pauschalbeträgen (Beispiel: IRM). Für den OGBL ist es hier wichtig, dass die entsprechenden Leistungen weiterhin im Krankenhaus erbracht werden.

Arbeitsmedizin

Der OGBL hatte begrüßt, dass die Regierung im Rahmen ihres Koalitionsprogramms eine Reform der Arbeitsmedizin vorsieht. Der OGBL forderte in diesem Zusammenhang die Schaffung eines einheitlichen Dienstes der Arbeitsmedizin und wollte auch die Diskussion über dessen Finanzierungsmodus eröffnen. Vier Jahre später muss man leider feststellen, dass die Regierung in dieser Hinsicht überhaupt nichts unternommen hat.

Der OGBL zeigt sich im Übrigen sehr besorgt über den Mangel an Arbeitsmedizinern im Land, der bald dramatische Folgen

haben könnte, wenn nicht bald eine Initiative ergriffen wird.

Verallgemeinertes Drittzahlersystem

Vor vier Jahren beklagte der OGBL einen mangelnden Voluntarismus seitens der Regierung in Sachen verallgemeinertes Drittzahlersystem (Tiers payant généralisé). Die Regierung plante nämlich, über dessen Einführung im Dialog mit den Sozialpartnern zu diskutieren, doch wie nicht anders zu erwarten war, lehnte die Ärzteschaft dies vehement ab.

Auch wenn die Einführung des verallgemeinerten Drittzahlersystems aktuell nicht mehr auf der Tagesordnung steht, gibt es einen kleinen Fortschritt in Form der sofortigen Direktzahlung, die im Jahr 2023 in Kraft treten soll. Nach diesem Prinzip muss ein Patient, der in Zukunft zu seinem Arzt geht, nur noch seinen Eigenanteil an den Gesundheitskosten bezahlen, während der von der CNS übernommene Teil der Kosten direkt an den Arzt gezahlt wird. Das bedeutet, dass die Patienten nicht mehr das gesamte Arzthonorar vorstrecken und dann auf die Erstattung durch die CNS warten müssen, was derzeit mehrere Wochen dauern kann.

5 Arbeit und Beschäftigung

Anlässlich der Veröffentlichung des Koalitionsabkommens Ende 2018 begrüßte der OGBL, dass die damals neue Regierung auf eine Reihe von Forderungen einging, die der OGBL im Bereich des Arbeitsrechts erhoben hatte, dessen Schutzfunktion im Übrigen im Regierungsprogramm explizit hervorgehoben worden war. Die Regierung betonte zudem die Bedeutung des Sozialdialogs und wies auf den Willen der Regierung hin, den Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) aufzuwerten. Leider muss man feststellen, dass viele der angekündigten Gespräche nicht stattgefunden haben und man keineswegs von einer Stärkung des CPTÉ sprechen kann, der zunächst (2019) massiv von der UEL angegriffen wurde und 2021 nicht einmal die gesetzlich vorgeschriebenen drei jährlichen Sitzungen abhielt. Sowohl 2019 als auch 2020 fanden zwei der drei Sitzungen im Dezember statt, nur um die gesetzliche Vorgabe zu erfüllen! Und 2022 trat der CPTÉ zwar dreimal zusammen, behandelte aber als einziges Thema die beruflichen Weiterbildung, ohne dass diese Diskussionen bislang mit konkreten Ergebnissen abgeschlossen wurden.

Kollektivverträge

Die Regierung hatte angekündigt, Kollektivverträge in Luxemburg stärker fördern zu wollen. Die Regierung hatte eine Stärkung des entsprechenden Gesetzes in Aussicht gestellt. Es muss festgestellt werden, dass nicht einmal der Hauch einer Diskussion darüber stattgefunden hat, obwohl es in der Tat höchste Zeit ist, die Gesetzgebung über Kollektivverträge an die heutige Wirtschaftswelt anzupassen, mit dem Ziel, den Geltungsbereich der Kollektivverträge weiter auszudehnen und mehr Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, von einem Kollektivvertrag abgedeckt zu werden. Hinzu kommt, dass die Europäische Union im Rahmen der Mindestlohnrichtlinie ein Ziel von 80% der Arbeitnehmer, die von Kollektivverträgen

abgedeckt werden, ausgibt. In der luxemburgischen Privatwirtschaft fallen jedoch nur etwa 50 % der Beschäftigten unter den Geltungsbereich. Es ist an der Zeit zu handeln, nicht erst nach den Wahlen!

Weiterbildung

Nach der Veröffentlichung des Koalitionsabkommens im Jahr 2018 begrüßte der OGBL den Willen der Regierung, ein echtes „Recht auf Weiterbildung“ zu schaffen. Die Regierung sprach insbesondere von der Einführung von „Weiterbildungsschecks“ oder „Weiterbildungskonten“. In diesem Punkt muss man auch feststellen, dass die Fortschritte in diesem Bereich bisher eher gering waren, trotz der Tatsache, dass dieses Thema nicht nur auf CPTÉ-Ebene, sondern auch im Rahmen eines „Skillsdësch“,



der von der Tripartite im Juli 2020 eingerichtet wurde, ausführlich diskutiert wurde. Diese Arbeiten sind noch nicht abgeschlossen, ebenso wie eine Studie der OECD zum Thema „Skills“. Während sich die Regierung gemeinsam mit den Gewerkschaften der Forderung der Arbeitgeber widersetzt hatte, bis zur Veröffentlichung der OECD-Studie keine Maßnahmen in diesem Bereich zu ergreifen, ist dies in der Praxis dennoch geschehen. Die einzige konkrete Initiative ist das Projekt „Skillsplang“, das an die „Digital Skills Bridge“ von 2018 anknüpft und auf den letzten beiden Sitzungen des CPTe diskutiert wurde. Auch wenn dieses Projekt einige positive Akzente enthält (die Betonung von Prävention und Prospektive entspricht den Gewerkschaftsvorschlägen zur Einführung eines betrieblichen Sozialaudits), ist es mit einem Startbudget von 3 Millionen Euro äußerst unambitioniert und lässt – zumindest in den bisher vorgelegten Versionen – die Komponente des Sozialdialogs völlig außen vor.

Prekäre Arbeitsverträge

Die im Regierungsprogramm angekündigte Grundsatzdiskussion über neue Formen prekärer Arbeit (befristete Verträge, Scheinselbstständigkeit, Leiharbeit) im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung hat bis heute nicht stattgefunden. Das einzige Thema, das im CPTe angesprochen wurde, war das der Leiharbeiter, aber diese Diskussion wurde nicht weiterverfolgt. Maßnahmen gegen das Phänomen der Scheinselbstständigkeit, insbesondere in Bezug auf Plattformarbeiter, wurden bislang nicht angekündigt, lediglich die Arbeitnehmerkammer hat einen entsprechenden Gesetzesvorschlag vorgelegt. Während prekäre Arbeitsverhältnisse also keine Priorität für die Regierung zu sein scheinen – in einigen Fällen hat sie den Rückgriff auf solche Verträge sogar erleichtert, insbesondere im Zusammenhang mit der Aufnahme und Betreuung ukrainischer Flüchtlinge –, wächst der

Rückgriff auf prekäre Verträge anstelle von unbefristeten Arbeitsverhältnissen weiterhin rasant an. Seit 2003 ist die Zahl der prekären Arbeitsverträge unter den ansässigen Arbeitnehmern im Alter von 15 bis 64 Jahren um mehr als 190% gestiegen. Es ist daher höchste Zeit, das Arbeitsrecht zu stärken, um sicherzustellen, dass unbefristete Arbeitsverträge die Norm bleiben und nicht zur Ausnahme werden.

Arbeitslosigkeit

Der OGBL hatte sich kritisch gegenüber den im Regierungsprogramm geäußerten Absichten geäußert, die Bedingungen für den Bezug von Arbeitslosengeld zu verschärfen. Letztendlich wurde in dieser Legislaturperiode keine Änderung der Bedingungen vorgeschlagen. Der OGBL kann dies nur begrüßen, da eine solche Maßnahme neue Situationen extremer Prekarität geschaffen hätte. Auf der anderen Seite wurde jedoch die im Koalitionsvertrag angekündigte Möglichkeit, bei Kündigung des Arbeitnehmers unter bestimmten Bedingungen Arbeitslosengeld zu erhalten, ebenfalls nicht eingeführt.

Arbeitszeitorganisation

Der OGBL hatte sich zwar mehr Fortschritte bei der Arbeitszeitverkürzung erhofft, doch die Tatsache, dass die Regierung in ihrem Programm, mit dem sie auf die Wünsche der Patronate reagierte, betonte, dass das bestehende PAN-Gesetz den Unternehmen bereits genügend Flexibilität biete, indem es auf die Möglichkeiten der Aushandlung von Kollektivverträgen mit den Gewerkschaften verwies, wertete der OGBL a priori als positiv. Dies hinderte die Regierung jedoch nicht daran, auf dem Höhepunkt der Covid-19-Pandemie in bestimmten Schlüsselsektoren bis zu 12 Stunden Arbeit pro Tag und bis zu 60 Stunden Arbeit pro Woche zu erlauben (die Liste der Schlüsselsektoren wurde mehrfach geändert). Der OGBL nahm daran Anstoß, und die Tatsache, dass beim zweiten Gesetz, das dies nur im Pflegektor erlaubte, die Umsetzung mangels Einigung zwischen den Sozialpartnern auf



der Strecke blieb, ohne dass der Sektor zusammengebrochen wäre, zeigt, dass es fraglich ist, ob diese Maßnahme wirklich notwendig war. Auf jeden Fall erhöhte sie den Druck auf die betroffenen Arbeitnehmer, die durch die Unsicherheiten und den Stress, die mit der Pandemie einhergehen, bereits angeschlagen waren.

Das Thema der Arbeitszeitverkürzung wurde erst kürzlich vom Arbeitsminister wieder auf die Tagesordnung gesetzt, der eine Studie zu diesem Thema in Auftrag gab. Das bedeutet letztlich, dass vor den Parlamentswahlen keine Fortschritte bei der Arbeitszeit zu erwarten sind, auch wenn die Initiative, das Thema erneut auf die Tagesordnung zu setzen, zu begrüßen ist. Fortschritte bei der Arbeitsorganisation und der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben wurden vielmehr von den Sozialpartnern erzielt, die eine neue branchenübergreifende Vereinbarung über Telearbeit geschlossen haben und zu einem gemeinsamen Vorschlag gelangt sind, um die Einhaltung des Rechts auf Abschalten in das Arbeitsrecht zu integrieren (die zweite Vereinbarung muss noch vom Gesetzgeber umgesetzt werden).

26. Urlaubstag

Der OGBL hatte Anfang 2019 die Einführung eines 26. gesetzlichen Urlaubstages, neben der Schaffung eines zusätzlichen Feiertages, begrüßt. Diese Maßnahme war eine erste Antwort der Regierung auf seine Forderung nach einer sechsten Woche gesetzlichen Urlaubs. Der OGBL hält weiterhin an dieser Forderung fest, die bislang zu 20% erfüllt wurde.

Schutz der Arbeitsplätze

Das Regierungsprogramm sah eine Verschärfung der Rechtsvorschriften über die Aufrechterhaltung der Beschäftigung vor. Darüber hinaus kündigte es Gespräche im Rahmen des CPTÉ über eine Anpassung der Gesetzgebung zu Sozialplänen an, um die Möglichkeiten zur Umgehung der Aushandlung eines Sozialplans zu verringern. Die Diskussionen wurden schließlich auf ausdrücklichen Wunsch der Gewerkschaften im

Anschluss an das Dreiertreffen im Juli 2020 aufgenommen. Die UEL hingegen wollte eine Diskussion auf einen Zeitpunkt „nach der Pandemie“ verschieben. Letztendlich bekam sie Recht, denn obwohl im November und Dezember 2020 tatsächlich Diskussionen im CPTÉ geführt wurden, ließ der Arbeitsminister diesen Debatten keine konkreten Vorschläge für Gesetzesänderungen folgen. Dies, obwohl die Diskussionen in der Tat zu einer Annäherung in einigen Punkten geführt hatten und eine Einigung nicht unwahrscheinlich gewesen wäre, wenn die Verhandlungen weitergeführt worden wären. Der OGBL fordert daher eine rasche Wiederaufnahme der Diskussionen.

Weitere Maßnahmen wurden angekündigt, insbesondere um die Rechte der Arbeitnehmer im Falle eines Konkurses zu stärken und ein neuer Gesetzesentwurf sollte bezüglich des Schutzes und der Arbeitsbedingungen der älteren Arbeitnehmer eingebracht werden. Letztendlich wurde in beiden Punkten keine Gesetzesinitiative ergriffen.

Mobbing

Wie in ihrem Programm angekündigt, hat die Regierung tatsächlich einen Gesetzesentwurf zum Thema Mobbing vorgelegt. Dieser Gesetzesentwurf ist jedoch, auch wenn er punktuelle Verbesserungen

enthält, nicht ganz zufriedenstellend, da die Beweislast (im Gegensatz zu sexueller Belästigung) weiterhin allein beim Opfer liegen wird. Darüber hinaus wurde der Gesetzesentwurf ohne jegliche Diskussion mit den Sozialpartnern vorgelegt, obwohl diese diesbezüglich eine branchenübergreifende Vereinbarung unterzeichnet haben.

Teilweiser Ruhestand

Im Gegensatz zu den Ankündigungen im Regierungsprogramm wurde den Sozialpartnern kein Gesetzesentwurf über ein Recht auf eine Kombination von Teilrente und Teilzeitarbeit vorgelegt. Es sei darauf hingewiesen, dass ein solches Recht bereits in der Vereinbarung zwischen der Regierung und den drei national repräsentativen Gewerkschaften aus dem Jahr 2014 vorgesehen war!

Wiedereingliederung

Wie im Koalitionsvertrag angekündigt, wurden die Rechtsvorschriften über die Wiedereingliederung punktuell angepasst. Dennoch wirft das geltende Recht weiterhin eine Reihe von Problemen auf, insbesondere in Bezug auf die Wartezeitentschädigung, die Wartezeitvergütung, die Pauschalentschädigung und die Ausgleichszulage. Eine umfassendere Reform steht weiterhin aus.



6

Wohnen

Im Gegensatz zu anderen Kapiteln, kann man den Eindruck kriegen, dass die Regierung die Aufgaben die sie sich im Koalitionsabkommen gegeben hat, tatsächlich in Angriff genommen hat. Angesichts des seit vielen Jahren bestehenden Notstands im Bereich Wohnen war es auch höchste Zeit zu handeln. So wurden gerade mehrere Gesetzesinitiativen angekündigt. Leider kann man nicht sagen, dass sie alle in die richtige Richtung gehen, einige werden die Situation unserer Meinung

nach sogar noch verschlimmern. Und das in einer Situation, in der dies bereits die Sorge ist, die die luxemburgische Bevölkerung am meisten beschäftigt, wie der kürzlich von RTL und TNS/ILRES durchgeführte „Politmonitor“ gezeigt hat. Die Frage des erschwinglichen Zugangs zu Wohnraum bleibt auf jeden Fall eines der wichtigsten Themen in den kommenden Monaten und sicherlich auch im bevorstehenden Wahlkampf.

Grundsteuer

Im Januar 2019 begrüßte der OGBL die Ankündigung der Regierung, endlich gegen die Bodenspekulation kämpfen zu wollen. Der OGBL war jedoch schon damals der Meinung, dass das, was die Regierung in diesem Bereich plante, nicht ausreichend sei und bemängelte insbesondere die fehlende Progressivität bei der Grundsteuer und der Besteuerung auf die Zurückbehaltung von Grundstücken und auf Gebäude, die allein zu Spekulationszwecken leer stehen. Der kürzlich vorgelegte Gesetzentwurf geht leider immer noch nicht auf die diesbezüglichen Kritikpunkte des OGBL ein. Zwar sieht die Regierung einen Steuerfreibetrag auf selbstbewohntem Wohneigentum (ohne es jedoch vollständig von der Steuer zu befreien), doch macht sie keinen Unterschied zwischen einem Haushalt, der eine zweite Wohnung besitzt, die später für seine Kinder bestimmt ist, und einem Spekulanten, der hundert Wohnungen besitzt. Der OGBL sieht die einzige wirksame Methode, um die Bodenspekulation zu bekämpfen, darin, die Grundsteuer und die Besteuerung von leerstehenden Wohnungen und Grundstücken progressiv zu gestalten, nach dem Motto: Je mehr man besitzt, desto mehr muss man zahlen.



Hinzu kommt, dass die vorgesehene neue Gesetzgebung erst im Jahr 2037 ihre volle Wirkung entfalten wird, während der Wohnungsnotstand bereits heute herrscht. Der OGBL hofft, dass der Gesetzesentwurf noch verbessert wird, bevor er in der Abgeordnetenkommission zur Abstimmung kommt.

Mietvertrag

Im Koalitionsvertrag sah die Regierung nur begrenzte Maßnahmen im Bereich des Mietvertrags vor, nämlich die Ergänzung der Gesetzgebung um Bestimmungen zur Untermiete und zu Wohngemeinschaften. Letztendlich wurden diese Punkte in dem im Juli 2020 eingereichten Gesetzesentwurf Nr. 7642 angesprochen, der jedoch viel weiter geht und eine umfassendere Reform des Mietvertrags umfasst. Der OGBL fand den Entwurf nichtsdestotrotz unzureichend, insbesondere weil der Entwurf die seit den 1950er-Jahren geltende Schwelle von 5% des investierten Kapitals als Obergrenze für die Mietpreise unverändert übernahm, obwohl diese Schwelle schon lange nicht mehr der Realität entspricht. Der OGBL bestand also auf einer Überarbeitung des Gesetzesentwurfs. Tatsächlich wurden im Oktober 2022 Änderungen in den Gesetzesentwurf aufgenommen, doch leider schlägt die Regierung zwar eine Senkung des Prozentsatzes des investierten Kapitals vor, revidiert aber gleichzeitig grundlegend die Berechnungsmethode, um dieses Kapital zu reevaluierten. In der Praxis bedeutet dies nichts anderes als eine Orientierung an den Marktpreisen. Es ist praktisch das Gegenteil einer echten Deckelung der Mietpreise, da die neue Berechnungsmethode es tatsächlich ermöglicht, zahlreiche Mieten im Vergleich zur aktuellen Situation potenziell stark zu erhöhen, insbesondere bei älteren Gebäuden. Für den OGBL ist die neue Formel nicht haltbar. Der Begriff des investierten Kapitals muss durch einen mehrdimensionalen Ansatz ersetzt werden, der insbesondere auch die Entwicklung der Lebenshaltungskosten und der Einkommen berücksichtigt.

Ersterwerb, Sanierungs- und Renovierungsarbeiten

Im Jahr 2019 hatte der OGBL positiv bewertet, dass die Regierung plante, die Möglichkeit, im Rahmen von Sanierungsarbeiten mit ökologischer Zielsetzung einen Kredit zum Nulltarif aufnehmen zu können, generell einzuführen. Letztendlich ersetzte die Regierung diesen Begriff durch die Einführung einer Zinssubvention für Klimadarlehen, die mit dem Gesetz vom 8. Juni 2022 eingeführt wurde. Der OGBL bedauert diese Kehrtwende und bedauert vor allem das Fehlen von sozialen Kriterien in der Materie. Ohne soziale Staffelung und Vorfinanzierungsmöglichkeit bleiben die Sanierungsarbeiten weitgehend auf Haushalte mit wohlhabendem Hintergrund beschränkt.

Des Weiteren hatte der OGBL die Absicht der Regierung begrüßt, den Steuerkredit bezüglich der Eintragungsgebühren für einen ersten Immobilienerwerb („Bëllegen Akt“) zu erhöhen. Letztendlich wurde die diesbezügliche Gesetzgebung jedoch nicht geändert. Ebenso bleibt die Obergrenze für die Inanspruchnahme des stark reduzierten Mehrwertsteuersatzes bei 50.000 €, obwohl die Regierung die Möglichkeit einer Erhöhung dieser Schwelle prüfen wollte. Diese Schwelle liegt angesichts der Entwicklung der Immobilienpreise weit unter dem, was in Betracht gezogen werden müsste.

Sozialer Wohnraum

Im Koalitionsvertrag ging die Regierung von der Feststellung aus, dass „das Angebot an Sozialwohnungen und preisgünstigen Wohnungen ebenfalls weit hinter dem Bedarf zurückbleibt, insbesondere bei Mietwohnungen“. Es muss festgestellt werden, dass dies vier Jahre später immer noch so ist, und dass ein großer Nachholbedarf besteht. Auch hier ist die Regierung hinter den im Koalitionsvertrag festgelegten Ambitionen zurückgeblieben.



7 Mobilität und Klima

Im Rahmen seiner Analyse des Regierungsprogramms Anfang 2019 hatte der OGBL zunächst daran erinnert, dass er die globalen Klimaziele eindeutig unterstützt und selbstverständlich alle Initiativen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen, insbesondere im Bereich der Mobilität, begrüßt. Er warnte jedoch und tut dies auch weiterhin vor neuen sozialen Spaltungen, die sich aus ökologischen Maßnahmen ergeben könnten, die die Interessen der Arbeitnehmerschaft nicht berücksichtigen. Der ökologische Übergang, für den der OGBL eintritt, muss mit dem Schutz der Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien einhergehen.

CO₂-Steuer

Die CO₂-Steuer wurde ab dem 1. Januar 2021 eingeführt, obwohl sie nicht explizit im Regierungsprogramm vorgesehen war, das sich mehr vage damit begnügte, eine Verringerung der „Abhängigkeit der öffentlichen Finanzen von den Mitteln aus dem Treibstoffverkauf durch kontinuierliche Maßnahmen“ zu beschwören. Der OGBL war nicht gegen die Einführung der neuen Steuer, bestand jedoch darauf, dass diese neue indirekte Steuer von sozialen Maßnahmen begleitet wird, die ihre Auswirkungen auf die unteren und mittleren Einkommen neutralisieren. Nach Ansicht des OGBL erfüllt die Erhöhung der Steuergutschrift dieses Ziel nur teilweise, zumal eine Anpassung an eine weitere Steuererhöhung derzeit nicht vorgesehen ist. Der OGBL sprach sich auch gegen die Neutralisierung der neuen Steuer im Preisindex aus, eine weitere Maßnahme, die im Regierungsprogramm nicht angekündigt war.

Kostenloser öffentlicher Transport

Der OGBL hatte den Vorschlag der Regierung unterstützt, den öffentlichen Trans-

port kostenlos zu machen, was ab dem 28. Februar 2020 auch tatsächlich umgesetzt wurde. Der OGBL bestand jedoch darauf, dass die Investitionen in die Infrastrukturen den politischen Ambitionen entsprechen müssten, was in seinen Augen offensichtlich nicht der Fall war. Auch wenn erhebliche Investitionen in den Ausbau des öffentlichen Transports notwendig waren, muss man feststellen, dass diese Investitionen noch weiter verstärkt werden müssen, damit alle Arbeitnehmer auf den öffentlichen Transport zurückgreifen können, um in akzeptabler Zeit zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen und somit nicht gezwungen sind, ihr Privatfahrzeug zu nehmen. Dies erfordert auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Großregion und eine Ausweitung des kostenlosen öffentlichen Verkehrs bis zu den ersten Bahnhöfen und Haltestellen über die Grenzen hinweg.

Fahrtkostenpauschale

In seiner Analyse des Regierungsprogramms nahm der OGBL Anstoß an der Absicht, die Steuerbefreiung der pauschalen Fahrtkosten abzuschaffen oder zu verschlechtern. Denn dies wäre nichts anderes als ein Kaufkraftverlust für alle Arbeitnehmer gewesen, unabhängig vom Verkehrsmittel, das sie benutzen, um zur Arbeit zu fahren. Es würde sich nicht um eine umweltfreundliche, sondern ausschließlich um eine unsoziale Maßnahme handeln. Letztendlich blieb aufgrund der Opposition des OGBL die Regelung zur Steuerbefreiung der pauschalen Fahrtkosten unverändert bestehen.





Konsequent fir d'Salariat!



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

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

Gitt och Dir Member! hello.ogbl.lu

OGBL stärkt seine Strukturen im Ernährungssektor

Der OGBL hat beschlossen, einige seiner Strukturen zu reorganisieren – und somit zu stärken, – um seine Präsenz im Ernährungssektor, der das Hotel- und Gaststättengewerbe, die Gemeinschaftsverpflegung und die Lebensmittelproduktion umfasst, effizienter zu gestalten.

Die mehr als 130 Delegierten und Militanten des OGBL aus den Sektoren Handel, Chemie sowie Ernährung, die am 18. Oktober 2022 anlässlich eines außerordentlichen Gewerkschaftstages zusammengekommen sind, haben diesen Beschluss einstimmig gefasst.

Historisch gesehen war der Ernährungssektor, der so unterschiedliche Branchen wie die Lebensmittelproduktion, das Hotel- und Gaststättengewerbe und die Gemeinschaftsverpflegung (Catering) umfasst, im Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten des OGBL organisiert. Diese Gruppierung entspricht heute jedoch nicht mehr den Entwicklungen, die die Wirtschaft und die Arbeitnehmerschaft in Luxemburg durchgemacht haben.

Um neue Synergien zu schaffen und die OGBL-Strukturen in diesen Sektoren weiter zu stärken, wurde daher beschlossen, das Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten aufzulösen, während sein Teil „Horeca und Gemeinschaftsverpflegung“ in das Syndikat Handel und sein Teil „Lebensmittelproduktion“ in das Syndikat Chemie, das seinerseits zu den Industriesyndikaten des OGBL gehört, integriert wurde.

Dieses Reorganisationsprojekt war bereits zuvor vom Nationalvorstand des OGBL genehmigt worden. Er wurde natürlich auch von den Strukturen des ehemaligen Syndikats Nahrung, Genuss, Gaststätten gebilligt. Da es seit langem Überschneidungen zwischen den Sektoren der Lebensmittelproduktion, dem Hotel- und

Gaststättengewerbe und der Gemeinschaftsverpflegung gibt, verleiht diese Umstrukturierung nicht nur dem Syndikat Handel und den Industriegewerkschaften des OGBL neue Stärke, sondern wird es in Zukunft auch ermöglichen, gezielter auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den betroffenen Sektoren einzugehen.

Die 130 Delegierten und Aktivisten, die anlässlich dieses außerordentlichen Gewerkschaftstages anwesend waren und Arbeitnehmer aus zahlreichen Betrieben vertraten, bekräftigten in einer gemeinsamen Resolution ihr Engagement und ihre Entschlossenheit, für bessere Löhne und mehr Kollektivverträge zu kämpfen. Vor dem Hintergrund der galoppierenden Inflation und der mangelnden Attraktivität

der betroffenen Branchen sind die betroffenen Berufsgewerkschaften der Ansicht, dass Kollektivverhandlungen und die Solidarität zwischen den Arbeitnehmern mehr denn je notwendig sind. ◊



Überstunden in Grund- und Sekundarschulen

Während des vergangenen Schuljahres lag die durchschnittliche Anzahl von wöchentlichen Überstunden für das gesamte Lehrpersonal bei 2.200 Stunden in den Grundschulen und 10.218 Stunden in den Sekundarschulen. Dieser Zustand veranschaulicht den immensen Personal-mangel, unter dem die Grund- und Sekundarschulen leiden.

Neben dem Fakt, dass Überstunden oft zu Stress und Überbelastung der Lehrkräfte führen, was die Qualität des Unterrichts sicherlich kaum positiv beeinflussen kann, stellt sich aber auch die Frage nach der Bezahlung der Überstunden. Im Lehrberuf werden diese weitaus schlechter bezahlt als im gesamten öffentlichen Dienst und sind zudem nicht pensionsfähig:

- Überstunden werden mit einem Korrekturkoeffizienten von 36/52 bezahlt. Beamte erhalten zudem einen niedrigeren Punktwert für Überstunden (20,0746124 € anstelle von 21,2002547 €).
- Im Fall einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen, werden monatliche Überstunden überhaupt nicht ausbezahlt. Hält man sich vor Augen, dass das Risiko eines Burnouts mit durchschnittlich 10.218 Überstunden pro Woche in den Sekundarschulen erheblich steigt, so ist dies ein Hohn für betroffene Lehrkräfte.
- Des Weiteren können Sekundarschullehrer in Vollzeit nur maximal 4,4 Überstunden pro Woche auf ihr Zeitsparkonto einzahlen - Grundschullehrer vom 2. bis 4. Zyklus in Vollzeit 4,6. Diese Regelung geht absolut an der Arbeitsrealität vieler Lehrkräfte vorbei. Zur Erinnerung: Viele Lehrkräfte wollen keine Überstunden leisten, haben in den Sekundarschulen aber erst ab 5 Schulstunden pro Woche die Möglichkeit, diese abzulehnen. Zudem leisten viele Überstunden während des gesamten Schuljahres.

- - Was die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Rentenbeträgen betrifft (*Gender Pension Gap*), so belegt Luxemburg auf EU-Ebene den traurigen 1. Platz. Dies ist auch kaum verwunderlich, wenn unsere Gesetze z.B. vorschreiben, dass Überstunden – auch im Falle von Teilzeitarbeit – nicht in die Rente miteinfließen. Im Jahr 2020 lag der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Rente für Männer und Frauen bei rund 40%. Wenn wir uns dann noch vor Augen halten, dass vermehrt Frauen in Teilzeit gehen – vor allem wegen der Kinderbetreuung – und dann trotzdem schlecht bezahlte, nicht pensionsfähige Überstunden leisten müssen, so sollte uns klar werden, dass dieser Zustand den *Gender Pension Gap* nicht vermindern wird.

Daher fordert das SEW/OGBL:

- Die Abschaffung des Korrekturkoeffizienten von 36/52. Überstunden sollen zumindest so bezahlt werden wie normale Stunden.
- Die Abschaffung des Korrekturkoeffizienten für Überstunden, der ab einer krankheitsbedingten Abwesenheit von mehr als 3 Tagen berechnet wird.
- Eine Erhöhung der Obergrenze von 4,4 – beziehungsweise 4,6 wöchentlich einzahlbaren Überstunden auf das Zeitsparkonto (CET) auf 10 einzahlbare Überstunden pro Woche.
- Um dem Lehrermangel entgegenzuwirken, brauchen wir zeitnah Maßnahmen, die dafür sorgen, dass der Lehrberuf wieder attraktiver wird. Dazu gehört auch mehr Mitspracherecht für Lehrkräfte in Bezug auf die Bildungspolitik. <



Auchan will das Parken auf Kirchberg für die Angestellten der Geschäfte der Galerie gebührenpflichtig machen

Seit der Eröffnung des Einkaufszentrums Kirchberg, dessen Eigentümer Auchan Luxemburg ist, verfügen die Geschäfte der Galerie über kostenlose Parkplätze für ihre Arbeitnehmer. In einem Schreiben von Ende Oktober 2022 teilte die Leitung des Zentrums allen Geschäften ihre Absicht mit, den Parkplatz ab dem 1. Januar 2023 gebührenpflichtig zu machen, und kündigte einen „Vorzugstarif“ von 176 € pro Monat und Arbeitnehmer an.

In einem separaten Schreiben begründet die Geschäftsleitung von Auchan Luxemburg diese Entscheidung insbesondere mit den gestiegenen Energie- und Roh-

stoffkosten. Dazu muss man wissen, dass die Geschäftsbereiche in der Galerie von Nhood verwaltet werden, während der Parkplatz Auchan Luxemburg gehört. Die beiden Einheiten schieben sich gegenseitig den Schwarzen Peter zu, obwohl sie von derselben Muttergesellschaft abhängen und somit zum selben Konzern gehören.

Nach Erhalt des Schreibens setzte sich das Personal der betroffenen Geschäfte mit dem OGBL in Verbindung, der umgehend eine Sitzung mit der Direktion des Einkaufszentrums und der Direktion von Auchan Luxemburg verlangte. Anlässlich dieser Sitzung kündigte die Auchan-

Direktion an, dass sie ihre Entscheidung, den Parkplatz für die Arbeitnehmer der Einzelhandelsgeschäfte kostenpflichtig zu machen, nicht rückgängig machen wolle, gewährte jedoch eine Fristverlängerung von drei Monaten

Sowohl die betroffenen Arbeitnehmer als auch die Verantwortlichen der Geschäfte in der Galerie fordern jedoch die Rücknahme dieser Maßnahme. Fast alle Arbeitnehmer im Einkaufszentrum haben Löhne, die sich im Bereich des gesetzlichen Mindestlohn befinden. Viele der Beschäftigten arbeiten auch in Teilzeit

Angesichts der hohen Kraftstoffpreise und der ständigen Verkehrsprobleme klagen die Einzelhändler bereits darüber, dass sie kein Personal mehr für ihre Geschäfte auf dem Kirchberg finden. Da die meisten Arbeitnehmer Grenzgänger sind, erweist sich auch die Option, mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit zu kommen, als sehr kompliziert. Darüber hinaus gibt es in Kirchberg keine Möglichkeit, kostenlos zu parken.

Während die Arbeitnehmer eine schwere Kaufkraftkrise durchmachen, gießt die Geschäftsleitung von Auchan Luxemburg noch mehr Öl ins Feuer - und riskiert damit einen großen Konflikt in der Vorweihnachtszeit.

Unterstützt von allen Arbeitnehmern der Galerie, fordert das OGBL-Syndikat Handel die Rücknahme dieser Maßnahme. Es hat außerdem alle Arbeitnehmer und solidarischen Personen eingeladen, am 25. November an einer öffentlichen Versammlung vor dem Eingang des Einkaufszentrums teilzunehmen, um über das weitere Vorgehen in dieser Auseinandersetzung zu entscheiden. ◇



Regierung, Gewerkschaften und Personaldelegation prangern die Vorgehensweise von Liberty Steel an



Am 24. Oktober 2022 empfingen Wirtschaftsminister Franz Fayot und Arbeitsminister Georges Engel die Vertreter des OGBL und des LCGB sowie die Personaldelegation, um eine Bestandsaufnahme über die Zukunft von Liberty Steel in Düdelingen vorzunehmen. Der OGBL war dort durch die Delegierten Hubert Lacouture und Hikmet Erdem vertreten, unterstützt von Stefano Araujo, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands und verantwortlich für den Industriesektor im OGBL.

Nach den zahlreichen Rückschlägen in der Vergangenheit stehen die Aktivitäten der Liberty Steel Einheiten in Belgien und Luxemburg derzeit bis mindestens Ende des Jahres still.

Bei der Unterredung im Wirtschaftsministerium brachten alle Anwesenden ihre große Besorgnis über das Geschäftsgebaren von Liberty Steel auf Konzernebene und am Standort Düdelingen zum Ausdruck, vor dem Hintergrund potenziell missbräuchlicher Handlungen die dem sozialen Interesse des luxemburgischen Unternehmens zuwiderzulaufen scheinen und sogar seine wirtschaftliche Zukunft gefährden. Der Wirtschaftsminister forderte die Leitung der luxemburgischen Einheit von Liberty Steel auf, zu diesem Thema Stellung zu nehmen.

Bei dem Treffen bekräftigte Wirtschaftsminister Franz Fayot das Interesse eines industriellen Akteurs, den luxemburgischen Standort von Liberty Steel zu übernehmen, um dort die Stahlaktivitäten aufrechtzuerhalten und die Arbeitsplätze zu sichern.

Arbeitsminister Georges Engel versicherte seinerseits den Gewerkschaften und der Personaldelegation, dass sein Ministerium dafür sorgen werde, dass die Löhne weiter, falls nötig aus dem Beschäftigungsfonds gezahlt würden.◊



Es ist höchste Zeit für einen Aktionsplan gegen Gewalt im öffentlichen Nahverkehr!



Am 20. November wurden zwei Busfahrer am Busbahnhof in Bettemburg überfallen. Die drei feigen Angreifer konnten kurz darauf von einer Polizeistreife gefasst werden. Dieser Vorfall zeigt einmal mehr, dass das Personal des öffentlichen Verkehrs – und vor allem die Fahrer – ohne angemessenen Schutz zunehmend willkürlicher Gewalt ausgesetzt ist

Das OGBL-Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL drückt seine bedingungslose Solidarität mit allen Opfern dieser Gewalt aus.

Leider werden nicht alle Vorfälle dieser Art gemeldet und gehen somit nicht in die offiziellen Statistiken ein und die Betroffene

nen erhalten oftmals nicht die Unterstützung, die sie von Seiten der Unternehmen und der Politik benötigen. Das OGBL-Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL begrüßt natürlich die Bereitschaft des Ministeriums für Mobilität, Schutzkabinen in den Bussen zu installieren, aber dieser Vorfall zeigt, dass ein umfassenderer Aktionsplan zum Schutz der Fahrer auch außerhalb des Fahrzeugs erforderlich ist.

Der OGBL fordert daher die Ausarbeitung eines allgemeinen Aktionsplans für den Sektor zwischen Gewerkschaften, Unternehmensvertretern und dem Ministerium, um den Kampf gegen Gewalt im öffentlichen Nahverkehr zu systematisieren. ◊

Unterredung des OGBL mit dem Mobilitätsminister zum Gütertransport

Am 30. November hat sich eine Delegation des OGBL-Syndikats Straßentransport & Schifffahrt/ACAL mit dem Mobilitätsminister François Bausch getroffen, um über die Probleme im Bereich Gütertransport und die Umsetzung des europäischen Mobilitätspakets zu diskutieren.

Die Gewerkschaftsvertreter bemängelten, dass viele der fortschrittlichen Aspekte des Mobilitätspakets zur Bekämpfung von Sozialdumping in der Branche durch einen Mangel an Umsetzung untergraben werden. Entsprechend fordern die Gewerkschaftsvertreter den Mobilitätsminister auf, mehr und systematischere Kontrollen durchzuführen, dies auch in Kooperation mit anderen Staaten. Außerdem wurde über den dringend notwendigen Ausbau von Infrastrukturen gesprochen, die LKW-Fahrern zugutekommen, besonders von Raststätten und Übernachtungsmöglich-

keiten. Der Minister hat dabei angekündigt, weitere Investitionen in dem Bereich tätigen zu wollen. Dies wurde von den Gewerkschaftsvertretern ausdrücklich begrüßt. Allerdings können diese Investitionen den Mangel nur auf luxemburgischem Territorium mindern - gerade Fernfahrer sind aber auf den europaweiten Ausbau der Infrastrukturen angewiesen.

Die Umsetzung der Regeln gegen Sozialdumping, die im Mobilitätspaket vorgesehen sind, bleibt für den OGBL im Gütertransport eine Priorität. Entsprechend bleiben seine Delegierten im Sektor wachsam und werden weiter die luxemburgische Politik an ihre Verantwortung in diesem Bereich erinnern. ◊



Nach den Skandalen und den finanziellen Debakeln von Orpea ist das grüne Licht der Regierung für den OGBL völlig unverständlich

Die Familienministerin Corinne Cahen bestätigte am 3. November den Antrag des privaten französischen Konzerns Orpea auf eine Zulassung. Diese Entscheidung ermöglicht es Orpea, die im Ausland unter anderem der Misshandlung alter Menschen, der Veruntreuung öffentlicher Gelder, des Bilanzbetrugs, der Nichtbeachtung der Gewerkschaftsrechte, der Immobilienspekulation und fragwürdiger Praktiken im Umgang mit dem Personal beschuldigt wird, ihre ersten Seniorenresidenzen in Luxemburg zu eröffnen.

Zur Erinnerung: Der OGBL hatte bereits Anfang des Jahres darauf hingewiesen, dass der Skandal um Orpea keineswegs ein isoliertes französisches Phänomen ist. Überall auf der Welt, wo der Konzern ansässig ist und Senioreneinrichtungen betreibt, prangern die Gewerkschaftsorganisationen ähnliche Probleme an, was die Rationierung der Mittel, Misshandlungen und die Missachtung der Gewerkschaftsrechte der Arbeitnehmer betrifft.

Die liberale Familienministerin präzisiert zwar, dass sie heute nicht das Recht hat, einer Struktur die Erteilung einer Zulassung zu verweigern, wenn diese alle gesetzlich vorgesehenen Bedingungen erfüllt, das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen bedauert jedoch zutiefst, dass bei der Bewertung eines Zulassungsdossiers keine qualitativen Kriterien, die sich auf die tatsächliche Realität der laufenden Aktivitäten eines Unternehmens beziehen, vorhanden sind. Dass eine solche Entscheidung getroffen werden kann, ohne das Schicksal der Opfer von Misshandlungen zu berücksichtigen, das direkt mit dem unaufhörlichen Streben nach einer immer höheren Rentabilitätsrate zusammenhängt, ist schlichtweg nicht akzeptabel, und schon gar nicht im Pflegesektor.

Des Weiteren weist das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen darauf hin, dass die Orpea-Gruppe Anfang November die Eröffnung einer neuen Prozedur angekündigt hat, um ihre Schulden mit ihren Gläubigern in Frankreich neu zu verhandeln. Diese Schulden beliefen sich am 30. September dieses Jahres auf 9,5 Milliarden Euro. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass das Unternehmen auch bereits neue Abschreibungen auf den Wert der Aktien des Konzerns angekündigt hat: Die Verluste werden auf 2,1 bis 2,5 Milliarden Euro geschätzt.

Abgesehen vom bedauerlichen Fehlen echter Qualitätskriterien im Rahmen des Genehmigungsverfahrens, ist es für den OGBL völlig unverständlich, dass das Ministerium auch die finanzielle Realität des Konzerns nicht berücksichtigt,

obwohl dieser bereits von Umstrukturierungsplänen spricht. Die finanzielle Situation des Konzerns birgt natürlich die Gefahr in sich, dass sie sich direkt auf die Investitionen in Luxemburg und somit auf die Sicherheit der Arbeitnehmer und der Bewohner in diesen Einrichtungen in Luxemburg auswirkt

In diesem Zusammenhang stellt sich der OGBL ernsthaft die Frage nach den von der Ministerin von der Orpea-Gruppe geforderten „Garantien“ bezüglich der Behandlung der Heimbewohner und der Arbeitnehmer. Sind diese Garantien wirklich ausreichend?

Die größte Gewerkschaft Luxemburgs widersetzt sich der Eröffnung von Seniorenresidenzen in Luxemburg durch die Orpea-Gruppe. ◊



Gehälterabkommen für den Öffentlichen Dienst: Der OGBL unterbreitet Minister Marc Hansen seinen Forderungskatalog

**Der OGBL besteht darauf,
in die Verhandlungen über
das Gehälterabkommen integriert
zu werden...**



Da das Gehälterabkommen des öffentlichen Dienstes Ende 2022 ausläuft, hat die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL vor kurzem ihren Forderungskatalog an den Minister des öffentlichen Dienstes, Marc Hansen, im Hinblick auf die Verhandlungen des neuen Gehälterabkommens übermittelt.

Für den OGBL und seine vier betroffenen Berufssyndikate (Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband; Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband; Erziehung und Wissenschaft; Gesundheit und Sozialwesen), die zusammen rund 20.000 Arbeitnehmer, Beamte und Angestellte des öffentlichen Sektors organisieren, ist es nicht mehr vertretbar, dass der zuständige Minister die Verhandlungen über das Gehälterabkommen mit der einzigen

Gewerkschaft führt, die die Mehrheit im öffentlichen Dienst stellt. Die CGFP vertritt nämlich nur die Staatsbeamten und -angestellten und hat im Übrigen nie den Anspruch erhoben, Arbeitnehmer zu organisieren, die unter einen anderen Status fallen.

Nun betrifft das Verhandlungsergebnis des Gehälterabkommens nicht nur die Staatsbeamten und -angestellten, sondern direkt oder indirekt auch Zehntausende von Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors, darunter die CFL-Agenten, die Arbeitnehmer, Beamten und Angestellten der kommunalen öffentlichen Dienste, die Staatsangestellten sowie die Arbeitnehmer der öffentlichen und konventionierten Einrichtungen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen.

In diesem Zusammenhang muss daran erinnert werden, dass der OGBL bzw. der FNCTTFEL-Landesverband in der großen Mehrheit der betroffenen Sektoren die stärkste Gewerkschaft ist.

Folglich besteht der OGBL darauf, in die Verhandlungen über das Gehälterabkommen integriert zu werden, bis diese Verhandlungen neu organisiert werden, damit sie zu globalen Lohnverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor werden (1. Punkt des Forderungskatalogs, der dem Minister zugesandt wurde). Der OGBL erwartet daher, vom Minister des öffentlichen Dienstes so bald wie möglich eine Einladung für eine erste Verhandlungssitzung zu erhalten. ◊

Von Wertschätzung keine Spur: Wie ein großer Teil der Arbeitnehmer in der außerschulischen Kinderbetreuung, entgegen sämtlichen Vereinbarungen finanziell zu kurz kommen

Seit einigen Wochen sorgt der gesamte Bereich der außerschulischen Kinderbetreuung immer wieder für Aufsehen. In der Tat gestaltet die *Rentrée* sich für die tausenden Angestellten in den sozio-educativen Einrichtungen sehr schwierig. Dies vor allem, weil die Angestellten von Politik und Arbeitgebern immer wieder kurzfristig vor neue Herausforderungen gestellt werden und dies vor dem Hintergrund eines sich konstant aggravierenden Personalmangels und einer wachsenden Zahl der zu betreuenden Kinder.

Dieser konstant steigende Aufwand, der nicht zuletzt durch eine gratis Betreuung und der neuen Hausaufgabenhilfe geboostert wurde, setzt dem Personal zunehmend zu.

Vor diesem Hintergrund ist es skandalös, dass die Arbeitgeberseite, unter der Leitung der FEDAS („*Fédération des acteurs du secteur social au Luxembourg asbl*“), nun seit Jahren ein nicht unwesentlicher Teil des Personals, das vor allem eine komplementäre, unterstützende Rolle bei der Betreuung übernimmt, finanziell total ausbeutet.

Es handelt sich um eine systematische Einstellungspolitik seit 2017 im Bereich der Kinderbetreuung, bei der unterstützendes Betreuungspersonal in der untersten Karriere des SAS-Kollektivvertrages der C1 eingestuft wird. Und dies entgegen sämtlichen Vereinbarungen und Berechnungen der Löhne die in der Vergangenheit unter Sozialpartnern gemacht wurden. Die C1 Karriere, die wie der Kollektivvertrag präzisiert, vorgesehen ist für: „*Professions administratives, logistiques, techniques, artisanales et manuelles sans qualifi-*

cation“ war unter den Sozialpartnern nie vorgesehen für betreuendes Personal, das im direkten Kontakt mit den Kindern oder Adressaten steht.

2017 wurden diese Personen darüber hinaus bei den Berechnungen des neuen Kollektivvertrages in höheren Karrieren vorgesehen, was auf einen konkreten Betrug mit öffentlichen Geldern hindeutet. Somit wurde der neue SAS-Kollektivvertrag bei den Gehältern von Arbeitgeberseite als teurer dargestellt, wohlwissend, dass anschließend auf dem Rücken der Arbeitnehmer durch prekäre Löhne gespart werden sollte.

Um dies zu belegen, geben wir einige Beispiele:

Die größte Kategorie des betreuenden Personals in der C1-Karriere sind die sogenannten „*aide-éducateurs*“, die heute eine 110-stündige Basisausbildung erhalten, um die Kinder betreuen zu können. Diese Berufsgruppe wurde noch vor 2017 mit einem Anfangsgehalt von rund 600 € mehr als heute eingestellt. Somit kriegen diese Arbeitnehmer heute über 600 € pro Monat und pro Person weniger als das, was 2017 von Arbeitgeberseite berechnet wurde! Dabei hatte die Arbeitgeberseite sich 2017 ausdrücklich engagiert, dass keine Arbeitnehmer nach dem Abkommen weniger verdienen sollten als vorher. Diese Abstufung war also weder vereinbart noch transparent kommuniziert worden. Ganz im Gegenteil wurden die offiziellen Zahlen bewusst verfälscht.

- Darüber hinaus sind in den letzten 5 Jahren immer mehr Erzieher die sich in

der Ausbildung befinden in der C1-Karriere eingestellt worden. Schüler, die berufsbegleitend eine Erzieherausbildung in Luxemburg oder im Ausland absolvieren müssen einen Arbeitsvertrag im sozialen Bereich nachweisen können. Von dieser Abhängigkeit profitieren immer wieder Arbeitgeber und geben den Schülern die einzige Möglichkeit eines prekären C1-Vertrages. Wir erinnern nochmals daran, dass laut den Vereinbarungen unter Sozialpartnern kein einziger Arbeitnehmer, der eine betreuende Funktion den Adressaten gegenüber ausübt, jemals in der niedrigsten C1-Karriere eingestellt werden sollte.

Ganz im Gegenteil haben die Arbeitgeber sich 2017 dazu bekannt auszubildende Erzieher und „*Educateurs gradués*“ in der Laufbahn einzustellen, die der Mindestqualifikation zur Aufnahme in die Weiterbildung entspricht. Damit müsste ein Erzieher in der Ausbildung heute fast 1000 € brutto mehr verdienen, beim „*Educateur gradué en formation*“ ist der Unterschied sogar noch höher.

Auch diese Berechnungen wurden 2017 von Arbeitgeberseite in den höheren Karrieren gemacht und den Gewerkschaften und der Politik dementsprechend vorgelegt. Auch diese berechneten Lohnkosten werden heute auf dem Rücken des Personals nach unten gedrückt.

Es ist traurige Ironie, dass parallel im Rahmen des akuten Personalmangels politisch über Maßnahmen diskutiert wird, wie mehr junge Menschen für diese Berufe und diese Ausbildung begeistert

werden können. Wie kurzfristig helfende Hände gebraucht werden, um die steigenden Bedürfnisse der Gesellschaft, kombiniert mit den Anforderungen des Bildungsrahmenplans stemmen zu können. Und währenddessen die Arbeitgeberseite unter Aufforderung der FEDAS gezielt genau diese Arbeitnehmer finanziell ausnimmt. Von Wertschätzung ist hier keine Spur, doch Wertschätzung ist das Einzige, was dem Personalmangel langfristig entgegenwirken kann.

Auch nach mehreren Versuchen des OGBL eine konstruktive Lösung mit den Arbeit-

geberverbänden zu finden, gab es auf Seiten der FEDAS keine Einsicht und kein Willen den Menschen die sich tagtäglich um das Wohl unserer Kinder kümmern, mehr als das absolute kollektivvertraglich mögliche Minimum zu bezahlen.

Es ist ein Skandal, der langfristig den Personalmangel verschärft und die Qualität der Betreuung aufs Spiel setzt. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL wird in den kommenden Wochen gewerkschaftliche Aktionen planen, um gegen diese frapierende Ungerechtigkeit vorzugehen.

Wir fordern:

- Eine Aufstufung aller Arbeitnehmer, die sich in der C1-Karriere befinden und die eine betreuende Funktion haben, in einen höheren Karrieregrad und dies retroaktiv und mit Anerkennung ihrer gesamten Berufserfahrung.
- Eine Regularisierung aller Arbeitnehmer die sich in einer berufsbegleitenden Ausbildung zu einem sozio-educativen Beruf befinden, in die 2017 vereinbarte Laufbahn, die der Mindestqualifikation zur Aufnahme in die Ausbildung entspricht. ◊



Finance Sector

Ist der Status „Führungskraft“ ein Privileg oder eine Falle?



So lautete der Titel eines juristischen Workshops, der kürzlich in der Arbeitnehmerkammer organisiert wurde, wo es von Personalvertretern und nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern des Finanzsektors nur so wimmelte. Warum interessieren wir uns im OGBL Finance Sector so sehr und so oft für die außerkollektivvertraglichen Arbeitnehmer, würden wir uns nicht besser um die kollektivvertraglichen Arbeitnehmer kümmern? Genau das tun wir jedoch.

Im Bankensektor gibt es inzwischen mehr Arbeitnehmer außerhalb des Kollektivvertrags als vom Kollektivvertrag Betroffene.

Häufig handelt es sich jedoch um Beschäftigte außerhalb des Kollektivvertrags, die laut Gesetz die Kriterien des Kollektivvertrags nicht erfüllen. Laut Statec fallen 52 % der Beschäftigten im Finanzsektor unter einen Kollektivvertrag.

Hier einige Erfahrungsberichte:

„Mir wurde vor zehn Jahren angeboten, eine leitende Position zu übernehmen. Als Gegenleistung erhielt ich einen Firmenwagen im Wert von 350 €, der privat geleast wurde. Im ersten Jahr habe ich noch einen attraktiven Bonus erhalten, aber seitdem ist mein Gehalt eingefroren, nur der Index gleicht meinen Kaufkraftverlust aus“.

„Ich bin keine Führungskraft und erhalte auch kein höheres Gehalt. In unserer Bank ist jeder ein leitender Angestellter, außer vielleicht noch ein paar Arbeitnehmer im operativen Geschäft“. Der 13. Monatslohn und die Juniprämie wurden damals auf das Gehalt aufgeschlagen und durch 12 geteilt. Aber die Verbesserungen im Kollektivvertrag wurden nicht berücksichtigt. Und Überstunden gibt es nicht. Auch kein Recht auf Abschalten. Ob ich bei einer Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen wenigstens von den besseren Kündigungsbedingungen

des Kollektivvertrags profitiere, weiß ich nicht, hoffe ich wenigstens?“

Diese beiden Personen erfüllen nicht die Kriterien einer Führungskraft, und doch sind sie es, zumindest aus rechtlicher Sicht. Und das ist bei Tausenden von Angestellten der Fall.

Was bedeutet das für sie? Tausende von Arbeitnehmern werden als Führungskräfte eingestuft und somit aus dem Kollektivvertrag herausgenommen, obwohl sie die Kriterien nicht erfüllen.

Das bedeutet ganz einfach, dass Arbeitnehmer, die sich nicht gegen einen Austritt aus dem Kollektivvertrag wehren, den Status „Führungskraft“ anerkennen und somit als leitende Angestellte gelten, mit allen Konsequenzen, die dies mit sich bringt.

Im Gegensatz zu Belgien oder Frankreich

gibt es in Luxemburg nämlich keinen Status des „leitenden Angestellten“ oder „Kader“, sondern nur den des Kollektivvertragsbeschäftigten oder des außerkollektivvertraglichen Angestellten („*cadre supérieur*“). Wenn also ein „leitender Angestellter“ nicht kollektivvertraglich gebunden ist, ist er als „Führungskraft“ zu betrachten. Und ein solcher ist vom Kollektivvertrag ausgeschlossen, und es gilt nur das Arbeitsgesetzbuch und nicht mehr der Kollektivvertrag.

Es gibt also einen sektoralen Kollektivvertrag, aber die meisten Arbeitnehmer sind davon ausgeschlossen?

Und hier droht Gefahr, denn hinter den falschen Titeln verbirgt sich nicht nur Positives, ganz im Gegenteil.

Es ist fast wie die Geschichte der Wahrheit. Wie sie nackt aus dem Brunnen steigen musste und niemand sie sehen wollte. Die Menschen zogen die als Wahrheit

getarnte Lüge bei weitem vor.

Die Konsequenz, die sich daraus ergibt, ist also, dass alle „Führungskräfte“ von den Lohnerhöhungen des geltenden Kollektivvertrags (0,7 % im Januar 2022 und 0,5 % im Januar 2023) ausgeschlossen sind.

Die andere Wahrheit, die niemand hören oder sehen will, ist eine viel größere Gefahr. Nämlich, dass alle außerhalb des Kollektivvertrags Beschäftigten, die sich nicht gegen diese Anomalie wehren, rechtlich als Führungskräfte betrachtet werden müssen, mit allen Konsequenzen, die dies mit sich bringen könnte.

Denn wer sich vom Kollektivvertrag verabschiedet, verabschiedet sich automatisch von allen Vorteilen des Kollektivvertrags: es sei denn, der Vertrag hat etwas anderes bestimmt.

Hier geht es um die Verbesserung des

Kündigungsschutzes und die Verdoppelung der Kündigungsfrist bei wirtschaftlichen Gründen, das Recht oder Nichtrecht auf zusätzlichen Urlaub und Ruhetage, die Erfassung von Überstunden und die zu zahlenden Zuschläge, den Zugang zur Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch ein Recht auf Abschalten.

Und genau hier müssen wir handeln.

Wir müssen insbesondere die sektorale Verantwortung für die sektoralen Kollektivverträge übernehmen, die gesetzlich und für jeden Arbeitnehmer angewendet werden müssen, aber letztlich ausgehöhlt werden.

Aber wir sind auch da, um nicht nur jeden außerkollektivvertraglichen Arbeitnehmer zu unterstützen, der an seinem Status und seinem Schicksal zweifelt, sondern auch und vor allem die Personalvertretungen, die Hilfe brauchen, um Prävention oder kollektive Abhilfe im Betrieb zu schaffen. ◊



Finance Sector Wenn es keine Gehaltserhöhung gibt, dann sind Essensschecks willkommen

Im Finanzsektor sind Gehaltserhöhungen selten, entweder hat man gleich die Obergrenze des Kollektivvertrags erreicht oder es gibt überhaupt keinen Kollektivvertrag. Oder man wird zum Liebling des Managers, denn der kann, auch wenn alle Teammitglieder gut gearbeitet haben, nur einen oder zwei benennen, die die Ziele erfüllen, und dann gegebenenfalls eine kleine Gehaltserhöhung oder eine Prämie verteilen. Das ist alles, was es zu tun gibt.

Was jedoch sehr häufig vorkommt, sind Essensschecks. Da es keine Gehaltserhöhung gibt, sind Essensschecks bei den Arbeitnehmern sehr beliebt und in der Finanzbranche regelmäßig Gegenstand von Diskussionen.

Hier erfahren Sie, dass Essensschecks im Restaurant ausgegeben werden sollen, aber auch, ob sie bei Telearbeit und während des Krankheitsurlaubs fällig werden.

Wozu dienen die Essensschecks?

Essensschecks sollen theoretisch die Möglichkeit bieten, sich während des Arbeitstages zu verpflegen.

Wie hoch ist der Betrag eines Essensschecks?

Seit der Steuerreform 2017 wurden die Essensschecks aufgewertet, indem ihr Nennwert von 8,40 € auf 10,80 € angehoben wurde. Einige Unternehmen behalten jedoch noch den alten Wert bei, der nicht mehr den tatsächlichen Lebenshaltungskosten entspricht.

Jeder Arbeitnehmer kann einzeln oder mit Hilfe seiner Personaldelegation eine Erhöhung auf 10,80 € beantragen. Diese Entscheidung liegt jedoch im freien Ermessen des Arbeitgebers.



Derzeit reicht ein einziger Essensscheck nicht mehr aus, um sich ein Mittagessen im Restaurant leisten zu können.

Kann Ihr Arbeitgeber Ihnen diesen Vorteil entziehen?

1) Im Falle von Telearbeit:

Jeder Arbeitnehmer hat an einem Tag, an dem er im Telearbeitsverhältnis arbeitet, Anspruch auf seinen Essensscheck.

Es handelt sich um einen tatsächlichen Arbeitstag, an dem ein Arbeitnehmer eine Hauptmahlzeit einnehmen kann, indem er seinen Essensscheck verwendet. Die Gesetzgebung zur Telearbeit ist eindeutig, die Bedingungen sind die gleichen wie im Büro. Arbeitnehmer, die im Home Office arbeiten, erhalten die gleichen Mittel und Zulagen wie am Hauptsitz des Unternehmens.

2. Im Krankheitsfall:

Das luxemburgische Arbeitsgesetzbuch legt fest, dass Essensschecks als Sach-

leistung gelten und somit einen Bestandteil des Arbeitsentgelts darstellen.

Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer hat Anspruch auf die vollständige Fortzahlung seines Gehalts und anderer Leistungen aus seinem Arbeitsvertrag bis zum Ende des Kalendermonats, in dem der 77. Krankheitstag innerhalb eines Zeitraums von achtzehn aufeinanderfolgenden Kalendermonaten fällt.

Die Essensschecks stehen dem Arbeitnehmer also grundsätzlich während des Zeitraums der Lohnzahlung durch den Arbeitgeber zu, sofern sie im Arbeitsvertrag vorgesehen sind oder nach den von der Rechtsprechung festgelegten Kriterien eine Gepflogenheit darstellen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Essensscheck ein geldwerter Vorteil ist, der einen Teil des Arbeitsentgelts darstellt, sodass Ihr Arbeitgeber ihn Ihnen nicht nach Belieben wegnehmen kann. <

Ein wichtiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung im Lehrerberuf wurde erreicht

Der Einsatz des SEW/OGBL für mehr Gleichberechtigung im Lehrerberuf zeigt erste Erfolge auf: Die Promotionskriterien für Lehrkräfte, die ihre berufliche Tätigkeit aufgrund eines Mutterschutzes oder Elternurlaubs sowie Teilzeitarbeit unterbrechen, beziehungsweise reduzieren mussten, werden endlich angepasst.

Während einer zweiten Unterredung am 11. Oktober 2022 mit dem Minister des Öffentlichen Dienstes Marc Hansen wurde dem SEW/OGBL eine Gesetzesänderung zugesagt, die dafür sorgen wird, dass Lehrkräfte, die ihre berufliche

Tätigkeit aufgrund eines Mutterschutzes oder Elternurlaubs sowie Teilzeitarbeit unterbrechen, beziehungsweise reduzieren mussten, nun zur gleichen Zeit wie ihre Kolleg/-innen in Vollzeit ins 14. „Échelon“ (E-Laufbahn), beziehungsweise ins letztmögliche „Grade“ (A-Karriere) aufsteigen können. Aktuell ist das Aufsteigen in besagtes „Échelon/Grade“ an das Absolvieren von 180 Stunden Weiterbildung geknüpft – unabhängig davon, ob Lehrkräfte in Teilzeit arbeiten oder Elternurlaub genommen haben oder in Mutterschutz getreten sind. Diese Anzahl

an Weiterbildungsstunden wird zukünftig an die reelle Arbeitszeit der betroffenen Lehrkraft angepasst werden, so dass dem Zustand Rechnung getragen wird, dass besagte Lehrkraft ihre Arbeitszeit aufgrund eines Mutterschutzes, Elternurlaubs oder Teilzeitarbeit unterbrechen oder reduzieren musste.

Dies ist ein wichtiger Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung und Gerechtigkeit im Lehrerberuf und wird dazu beitragen, dass vor allem die Elternschaft nicht mehr mit einem Karriereknick einhergehen wird.◊



**Dies ist ein wichtiger Schritt hin
zu mehr Gleichberechtigung und
Gerechtigkeit im Lehrerberuf...**

Orange Week

Gewalt gegen Frauen & Mädchen muss uns alle aufrütteln

Jedes Jahr begehen Menschen auf der ganzen Welt am 25. November den Internationalen Tag zur Abschaffung von Gewalt gegen Frauen. Auf diesen weltweit bedeutsamen Tag folgen 16 Tage voller Aktivismus, deren Höhepunkt der Tag der Menschenrechte ist, der am 10. Dezember gefeiert wird. Während dieses gesamten Zeitraums tragen die Menschen die Farbe Orange, um eine positive Haltung gegen Gewalt einzunehmen.

Gewalt gegen Frauen und Mädchen rüttelt uns alle auf. Aus diesem Grund nimmt der OGBL seit mehreren Jahren aktiv an der „Orange Week“ teil.



Sag' Nein zu Gewalt gegen Frauen!

Gewalt gegen Frauen und Mädchen geht uns alle an.

76%

der Opfer fühlten sich nicht moralisch unterstützt



46%

der Frauen sind Opfer von Sexismus, fast jede zweite!

2^{sur} 3

informieren den Arbeitgeber nicht darüber



Quelle: OGBL Equality-Umfrage 2021



Der OGBL hört Ihnen zu und unterstützt Sie

Wir engagieren uns gegen alle Formen der Gewalt gegen Frauen, insbesondere am Arbeitsplatz.

Informations- und Beratungsdienst

+352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

Ein großer Erfolg für die Immigriertenabteilung

Die Woche gegen Diskriminierungen



Die OGBL-Immigriertenabteilung organisierte zwischen dem 14. und 22. Oktober eine Woche gegen Diskriminierungen. Im Rahmen dieser ersten Ausgabe feierte die Immigriertenabteilung unter anderem ihr 37. Jubiläum

„Seit ihrer Gründung war die OGBL-Immigriertenabteilung die entschlossenste und konsequenteste Organisation im ständigen Kampf gegen jede Art von Diskriminierung. Im Leben, im Beruf, für Residenten und Nicht-Residenten, die OGBL-Immigriertenabteilung war in allen Schlachten dabei. Das Wahlrecht für die Berufskammern, das europäische Wahlrecht, das kommunale Wahlrecht und auch die Forderung nach dem nationalen Wahlrecht: das ist das Markenzeichen der

OGBL-Immigriertenabteilung. Wir organisieren diese Woche gegen Diskriminierungen, um an 37 Jahre Kampf und Aktion unserer Abteilung zu erinnern“, sagte die Vorsitzende der Immigriertenabteilung, Sónia Neves, bei der Eröffnung der Woche.

Die Woche gegen Diskriminierungen, die in Partnerschaft mit dem Kulturzentrum Altrimenti organisiert wurde, umfasste ein reichhaltiges und abwechslungsreiches Programm.

Der eher spielerische Teil des Programms umfasste eine Ausstellung, einen Filmabend und Aufführungen sowie Workshops und Animationen für Kinder. Der „ernstere“ Teil des Programms umfasste drei Konferenzen: eine über Schüler mit

Migrationshintergrund und insbesondere über die zweite Generation von Portugiesen in Luxemburg, eine weitere über Diskriminierung am Arbeitsplatz und eine dritte über die Herausforderungen der ständig wachsenden Migration in Luxemburg.

Schule, Rassismus, Demografie und Migration

Auf der Konferenz „*Les élèves issus de l’immigration: entre attentes et résilience – le cas des Portugais de deuxième génération au Luxembourg*“ (18. Oktober) stellte die Soziologin Heidi Martins, die im „Centre de Documentation sur les Migrations Humaines“ (CDMH) in Düdelingen arbeitet, ihre Forschung vor, die darauf abzielt, die (Re-)Konstruktion von Zugehörigkeitsgefühlen

im Laufe des Lebens bei Kindern von Einwanderern in Luxemburg zu verstehen

Heidi Martins erklärte, dass sie bei diesen Kindern eine Reihe von Spannungen festgestellt habe, darunter Sprachen, Akzente und Sprechweisen, Nationalität, Namen und Aussehen. „Einige dieser Elemente sind formbarer als andere, aber alle führen zu starken Spannungen in verschiedenen Lebensabschnitten. Diese Spannungen können die Form von Diskriminierung annehmen, wenn der Migrationshintergrund als soziale Barriere konnotiert und transformiert wird.“, betonte die Soziologin und fügte hinzu, dass „das System verlangt von Schülern mit Migrationshintergrund, sich doppelt zu engagieren“, was bei ihnen das Selbstwertgefühl und die Motivation beeinträchtigt und, „noch immer und viel zu oft ihre Lebensläufe bestimmen“.*

Sylvain Besch, Direktor und Forscher am „Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales“ (CEFIS), stellte auf der Konferenz über Diskriminierung am Arbeitsplatz (19. Oktober) die Studie „Rassismus und ethnisch-rassische Diskriminierung in Luxemburg“ vor, die 2021 in Partnerschaft mit dem „Luxembourg Insti-

tute of Socio-Economic Research“ (LISER) durchgeführt wird.

Sylvain Besch erklärte, dass Rassismus und Diskriminierung nach wie vor ein gesellschaftliches Problem darstellen, das sich in verschiedenen Formen und vor allem in drei Bereichen äußert: Beschäftigung, Bildung und Wohnen. Auch wenn sie tendenziell weniger ideologisch geprägt sind als in der Vergangenheit, nehmen fremdenfeindliche Hassreden zu, vor allem in sozialen Netzwerken, aber auch im wirklichen Leben, wo es immer wieder zu Mikroaggressionen kommt.

Einige Zahlen, die zeigen, dass einige Vorurteile tief verwurzelt sind: 4,3% der Bewohner stellen eine Hierarchie zwischen „Rassen“ auf; 11,1% der Bewohner möchten einen bestimmten „ethnisch-rassischen“ Nachbarn vermeiden; 6,3% der Bewohner möchten einen bestimmten „ethnisch-rassischen“ Vorgesetzten vermeiden; 13,5% der Bewohner glauben, dass bestimmte Gruppen schlechter arbeiten als andere; 24,5% der Bewohner glauben, dass man bestimmten Gruppen nicht trauen kann; 28,7% der Bewohner glauben, dass bestimmte Gruppen Sozialleistungen missbräuchlich in Anspruch

nehmen; 31,7% der Bewohner glauben, dass bestimmte Gruppen für einen Anstieg von Gewalt und Kriminalität verantwortlich sind. Schließlich sind 36,9% der Bewohner der Meinung, dass der Rassismus in den letzten fünf Jahren zugenommen hat.*

Im Anschluss an die Präsentation von Sylvain Besch wurde eine Diskussionsrunde mit Verantwortlichen des Syndikats Bau, des Syndikats Reinigung, des Syndikats Handel, des Syndikats Dienstleistungen und Energie, des Syndikats zivile Luftfahrt sowie der Abteilung für behinderte Arbeitnehmer des OGBL organisiert. Jeder von ihnen berichtete über die Situation in seinem Sektor in Bezug auf Diskriminierungen.

Auf der Konferenz zum Thema „Feststellungen, Herausforderungen, Diskriminierungen und Perspektiven einer ständig wachsenden Bevölkerung“ (19. Oktober) sprachen Antoni Monserrat, ehemaliger Beauftragter von Eurostat für Sozial- und Gesundheitsstatistiken und Mitglied der Plattform für Immigration und Integration Luxemburg (PiILUX), sowie François Peltier, Demograf und Leiter der Abteilung Bevölkerung und Wohnen des Statec, über das Thema Demografie und Migra-



tion in Luxemburg. Antoni Monserrat und François Peltier erklärten zunächst, dass die internationalen Migrationsströme, die im Jahr 2020 während der Gesundheitskrise zurückgegangen waren, nun wieder ansteigen. „Im Jahr 2021 verzeichnete Luxemburg 25 335 internationale Zuzüge und 15 959 internationale Fortzüge. Der Wanderungssaldo, d. h. die Differenz zwischen Zu- und Abwanderern, betrug 9 376 Personen. In Luxemburg sind insbesondere 75 000 neue Einwohner in vier Jahren zugezogen.“

Die Vorträge von Antoni Monserrat und François Peltier waren jedoch nicht nur ein Kommentar zu Zahlen, sondern sie stellten auch und vor allem Fragen, auf die Luxemburg so schnell wie möglich eine Antwort finden muss. „Wenn in Luxemburg in vier Jahren mehr als 75.000 neue Einwohner hinzugekommen sind, wäre es wahrscheinlich klug, das Aufnahmesystem für die Zukunft anzupassen und dabei jegliche Diskriminierung von Neuankömmlingen zu vermeiden. Fast 80% der Neuankömmlinge waren Staatsangehörige der EU und einiger Drittländer. Ist man sich dessen bewusst? Was ist mit dem tiefgreifenden demografischen Wandel in einigen Teilen des Landes, insbesondere in der Stadt

Luxemburg? Sind die Aufnahmestrukturen, die Strukturen der Gewerkschaften und der politischen Parteien ausreichend an diese Situation angepasst?

Ein reichhaltiges und abwechslungsreiches Programm

Während die Konferenzen ein zahlreiches und interessiertes Publikum anzogen, erreichte der eher unterhaltsame Teil des Programms der Woche gegen Diskriminierungen ein breiteres und auch jüngeres Publikum.

Die Woche gegen Diskriminierungen wurde mit der Vernissage der Ausstellung



der bildenden Künstler Sophie Thiéry und Nelson Neves eröffnet, die ihre Werke im Centre Altrimenti in Luxemburg-Stadt ausgestellt hatten. Musikalisch begleitet wurde der Abend von dem Pianisten Geoffray Sabba. Am nächsten Tag boten Sophie Thiéry und Nelson Neves einen Malworkshop für Kinder an. Cíntia Ertel und Sylvie Beythan-Ory wiederum versetzten die Kinder mit Märchen und Geschichten in Staunen, und Maria Vasquez ließ sie Zumba tanzen. Mehr als fünfzig Kinder nahmen an den Aktivitäten teil.

Der 17. Oktober stand dann im Zeichen des Kinos, als im Centre Altrimenti der Film „*Tout simplement noir*“ von Jean-Pascal Zadi und John Wax (2020) und ein Ausschnitt aus Jim Jarmushs „*Night On Earth*“ (1991, Musik von Tom Waits) auf Großleinwand gezeigt wurden – Werke, die das Thema Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung ansprechen.

Am 21. Oktober trat Claude Frisoni auf der Bühne des Altrimenti in einer One-Man-

Show auf, in der er seinen gewohnten, manchmal frischen, manchmal ätzenden Humor zum Besten gab. Im zweiten Teil des Abends stellte Serge Tonnar einige Titel aus seinem neuen Album vor und holte dabei auch iranische Freunde auf die Bühne, wie die Musiker Tohid Tohidi und Farzam Molkara, die Sängerin Sanaz Davoodzadeh Far und die ukrainische Pianistin Yulia Valentin.

Fest der Immigrierten und Partnerschaft

Zum Abschluss der Woche gegen Diskriminierungen organisierte die Immigriertenabteilung schließlich ein Fest der Immigrierten in der Deichhal in Ettelbrück. Dazu wurden bekannte Namen der Musik des Archipels wie Débora Paris (Tochter des berühmten Tito Paris), Calú Moreira und Duda Andrade aus Kap Verde eingeflogen. An diesem Abend unterzeichnete der OGBL, vertreten durch Véronique Eischen (Mitglied des geschäftsführenden Vorstands), auch ein Partnerschaftsabkom-

men mit der „*Fédération des Associations Cap-verdiennes au Luxembourg*“ (FACVL), vertreten durch ihren Präsidenten Henrique de Burgo

Einer der Höhepunkte des Festes war zweifellos die Show von Mont'Su, die das Publikum mit lebhaften Tänzen und tausend bunten Farben aus dem kapverdiänischen Karneval begeisterte. Der Abend wurde auch durch brasilianische Perkussion und Capoeira von Abadá Capoeira, portugiesische Folklore der Gruppe Cancioneiro do Alto Minho und der Gruppen Angels und CTT rhythmisch gestaltet.

* Einen Link zu dieser Studie finden Sie auf der Seite der Immigriertenabteilung, auf der Seite des OGBL: ogbl.lu/departement-des-immigres
Alle Vorträge wurden aufgezeichnet und sind nun auf dem Youtube-Kanal des OGBL frei zugänglich. ◊



OGBL-Sektion Esch

Wo bleibt der Respekt gegenüber Spuerkeess-Kunden?

Die Escher Sektion des OGBL organisierte am 25. November eine Protestaktion vor den Räumlichkeiten der Spuerkeess auf dem Stadthausplatz in Esch-Alzette, um die Schließung der Schalter und die Folgen dieser Entscheidung anzuprangern.

Die Anti-Covid-Maßnahmen hatten die Verantwortlichen der Spuerkeess-Filiale am Stadthausplatz in Esch-Alzette dazu veranlasst, die Anzahl der in Betrieb befindlichen Schalter auf ein Minimum zu beschränken. Die direkte Folge war eine mehr oder weniger lange Warteschlange am Eingang.

In der Zwischenzeit und ungeachtet der Entwicklung der Maßnahmen, die die Behörden angesichts von Covid ergriffen haben, sind die Kunden von Spuerkeess oft gezwungen draußen zu warten und sind den Launen des Wetters ausgesetzt, um ihre finanziellen Angelegenheiten zu regeln. Dies sind oft ältere Menschen, die

die S-NET-Technologie nicht beherrschen.

Besonders in diesem Sommer konnten wir beobachten wie Seniorinnen und Senioren bei Temperaturen um die 30 Grad unter der sengenden Sonne ausharren mussten! Wenn die zuständigen Stellen von Spuerkeess nichts ändern, riskieren wir, dass Kunden diesen Winter in den Warteschlangen unter Kälte leiden müssen! Da die Beschränkungen in Bezug auf Covid gelockert wurden, die Schalter aber geschlossen und damit Arbeitsplätze abgebaut wurden, leiden die Kunden – insbesondere ältere Menschen – unter den Folgen dieses Arbeitsplatzabbaus!

Angesichts steigender Gewinne und Dividenden für die Aktionäre der Spuerkeess halten wir dies für eine unhaltbare Situation, die so schnell wie möglich behoben werden muss! ◊



lokalsektionen



DBRH: Am 8. Oktober fand der Gedenktag in Düdelingen statt.



MUSEL-SAUER: Am 12. November fand die Jubiläumsfeier für die Mitglieder der Sektion im Restaurant *Simon's Plaza* am Potaschberg statt.



MUSEL-SAUER: Die Sektion hat am 24. September 2022 einen Gedenkmarsch in Grevenmacher organisiert.



BELGISCHE GRENZGÄNGER: Die Sektion ehrte am 29. Oktober 2022 ihre Jubilare.



DIKRICH/VEINEN: Bei Gelegenheit des jährlichen Nussfestes verteilte der Vorstand der Sektion Nussbeutel an die Senioren des Pflegeheims Servior in Vianden.



VEREENEGT SEKTIONEN ETTTELBRÉCK: Mehr als 80 Personen nahmen an der Mitgliederversammlung und der Jubiläumsfeier der Sektion teil.



THONVILLE-METZ: Die Grenzgängersektion Thionville-Metz nahm an der Demonstration am 5. Oktober in Straßburg teil, um gegen die Krise der Lebenshaltungskosten zu protestieren.



MUSEL-SAUER: Am 1. Oktober 2022 lud die Sektion zu einem Kegelabend im *Café am Duerf* in Mensdorf ein.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 26. September 2022 war die Sektion bei der Demonstration für „Respekt für das Luxair-Personal“ anwesend.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 8. Oktober 2022 fand in Dinant (Belgien) die Studienreise der Sektion statt.



VOLMERANGE-LES-MINES: Die Sektion organisierte am 19. Oktober 2022 eine Konferenz über berufliche Wiedereingliederung in Algrange.



THONVILLE-METZ ET VOLMERANGE-LES-MINES: Die beiden Grenzgängersektionen waren am 18. Oktober 2022 in Metz anwesend, um die Kollegen der CGT und anderer Gewerkschaften zu unterstützen, die angesichts der galoppierenden Inflation bessere Löhne und ein menschenwürdiges Leben forderten.



AUDUN-LE-TICHE VILLERUPT PAYS-HAUT: 1972-2022, schon 50 Jahre alt. Am 30. Oktober feierte die Sektion ihre Jubilare in Anwesenheit von OGBL-Präsidentin Nora Back.

agenda

Datum	Sektion	Évènement
17-18.12.22	Audun-le-Tiche Villerupt Pays-Haut	Weihnachten für Kinder (Vorfürhungen des Films „Minions 2“) ♥ Rathaus von Villerupt
17.02.23	Gemeng Suessem	Mitgliederversammlung ♥ Sassenheim
22.02.23	Volmerange-les-Mines	Messe für Reinigungspersonal ♥ Volmerange

OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger

Mitgliederversammlungen 2022 der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger



Facebook Sektion D. Grenzgänger

Die sechs Mitgliederversammlungen wurden auch in diesem Jahr wieder von mehr als 500 Mitgliedern besucht. Nach coronabedingten Absagen in den letzten beiden Jahren und Planungen im Frühjahr 2022 konnten die Veranstaltungen im September und Oktober 2022 endlich wieder durchgeführt werden.

Nach der Begrüßung durch den Präsidenten der OGBL-Sektion, Wolfgang Schnarrbach, informierte dieser über die aktuellen und neuen Verhandlungen mit den Arbeitgebern und der Regierung. Vor allem die Verhandlungen über den Index, der bis zuletzt nur vom OGBL verteidigt wurde, sind zu einem guten Abschluss gekommen. Die sozialen Errungenschaften in Luxemburg müssen für alle Arbeitnehmer und Rentner verteidigt und erhalten bleiben. Auch die Grenzgänger*innen müssen immer öfter für diese Errungenschaften

kämpfen. Diese und auch viele andere Probleme in Luxemburg müssen immer härter verteidigt werden und dafür ist eine starke OGBL wichtig.

Durch die Einstellung des früheren DGB-Geschäftsführers, James Marsh, konnte die OGBL-Sektion ihr Angebot erweitern. Mit einem eigenen Büro in Hinkel und dem neuen Zentralsekretär soll das Angebot für die die Grenzgänger ausgeweitet werden. So sollen z.B. das Angebot an Sprechstunden ausgebaut und unterschiedlichste Informationsveranstaltungen angeboten werden. Informationen hierzu werden wir in naher Zukunft in unserer Mitgliederzeitschrift Aktuell und im Internet veröffentlichen. Die gute Betreuung der Mitglieder der OGBL-Sektion sieht der Vorstand als eine seiner wichtigsten Aufgaben. Der neue Zentralsekretär der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger, James Marsh,

nutzte die Gelegenheit uns sich persönlich vorzustellen und wünschte allen eine gute Zusammenarbeit.

Zum Abschluss der Versammlungen wurde mit den Mitgliedern über die Möglichkeiten weiterer Veranstaltungen und neuer Veranstaltungsformate diskutiert. Der Vorstand wird die zusammengetragenen Vorschläge prüfen und die Mitglieder über die Ergebnisse informieren.

Im Anschluss an die Diskussionen konnte die OGBL-Sektion seine Mitglieder wieder zu einem Essen einladen und im kleinen Kreis weitere Probleme und Fragen beantworten.

Die Sektion möchte sich bei allen Mitgliedern und besonders unseren Grenzgängern für die Unterstützung des OGBL bedanken. ◊



Sektion Deutsche Grenzgänger eröffnet neues Büro in Hinkel

Zusätzlich zu der Verpflichtung des neuen Zentralsekretärs, James Marsh, hat die Sektion Deutsche Grenzgänger ein neues Büro in Hinkel eröffnet. Das Büro soll die Sprechstundenstandorte für die deutschen Grenzgänger erweitern. Neben Grevenmacher, Montags, und Bitburg, Mittwochs, werden künftig, ab Januar 2023, Dienstags Sprechstunden in Hinkel angeboten. Termine können telefonisch (+352 265 437 77) oder online (contact.ogbl.lu) vereinbart werden. ◊



34 Tage Telearbeit für französische Grenzgänger

Ab dem 1. Januar 2023 können französische Grenzgänger 34 Tage pro Jahr außerhalb Luxemburgs arbeiten, ohne in Frankreich steuerpflichtig zu sein. Eine Maßnahme, die sowohl für Grenzgänger gilt, die im privaten Sektor arbeiten, als auch für solche, die im öffentlichen Sektor tätig sind.

Frankreich und Luxemburg haben sich nämlich Anfang November darauf geeinigt, die im bilateralen Steuerabkommen vorgesehene Schwelle von 29 auf 34 Tage zu erhöhen, um der Entwicklung der Telearbeit für Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, die in einem der beiden Staaten wohnen und von einem Unternehmen mit Sitz im anderen Staat beschäftigt werden. Die innerhalb dieser 34-Tage-Grenze geleisteten Arbeitstage werden somit so behandelt und besteuert, als wären sie in dem Staat geleistet worden, in dem der Arbeitgeber ansässig ist.

Diese Bestimmungen sollen vor allem den zahlreichen Grenzgängern zugutekommen, die täglich nach Luxemburg zur Arbeit pendeln. Sie können ab den im Jahr 2023 erzielten Einkünften angewendet werden, bis eine dauerhafte Lösung bis Ende 2024 gefunden ist, wenn man dem Ministerium glauben darf.

Der OGBL möchte insbesondere darauf aufmerksam machen, dass das jüngste Abkommen zwischen Luxemburg und Frankreich ebenfalls einen zweiten Fortschritt bringt, indem es eine Ausnahme von der Anwendung des Artikels 18 vorsieht, der alle vom Staat, den Gebietskörperschaften und den öffentlich-rechtlichen Anstalten bezogenen Einkünfte betrifft. Dieser Artikel sieht grundsätzlich vor, dass Arbeitnehmer

in öffentlichen Einrichtungen, Beamte und Angestellte des Staates und der Gemeinden mit Wohnsitz in Frankreich ab dem ersten (Tele-)Arbeitstag in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig sind – im Gegensatz also zu Arbeitnehmern im Privatsektor, für die eine Toleranzgrenze gilt.

Dieses Problem war bereits im November 2020 von der Abteilung Hochschulbildung und Forschung des SEW/OGBL bei einer Unterredung mit Beamten des luxemburgischen Finanzministeriums angesprochen worden. Das SEW/OGBL und die Personalvertreter der Universität Luxemburg und der öffentlichen Forschungszentren hatten seither vermehrt bei den luxemburgischen und französischen Behörden vorgeschlagen, um auf diese Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen. Das SEW/OGBL begrüßt daher, dass sein Vorgehen dazu beigetragen haben, auf die Existenz dieser Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen, und dass die abgeänderte Konvention nunmehr die Anwendung der 34 Toleranztage auch für die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors ermöglicht.

Der OGBL möchte schließlich daran erinnern, dass die gleiche Ungleichbehandlung auch auf deutscher Seite besteht. Er hofft, dass die Verhandlungen mit Deutschland schnell abgeschlossen werden, um neben der notwendigen Erhöhung der Anzahl der Tage auch die gleiche Gleichbehandlung vorzusehen. Mit 19 Toleranztagen weist Deutschland derzeit die ungünstigste Schwelle unter unseren drei Nachbarländern auf. <

Die Übergangsperiode für die Sozialversicherungszugehörigkeit wird für Grenzgänger verlängert

Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit der Europäischen Union aktualisierte Ende November ihre Leitlinie zur Telearbeit, damit eine Verlängerung der Übergangsperiode für die Mitgliedstaaten möglich ist.

Diese im Juni letzten Jahres eingeführte Übergangsperiode sieht eine administrative Toleranz vor, die es Grenzgängern ermöglicht, die Arbeit in Form von Telearbeit weiterhin von zu Hause aus zu erledigen, ohne befürchten zu müssen, dass sie ihre Sozialversicherungszugehörigkeit wechseln, wenn sie den in der EU-Gesetzgebung vorgesehenen Schwellenwert überschreiten.

Auf der Grundlage dieses Orientierungspapiers wird die Übergangsperiode nun um sechs Monate verlängert und läuft somit bis zum 30. Juni 2023.

Ziel dieser Verlängerung ist es, den betroffenen Personen einen stabilen Rahmen für die Durchführung grenzüberschreitender Telearbeit zu bieten und gleichzeitig der Verwaltungskommission die Möglichkeit zu geben, weiterhin an einer dauerhaften europäischen Lösung zu arbeiten. Die Gespräche mit den Grenzländern über ein bilaterales oder multilaterales Abkommen werden in diesem Zeitraum ebenfalls fortgesetzt.

Diese Bestimmung gilt nur für den Bereich der sozialen Sicherheit. Die Bestimmungen im Bereich der Besteuerung werden in gesonderten spezifischen bilateralen Abkommen geregelt.

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



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

hello.ogbl.lu

Alles, was Sie über den Urlaub aus familiären Gründen wissen müssen



Cynthia Schreiner ist Beraterin beim Informations- und Beratungsdienst (SICA) des OGBL. Als Mutter von drei Kindern kennt Cynthia die Probleme, die sich Eltern stellen, wenn ihr Kind krank ist, sehr gut.

Wann kann man Urlaub aus familiären Gründen nehmen? Wie viele Tage stehen einem zu? Welche Schritte muss man bei seinem Arbeitgeber unternehmen? Gibt es den außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen überhaupt noch? Diese Fragen werden von **Cynthia Schreiner** beantwortet.

Zunächst einmal: Gibt es neben dem, sagen wir mal, „klassischen“ Urlaub aus familiären Gründen noch den außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen, der während der Pandemie eingeführt wurde?

Ja, den außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen gibt es tatsächlich noch. Das bedeutet, dass Eltern mit einem Kind, das positiv auf Covid getestet wurde, den Urlaub für die Zeit der „Isolation“ immer noch in Anspruch nehmen können. Der einzige Unterschied zu früher besteht darin, dass heute niemand mehr unter Quarantäne gestellt wird, weil er mit einer anderen Person in Kontakt war, die ebenfalls positiv auf Covid getestet wurde. Der Urlaub kann also nur noch

angefragt werden, wenn das eigene Kind positiv getestet wurde und sich in Isolation befindet.

Werden Sie im SICA noch oft von Mitgliedern auf diesen außerordentlichen Urlaub aus familiären Gründen angesprochen?

Nein, nicht wirklich. Die Leute wissen inzwischen ziemlich gut, wie es funktioniert, und haben nicht mehr allzu viele Fragen zu diesem Thema. Am Anfang wurden wir oft von Müttern angesprochen, die uns fragten, ob sie das Recht hätten, den Urlaub zu nehmen, wenn ihre Ehemänner Kurzarbeit leisteten. Dies war und ist jedoch nicht möglich. Die Idee hinter dem Urlaub aus familiären Gründen – ob er nun der außergewöhnliche ist oder der Normale – ist es, dass das kranke Kind nicht allein zu Hause ist und somit einem Elternteil die Möglichkeit gegeben wird, bei ihm zu bleiben. So ist es auch nicht möglich, dass beide Elternteile gleichzeitig Urlaub aus familiären Gründen nehmen.

Wenden wir uns nun dem „klassischen“ Urlaub aus familiären Gründen zu. Wann kann man ihn in Anspruch nehmen?

Es ist ziemlich einfach. Jeder Arbeitnehmer, der anwesend sein muss, weil er ein Kind betreut, das krank ist, einen Unfall hatte oder aus einem anderen zwingenden Grund zu Hause bleiben muss, hat Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Aber Achtung: Auch hier gilt, dass nicht beide Elternteile gleichzeitig Urlaub aus familiären Gründen nehmen können. Der Urlaub kann jedoch sehr wohl aufgeteilt werden, sodass beide Elternteile abwechselnd bei ihrem Kind sein können.

Welche Schritte muss ein Arbeitnehmer, der Urlaub aus familiären Gründen nehmen möchte, bei seinem Arbeitgeber unternehmen?

Wie im Falle einer persönlichen Arbeitsunfähigkeit – und das ist sehr wichtig – muss der betroffene Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber am selben Tag über seine Abwesenheit informieren. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber



**Informations - und
Beratungsdienst
· SICA ·**

Bei weiteren Fragen oder speziellen
Problemen beraten wir Sie gerne,
bitte nutzen Sie dazu unser
Kontaktformular unter
contact.ogbl.lu

sowohl mündlich als auch schriftlich benachrichtigt werden kann. Aber: Ich rate jedem dringend, dies schriftlich zu tun. Das ist eine Frage der Sicherheit. Es ist besser, eine Aufzeichnung davon zu haben, um später jegliches Problem zu vermeiden. Der Arbeitnehmer muss auch unbedingt daran denken, vom behandelnden Arzt seines Kindes ein ärztliches Attest zu verlangen. Dieses Attest, das die Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers bescheinigt, muss dann dem Arbeitgeber vorgelegt werden.

Wie viele Tage Urlaub aus familiären Gründen hat man im Jahr?

Seit der Reform von 2018 wird nicht mehr das Jahr als Bezugsgröße benutzt. Die

Anzahl der Tage hängt nun von der Altersgruppe ab, in der sich das Kind befindet. So hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf insgesamt 12 Tage, solange sein Kind zwischen 0 und 4 Jahren alt ist. Er hat Anspruch auf insgesamt 18 Tage, solange sein Kind zwischen 4 und 13 Jahren alt ist. Und schließlich auf insgesamt 5 Tage,

solange sein Kind zwischen 13 und 18 Jahre alt ist, aber nur für Krankenhausaufenthalte in dieser Altersgruppe (siehe zusammenfassende Tabelle). Die Anzahl der Tage wird verdoppelt, wenn das betreffende Kind zusätzlich eine Sonderzulage erhält. ◊

Tabelle: Anzahl der Tage, die ein Arbeitnehmer aus familiären Gründen frei nehmen kann, je nach Altersgruppe des Kindes

Altersgruppe	Anzahl der Tage
0-4 Jahre	12 Tage insgesamt
4-13 Jahre	18 Tage insgesamt
13-18 Jahre	5 Tage, aber nur bei Krankenhausaufhalten



ONG OGBL
Solidarité syndicale asbl

Die ONG OGBL in Bolivien

Die neue Direktorin, eine langjährige Weggefährtin

Im Oktober 2021 trat „Jinky“, mit vollem Namen Jubithsa Jinky Irusta Ulloa, dem Team des Projekts „Trabajo digno“ bei. Sie ist die neue Projektleiterin und folgt in dieser Funktion Martine Greischer, luxemburgische Entwicklungshelferin der ONG OGBL in Bolivien. Das Projekt „Trabajo digno“, ein gemeinsames Projekt der ONG OGBL und der „Fundación Kallpa“ (Bolivien) in Cochabamba, startete 2011. Heute besteht die Herausforderung der ONG OGBL darin, die Unabhängigkeit des Projekts von luxemburgischen Finanzierungen und die Eigenverantwortung der lokalen Gesellschaft für das Projekt zu erleichtern. Die Übertragung der Projektleitung an eine lokale Person ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Jinky kennt das Projekt „Trabajo digno“ sehr gut und verfügt über alle notwendigen Fähigkeiten und Erfahrungen, um das Projekt gut zu leiten. Jinky trat dem Projektteam erst im Oktober 2021 bei, war aber bereits seit einigen Jahren aktives Mitglied des Vorstands unseres lokalen Projektpartners, der das Projekt vor Ort beaufsichtigt – der „Fundación Kallpa“.

Das Projekt

Das Hauptziel des Projekts „Trabajo digno“ besteht darin, allgemeine und individuelle Unterstützung für die sozial benachteiligte Bevölkerung in Bolivien und im Distrikt Cochabamba anzubieten, hauptsächlich bei ihren Bemühungen, Zugang zu würdiger Arbeit und sozialer Sicherheit zu erhalten. Die vier Säulen des Projekts sind: 1. die direkte und spezialisierte Ausbildung und Betreuung von gefährdeten Personen,



2. die politische Anwaltschaft in Form von Zusammenarbeit mit staatlichen und nichtstaatlichen Institutionen bei der Entwicklung und Umsetzung von rechtlichen und sozialen Strategien, 3. die Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit über verschiedene Medien und 4. die Schaffung von Multiplikatoren: gezielte Workshops für Staatsangestellte, für Mitarbeiter in Unternehmen, Gewerkschaften und anderen nichtstaatlichen Organisationen.

Neue „alte“ Direktorin

Um ehrlich zu sein, kannte Jinky das Projekt bereits, bevor es existierte und bevor es seinen Namen hatte. Jinky lernte Martine Greischer 2007 kennen, als Jinky für die Nichtregierungsorganisation INFANTE arbeitete und Martine als junge Freiwillige in der „Casa de la Adolescente“ tätig war. Martine träumte schon damals von einer Einrichtung oder einem Projekt, das benachteiligte Menschen in Cochabamba bei ihren Bemühungen um eine menschenwürdige Arbeit unterstützt. Ein Traum, der sich 2011 in das Projekt „Tra-

bajo digno“ verwandelte und bis heute am Leben ist.

Jinky war von Anfang an von der Idee, aber auch von Martines Elan gefesselt und engagierte sich ab der ersten Stunde im Projekt „Trabajo digno“: als Referentin zu den Themen Recht und geschlechtsspezifische Gewalt in Workshops oder Diskussionsrunden, als Freiwillige bei der individuellen Betreuung von Projektbegünstigten und vieles mehr. Um ihre Dankbarkeit auszudrücken, bedankte sich das Projekt „Trabajo Digno“ 2014 formell bei ihr für ihren unermüdlichen Einsatz für die gefährdete Bevölkerung in Cochabamba, eine Anerkennung, die Jinky noch stärker mit dem Projekt verband.

Breit gefächertes und unermüdliches Engagement

Jinkys Engagement für die schutzbedürftige Bevölkerung von Cochabamba geht jedoch weit über ihr Engagement für das Projekt „Trabajo Digno“ hinaus. Jinky ist von Beruf Rechtsanwältin und setzt sich

seit ihrem Studium sowohl beruflich als auch privat für die Einhaltung der Menschenrechte in der Welt, in Bolivien und vor allem in ihrer Heimatstadt Cochabamba ein. Die Liste ihrer Engagements und Ausbildungen ist so lang, dass wir hier nur einige davon erwähnen wollen.

Sie war Mitglied des Rechtsausschusses der Ständigen Menschenrechtsversammlung von Cochabamba, trug als ehrenamtliche Anwältin für das Netzwerk „Red de Profesionales de Apoyo Solidario de la Oficina Jurídica Para la Mujer“ zur Verteidigung der Rechte von Frauen in Situationen sexistischer Gewalt bei und wurde zum Mitglied der städtischen Kommission für Kinder und Jugendliche der Stadt Cochabamba ernannt. Im Jahr 2008 gründete sie das Netzwerk „Red por mi Derecho a Tener una Familia“ (Netzwerk für mein Recht auf eine Familie) und von 2009 bis 2011 war sie Mitglied des Vorstands der „Plataforma de la Niñez y Adolescencia“ (Plattform für Kinder und Jugendliche).

Von 1995 bis heute ist sie aktives Mitglied und war mehrere Jahre lang Distriktkordinatorin von CLADEM, dem Lateinamerikanischen und Karibischen Komitee für die Verteidigung der Rechte der Frau. Von 2015 bis 2020 war sie Vizepräsidentin der NGO Tiquipaya Wasy und von 2021 bis heute ist sie Mitglied des Vorstands des Bürgerkomitees der Frauen der Stadt Cochabamba. Sie wurde von UNICEF als Kinderanwältin eingeladen, lehrte an verschiedenen bolivianischen Universitäten und ist bis heute Prozessanwältin und Direktorin der „Oficina Jurídica Para la Mujer“, einer Institution, die sich für die Rechte von Frauen einsetzt.

Neue Verantwortungen

Jinky in ihrer Funktion als Direktorin dafür verantwortlich dafür, dass das Projekt „Trabajo Digno“ und sein Team reibungslos funktionieren. Sie begleitet und berät die Projektkoordinatorin und -administratorin bei ihren jeweiligen Aufgaben und trifft Personalentscheidungen. Sie sorgt dafür, dass die Mission und die Vision des

Projekts in die Projektaktivitäten integriert werden. Darüber hinaus ist sie dafür zuständig, die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit des Projekts zu gewährleisten, also unter anderem weitere Finanzierungen zu beschaffen und zu ermöglichen, dass die vom Projekt durchgeführten Aktivitäten und Errungenschaften fortbestehen.

Schließlich präsentiert und repräsentiert Jinky das Projekt, seine Aktivitäten und Erfolge gegenüber seinen derzeitigen Geldgebern, also u. a. der ONG OGBL, und gegenüber allen anderen Drittparteien. Jinky ist entschlossen, den von Martine Greischer eingeschlagenen Weg weiterzuerfolgen und die positiven Auswirkungen des Projekts „Trabajo digno“ auf die Bevölkerung von Cochabamba in den kommenden Jahren und Jahrzehnten zu gewährleisten.◊



Spenden

Wenn Sie spenden möchten, können Sie dies durch eine Überweisung auf das untenstehende Konto tun oder den QR Code scannen.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000



OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

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

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

Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit
gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

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

OGBL Mitgliederverwaltung

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Düdelingen
oder per E-mail an affiliation@ogbl.lu**

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.

follow us

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

 ogbl  ogbl_luxembourg  OGBL





OGB·L

Schéi Feierdeeg

a vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes et bonne année
Fröhliche Feiertage und ein glückliches neues Jahr
Happy holidays and a joyful new year
Buone feste & felice anno nuovo
Boas festas & feliz ano novo

