

PROGRAMM 2019–2025

angenommen vom 8./XXXIII. Kongress des OGBL am 7. Dezember 2019

Einleitung

Der Wert eines Menschen, sei er Arbeitnehmer oder Rentner, Kind oder Erwachsener, hängt weder von seiner Lebenslage noch von seinem Alter, seiner politischen oder religiösen Überzeugung, seiner sexuellen Orientierung, seiner Staatsangehörigkeit oder seinem Wohnsitz oder von seinem Geschlecht ab; er ist absolut.

Der OGBL fordert grundsätzlich soziale Gerechtigkeit für alle. Der Kampf um soziale Gerechtigkeit verpflichtet uns, durch konkrete Maßnahmen wieder Beziehungen der Solidarität zu knüpfen. Damit kommt dem OGBL die Rolle einer Gewerkschaft zu, die all ihre Mitglieder vereint und die Interessen jedes Einzelnen vertritt, ungeachtet seiner persönlichen Situation, und das in allen Bereichen des Lebens und in jedem Alter.

Der OGBL spielt eine Rolle im Leben jedes Einzelnen, von der Kindheit bis in den dritten Lebensabschnitt, und seine politische Programmatik ist auf das Leben von Männern und Frauen von heute ausgerichtet.

I. DER OGBL IN DER KINDHEIT UND JUGEND

Bildung – ein großes Ganzes, von der Früherziehung bis zum Hochschulstudium

Eine hochwertige Bildung unserer Kinder und Jugendlichen, ungeachtet ihrer Herkunft, bildet die Grundlage für eine sozial gerechtere Gesellschaft.

Bei den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt haben Eltern immer weniger Zeit, um ihre traditionellen erzieherischen Aufgaben zu erfüllen. Hierdurch kommt einer integrativen und umfassenden Bildungspolitik große Bedeutung zu.

Der OGBL begrüßt, dass die Regierung alle Bereiche von Erziehung und Ausbildung – von der Früherziehung bis zum Hochschulstudium – weiter in einer Hand vereint und sie als ein Ganzes betrachtet. Insbesondere die Integration der vorschulischen Betreuung kann einen Beitrag zur Chancengleichheit für alle Kinder leisten. Sprachbarrieren, soziale Diskriminierung und kulturelle Unterschiede dürfen niemals unüberwindbare Hindernisse sein und müssen schon im jüngsten Kindesalter ausgeräumt werden.

Qualität im Kindesalter gewährleisten

Der OGBL wendet sich gegen jegliche Politik, die darauf abzielt, die Finanzierung und Verantwortung des Staates im Sozialsektor zu reduzieren. Ziel von Reformen im Sozialsektor muss es sein, die Qualität in diesem Sektor zu garantieren und zu verbessern. Hohe Qualität umfasst Maßnahmen bezüglich des Personals, insbesondere eine angemessene Personalausstattung, gute Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie den Schutz des für den Sektor geltenden Kollektivvertrags. Vor diesem Hintergrund muss die Finanzierung des Sektors der Entwicklung des Kollektivvertrags Rechnung tragen. Der

OGBL lehnt jede Finanzierung des Sozialsektors über Fallpauschalen ab, da diese nicht mit den Qualitätserfordernissen vereinbar sind.

Neben der Finanzierung fordert der OGBL die Schaffung von Kindertagesstätten und anderen vorschulischen Betreuungsstrukturen in ausreichender Zahl, um luxemburgische und nicht luxemburgische Kinder schon im frühen Kindesalter aufzunehmen.

Verteidigung der öffentlichen Schule

Die Verteidigung der öffentlichen Schule in Luxemburg war schon immer eine Priorität für den OGBL und wird es auch in Zukunft sein.

Denn nur die öffentliche und kostenlose Schule, in der Kinder aufgenommen werden, ohne sie nach ihrem sozialen Status, ihrer kulturellen Herkunft, ihrem religiösen Glauben oder anderen persönlichen Überzeugungen der Eltern zu trennen, kann die erforderlichen Grundlagen für eine demokratische und solidarische Gesellschaft schaffen.

Verteidigung der Mehrsprachigkeit

Der OGBL hält die Mehrsprachigkeit trotz bestimmter Schwierigkeiten, die sie in der Praxis mitunter aufwerfen kann, für eine Bereicherung des Landes. Diesen Trumpf sollte man nicht aufs Spiel setzen, indem auf nur eine Sprache ausgerichteter Unterricht angeboten wird, wodurch sprachliche Schwächen von Schülern eher verstärkt statt behoben werden. Diese Schwächen rühren meist von ihrer jeweiligen Herkunft her und bergen die reale Gefahr einer Prekarisierung. Die öffentlichen internationalen Schulen tragen das Risiko in sich, die Qualität des mehrsprachigen Unterrichts zu verschlechtern und zu einer Abschottung der Schüler zu führen. Das pädagogische Ziel der Mehrsprachigkeit muss jedoch von Maßnahmen flankiert werden, die sicherstellen, dass die sprachliche Herkunft kein Hindernis für den schulischen Erfolg ist.

Die öffentliche Schule muss weiterhin das Ziel verfolgen, alle Schüler sowohl für den Arbeitsmarkt als auch für weiterführende Studien gut vorzubereiten und darüber hinaus Wissen und eine allgemeine Kultur sowie menschliche und demokratische Werte weitergeben. Hierzu muss weiterhin Französisch, Deutsch und Englisch auf hohem Niveau unterrichtet werden, und die den Schulen und Gymnasien zur Verfügung gestellten Ressourcen müssen aufgestockt werden, um vor allem Schüler zu unterstützen, die Schwächen in der einen oder anderen der drei Sprachen haben.

Grundschulbildung

Seit der Reform von 2009 nimmt die administrative Tätigkeit allmählich einen immer größeren Teil des Tages von Lehrern in Anspruch. Daher sollte die Aufgabe des Lehrers überdacht werden, indem der Anteil der administrativen Arbeit verringert wird, die zu Lasten von Aktivitäten mit den Schülern geht.

Der OGBL lehnt die übermäßige Bürokratisierung und die Förderung des Wettbewerbs unter den Schulen ab.

Zurzeit herrscht in den Grundschulen Lehrermangel, der nicht auf gewollt zu wenige Einstellungen, sondern auf einen tatsächlichen Mangel an geeigneten Bewerbern für den Grundschullehrerberuf zurückzuführen ist. Dieser Mangel an Bewerbern lässt sich damit erklären, dass die Attraktivität des Berufes abnimmt, nicht nur aufgrund der Zunahme

administrativer Tätigkeiten, sondern auch wegen der Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufes.

Einer der Faktoren, die wahrscheinlich auch hierzu beigetragen haben, war das überflüssige dreijährige Praktikum ohne Mehrwert, das auf den Abschluss des Studiums der Erziehungswissenschaften folgte. Der OGBL begrüßt, dass die Regierung schließlich im Juli 2019 seine Forderung erfüllt hat, die Stagezeit zu reduzieren.

Sekundarschulbildung

Es müssen zusätzliche Anstrengungen unternommen werden, um die Tendenz von Schulabbrüchen zu bremsen und die schulische Orientierung zu verbessern. Um zu vermeiden, dass bereits im Laufe der schulpflichtigen Zeit eine Selektion erfolgt, fordert der OGBL die Gesamtschule („tronc commun“) für den gesamten „cycle inférieur“ der klassischen und der allgemeinen Sekundarschulbildung. Zumindest müssen Übergänge geschaffen werden, die es den Schülern ermöglichen, die Orientierung zu finden, die sowohl ihren Wünschen als auch ihren Fähigkeiten entspricht.

Im Interesse einer hochwertigen Sekundarschulbildung in Luxemburg spricht sich der OGBL gegen eine zu weit gehende Autonomie der Gymnasien aus. Die vom Ministerium für Bildung propagierte Autonomie der Gymnasien gibt vor, die Gymnasien stärker „in die Verantwortung zu nehmen“, fördert aber lediglich ein ungesundes Klima des Wettbewerbs unter den Gymnasien.

Auch die Neutralität der öffentlichen Schule steht auf dem Spiel. Denn die Autonomie des Gymnasiums geht Hand in Hand mit der Förderung einer stärkeren Öffnung der Schule in Richtung der Welt von Wirtschaft und Finanzen mit all den mit einer solchen Partnerschaft verbundenen Risiken.

Berufliche Erstausbildung

Die berufliche Erstausbildung ist eine Schlüsselphase für junge Erwachsene, die ihnen den Zugang zur Arbeitswelt eröffnet. Deshalb muss diese Phase möglichst optimal organisiert werden.

Für den OGBL muss das Techniker-Diplom immer auch Zugang zu einem späteren Hochschulstudium ermöglichen.

Unter diesem Gesichtspunkt schlägt der OGBL vor, die ersten beiden Jahre der Ausbildung in einer Gesamtschule zu organisieren, bevor die Aufteilung nach einer stärkeren Spezialisierung erfolgt. Jede zu starke und zu frühe Spezialisierung könnte die künftigen Chancen von Schülern auf dem Arbeitsmarkt einschränken.

Zudem spricht sich der OGBL für sektorielle Ausbildungszentren aus, die paritätisch von den Sozialpartnern verwaltet werden.

Hochschulwesen und Forschung

Für den OGBL ist der Ausbau des Hochschulwesens und der Forschung ein wesentlicher Bestandteil einer zukunftsorientierten und nachhaltigen Politik. Der OGBL tritt dafür ein, dass weiterhin ein hohes öffentliches Investitionsniveau in diesem Bereich gewährleistet bleibt.

In einer Welt im Wandel spielt der Forschungsbereich zweifellos eine entscheidende Rolle. Statt dem kurzfristigen Interesse der Profitmaximierung soll die Forschung auch soziale Verantwortung übernehmen im Sinne der Förderung einer höheren Bildungsbeteiligung, der Verbesserung der Lebensqualität der Bürger, der Schaffung von hochwertigen Arbeitsplätzen und des Umweltschutzes, und den Dialog mit der Gesellschaft suchen.

Im Hochschulwesen und in der öffentlichen Forschung ist die Logik der Vermarktung und Privatisierung sogar noch ausgeprägter als auf der Ebene der Grund- und Sekundarschulbildung. Diese Tendenz wurde von der Regierung in den vergangenen Jahren explizit gefördert.

Der OGBL fordert einen klaren Bruch mit dieser Logik und ein Engagement der Politik, das den Schwerpunkt auf den öffentlichen Charakter der Universität und öffentlicher Forschungseinrichtungen legt. Vor diesem Hintergrund müssen Arbeitnehmer in diesem Sektor in die globalen Lohnverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor mit einbezogen werden.

Darüber hinaus legt der OGBL den Akzent auf eine engere Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Forschungszentren und der Universität, und eine Vermeidung der Konkurrenz zwischen ihnen, sowie eine Förderung der Rolle des Forschers und die Ablehnung einer zunehmenden Bürokratisierung seiner tagtäglichen Aufgaben.

II. DER OGBL IM ARBEITSLEBEN

Eine der wichtigsten Zielsetzungen des OGBL besteht selbstverständlich in der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz. Dies beinhaltet den Kampf für bessere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen im weiteren Sinne, einschließlich sämtlicher Aspekte des Arbeitsschutzes und der Absicherung beruflicher Laufbahnen.

Wir leben in einer sich ständig und rasant verändernden Welt mit enormen Herausforderungen für den heutigen Arbeitsmarkt.

Verbesserung der Situation von Arbeitssuchenden

Niemand wird bestreiten, dass Arbeitslosigkeit ein zentrales Problem moderner Gesellschaften ist. Bei den unmittelbar Betroffenen verursacht sie Armut, Unsicherheit und Ausgrenzung, bei Beschäftigten löst sie Sorge und Angst aus. Vollbeschäftigung kommt aber nicht von selbst, wenn man den Markt sich selbst überlässt.

Es reicht nicht aus, sich einseitig auf ein Wachstum der Angebotsmenge zu verlassen, ohne zu bedenken, dass die Nachfrage unterstützt und wesentliche Aspekte der Lebensqualität (ordentliche und angemessen bezahlte Arbeit, hochwertige Infrastruktur, ökologische Aspekte und Endlichkeit natürlicher Ressourcen) berücksichtigt werden müssen.

Die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist nach wie vor das Hauptziel des OGBL. Nachdem alle neoliberalen politischen Ansätze gescheitert sind, fordert der OGBL einen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik und eine proaktive Beschäftigungspolitik.

Neben seiner Verantwortung für Arbeitnehmer ist der OGBL auch für die Verteidigung der Interessen von Arbeitssuchenden zuständig. Seiner Auffassung zufolge müssen nicht die

Arbeitslosen, sondern die Arbeitslosigkeit bekämpft werden. Arbeitssuchende müssen ohne jegliche Diskriminierung und Stigmatisierung betreut werden. In diesem Zusammenhang lehnt der OGBL den Begriff der „Employability“ von Arbeitnehmern und eine Schuldzuweisung an Arbeitssuchende ab. Arbeitssuchenden dürfen ferner nicht gezwungen werden, ohne Berücksichtigung der familiären Situation, der sozialen Situation und der Qualifikationen, der Dauer der Fahrt zum Arbeitsplatz oder des Führerscheinbesitzes jede Stelle anzunehmen.

Der OGBL begrüßt die Pläne der Politik, die Effizienz und Qualität der Dienstleistungen der luxemburgischen Arbeitsagentur zu verbessern und eine individuellere Betreuung Arbeitssuchender zu gewährleisten. Gleichzeitig betont der OGBL, dass diese individuelle Betreuung nicht nur Sanktionen, sondern auch klar definierte Rechte, Pflichten und Regressmöglichkeiten für Arbeitssuchende beinhalten sollte.

Statt dieser einseitigen Verschlechterungen für Arbeitslose, die keineswegs eine Verbesserung ihrer Situation auf dem Arbeitsmarkt garantieren, empfiehlt der OGBL im Gegenteil eine Ausweitung der Dienstleistungen der Agence pour le développement de l'emploi – ADEM. Das beinhaltet unter anderem eine erhebliche Aufstockung ihres Personals und eine Anpassung der beruflichen Profile bzw. Aus- und Weiterbildung, um Arbeitssuchende besser unterstützen zu können.

Der OGBL hat vorübergehende Maßnahmen aufgrund der Krise unterstützt, die zum einen die Ausweitung der Kurzarbeit und zum anderen Verbesserungen für Langzeitarbeitslose betrafen, insbesondere die Einführung der Möglichkeit, den Leistungszeitraum zu verlängern. Der OGBL ist generell der Auffassung, dass die Begrenzung der Leistungen auf 365 Tage zu knapp ist, da die Langzeitarbeitslosigkeit voraussichtlich noch weiter zunehmen wird. Daher sollte geprüft werden, wie die Dauer der Leistungen verlängert werden kann. Luxemburg gehört zu den Ländern mit der niedrigsten maximalen Bezugsdauer. Nur in Großbritannien und Italien sind die Bedingungen für Arbeitssuchende noch schlechter. Der OGBL schlägt daher vor, den maximalen Zeitraum für die Gewährung von Arbeitslosengeld um ein ganzes Jahr zu verlängern.

Gleichzeitig ist die erforderliche Überprüfung der Begrenzung der maximalen Bezugsdauer auf 12 Monate (24 Monate für Arbeitssuchende über 50 Jahre) umso wichtiger, da diese Höchstgrenze aufgrund der längeren Dauer der Arbeitslosigkeit und des Anstiegs der Zahl qualifizierter Arbeitssuchender in Zukunft wahrscheinlich häufiger eine Rolle spielen wird. Der Beschäftigungsfonds muss daher mit den erforderlichen finanziellen Mitteln ausgestattet werden, zum einen durch die Erhöhung der direkten Beteiligung des Staatshaushalts, zum anderen durch die Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags bei der Solidaritätssteuer, um wieder ein Gleichgewicht zu den physischen Personen herzustellen. In diesem Zusammenhang sei erneut auf die Verantwortung der Betriebe gegenüber dem Arbeitsmarkt und den Arbeitssuchenden erinnert. Der gesetzlichen Pflicht zur Meldung freier Stellen muss mehr Beachtung geschenkt und die Sanktionen gegen Betriebe, die dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen, müssen verschärft werden.

Bessere Zukunftsperspektiven für junge Menschen

Die aktuelle Arbeitsmarktlage erschwert zunehmend den Übergang ins Berufsleben. Die Situation junger Menschen zwischen 18 und 24 Jahren auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt war in letzter Zeit Gegenstand zahlreicher öffentlicher Diskussionen. Und das aus gutem Grund: Nur ein Viertel der jungen Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren hat einen Arbeitsplatz. Damit ist die Beschäftigungsquote dieser Altersgruppe eine der

niedrigsten in der Europäischen Union. Für den OGBL ist die aktuell hohe Jugendarbeitslosigkeit inakzeptabel und muss durch die Schaffung angemessen bezahlter Arbeitsstellen und vernünftiger Arbeitsbedingungen bekämpft werden. Der OGBL ist daher gegen eine vermeintliche Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, die durch eine Verschlechterung der gesetzlichen Einstellungsbedingungen oder einen weiteren Anstieg der befristeten Verträge umgesetzt würde.

Alle existierenden Maßnahmen zur Eingliederung junger Menschen in den Arbeitsmarkt müssen auf ihre Qualität untersucht werden, um die Unterstützung zu verbessern und zu vermeiden, dass Jugendliche ohne Berücksichtigung etwaiger Überschneidungen von einer Maßnahme zur anderen geschickt werden. Der OGBL fordert die Anerkennung und Bestätigung aller Erfahrungen und Fähigkeiten, die im Rahmen der Programme und Maßnahmen für Jugendliche erworben wurden.

Für den OGBL ist die Jugendgarantie ein Instrument, um jugendlichen Arbeitssuchenden den Weg ins Arbeitsleben dauerhaft zu ebnen. Die Jugendgarantie kann nur wirken, wenn sie einen individuellen Ansatz und eine Reihe von Maßnahmen umfasst, die der besonderen Situation von Jugendlichen gerecht werden, die notwendigen finanziellen Mittel bereitgestellt werden und ihr Erfolg sowie ihre Qualität regelmäßig bewertet werden. Der OGBL fordert darüber hinaus, dieses Recht auf alle jungen Arbeitssuchenden bis 30 Jahre (derzeit 24 Jahre) auszuweiten.

Die Armutsquote unter Jugendlichen, insbesondere aber auch der Anteil junger *working poor* ist in Luxemburg skandalös hoch. Die Armut unter jungen Arbeitnehmern erklärt sich weitgehend durch die negativen Auswirkungen der Arbeitsverträge, die sie an ihre Arbeitgeber binden. So stehen Jugendliche am häufigsten in prekären Arbeitsverhältnissen: atypische Arbeitsverhältnisse, unbezahlte Praktika, Zeitarbeit, wiederholt befristete Verträge, Teilzeitarbeitsverträge usw. Darin liegen für viele junge Menschen bei Eintritt in den Arbeitsmarkt Risiken. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine strenge Kontrolle der Anwendung der Vorschriften für befristete Arbeitsverträge und Berufseinführungsverträge (CIE)/Berufsförderungsverträge (CAE) sowie der geplanten Regelungen für Praktika und die Einführung von Sanktionen bei Missbrauch.

Für eine faire und gerechte Bezahlung

Sobald ein Arbeitnehmer seinen festen Platz in der Arbeitswelt hat, wird sein primäres Recht auf einen fairen Lohn vom OGBL verteidigt. Dies geschieht sowohl auf Ebene der Tarifverhandlungen als auch auf nationaler Ebene.

Der OGBL setzt sich täglich für eine beständige Tarifpolitik ein und verteidigt die Errungenschaften der Arbeitnehmer. Für den OGBL umfasst die Lohnpolitik folgende drei Bereiche, die sich wechselseitig ergänzen:

1. gesetzlicher sozialer Mindestlohn;
2. automatische gesetzliche Anpassung der Löhne und Gehälter an die Preisentwicklung, d. h. an die Inflationsrate (Index);
3. Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Diese drei Elemente bilden eine Einheit. Ohne sozialen Mindestlohn oder ohne automatische Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten würden sich die Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften erheblich verändern.

1. Der soziale Mindestlohn

Der soziale Mindestlohn setzt ein Mindesteinkommen fest und verhindert so Lohndumping. Er ist ein wichtiges Instrument im Kampf gegen Armut trotz Arbeit. Seit 2015 fordert der OGBL eine strukturelle Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 10 %. Die seit dem 1. Januar 2019 geltende Anhebung um 0,9 % wertet der OGBL als ersten Schritt der Regierung in die richtige Richtung und damit auch als ersten Erfolg seiner Gewerkschaftsarbeit. Allerdings müssen noch weitere Schritte der Regierung folgen, um die legitimen Erwartungen des OGBL vollständig zu erfüllen. In Wirklichkeit ist der kürzlich angehobene soziale Mindestlohn gemessen an den hohen Lebenshaltungskosten nach wie vor zu niedrig. Er liegt immer noch unter 60% des Medianlohns und entspricht noch nicht einer gerechten Verteilung der Produktivitätssteigerungen. Aus diesem Grund fordert der OGBL für die Zukunft eine weitere strukturelle Anhebung des sozialen Mindestlohns.

2. Lohnindexierung

Die automatische Anpassung der Löhne an die Inflation erhält die Kaufkraft und verhindert Einkommensverluste. Die Indexierung ist einer der Eckpfeiler des sozialen Systems in Luxemburg. Sie trägt maßgeblich zum sozialen Frieden und zur allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes bei.

Der OGBL stellt zufrieden fest, dass sich seine Bemühungen in den letzten Jahren gelohnt haben und die Politik derzeit die Lohnindexierung nicht in Frage stellt. Der OGBL appelliert an das Patronat, seine Infragestellung des Index ebenfalls aufzugeben.

Der OGBL wird daher alles daransetzen, um den Grundsatz der Lohnindexierung bedingungslos zu erhalten!

3. Tarifpolitik des OGBL

Der OGBL fordert angemessene Löhne und Gehälter für alle Arbeitnehmer! Die Lohnentwicklung darf nicht hinter der Entwicklung der Produktivität in der Wirtschaft zurückbleiben. Das kann nur durch Tarifverträge erreicht werden. Angemessene Löhne bekommt man aber nicht geschenkt, sondern sie müssen erkämpft werden.

Der OGBL verhandelt derzeit über 200 Tarifverträge, was zu seinen wichtigsten Aufgaben zählt. Neben den Löhnen geht es bei den Tarifverhandlungen aber auch um vielfältige Aspekte der Arbeitsbedingungen und die Schaffung ordentlicher und sicherer Arbeitsplätze mit Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung. Fort- und Weiterbildung, Schutz vor Diskriminierung, Sicherheit und Gesundheitsschutz gehören ebenso dazu wie die Regelung der Arbeitszeit.

Seit Jahren wächst der Druck auf die Einkommen von Arbeitnehmern stetig. Diese Situation nutzen die Arbeitgeber natürlich, um die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in ganz Europa in einen ruinösen Wettlauf um Lohndumping zu drängen.

Darüber hinaus wird Lohndruck in Betrieben auch durch die Einführung sogenannter „leistungsabhängiger Vergütungen“ ausgeübt.

Unter dem Vorwand einer jeweils leistungsgerechten Bezahlung versuchen die Arbeitgeber, die Solidarität unter Arbeitnehmern zu brechen und dadurch den Druck zu erhöhen. Darüber hinaus müssen sich Mitarbeiter ständig unangenehmen Gesprächen stellen, in denen ihre Leistung bewertet und evaluiert wird. Der OGBL lehnt die Einführung willkürlicher leistungsbasierter Vergütungsmodelle ab und fordert klare, transparente und objektive Lohntarife.

Außerdem üben die Arbeitgeber Druck auf die Einstiegslohne aus. Diese taktische

Strategie trifft vor allem junge Arbeitnehmer. Das mittelfristige Ziel ist jedoch eine Absenkung des Lohnniveaus. Der OGBL wird sich weiter gegen diesen Trend wehren. In diesem Zusammenhang begrüßen wir, dass die Lohnkürzungen auf 80 % und 90 % während der Probezeit im öffentlichen Dienst abgeschafft wurden. Das dürfte auch dazu führen, dass die Absenkung der Einstiegslohne für Arbeitnehmer im Privatsektor zurückgenommen wird.

Der OGBL wehrt sich gegen diesen Druck aus verschiedenen Richtungen und hält an seiner offensiven Tarifpolitik fest. Die Arbeitnehmer müssen von Produktivitätssteigerungen in Betrieben profitieren, und die Einkommen müssen sich im Gleichschritt mit der Produktivität entwickeln.

Das derzeitige Verhandlungssystem ermöglicht es Branchen und Betrieben, maßgeschneiderte Vereinbarungen unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Situation jedes Betriebs zu schließen.

Reform des Tarifvertragsgesetzes

Das im Arbeitsgesetzbuch verankerte Tarifvertragsgesetz ist für die moderne Arbeitswelt in vielfältiger Hinsicht unangemessen. Daher fordert der OGBL, dass es auf den Prüfstand gestellt und anschließend der gesetzliche Rahmen für Tarifverträge grundlegend reformiert wird.

Die Tatsache, dass in Luxemburg nur 50% der Arbeitsverträge durch einen Tarifvertrag geregelt sind, zeigt, dass die Gesetzesreform vor allem darauf abzielen muss, die Quote der tariflich geregelten Verträge zu erhöhen. Das Recht auf einen Tarifvertrag besteht für tausende Arbeitnehmer in zahlreichen kleinen und mittleren Betriebe nur theoretisch, da der OGBL angesichts dieser riesigen Menge objektiv nicht in der Lage ist, einen gemeinsamen Tarifvertrag für diese große Zahl von Betrieben auszuhandeln. Durch eine Reform, bei der es vor allem darum geht, Branchenverträge zu fördern, könnte in einem Land mit einer zunehmend fragmentierten Wirtschaft eine größere Zahl von Arbeitnehmern unter einem Dach vereint werden.

Ein weiteres Problem bei der Abdeckung durch Tarifvereinbarungen besteht in der Definition von „leitenden Angestellten“ („cadres supérieurs“). Denn zahlreiche hoch qualifizierte Arbeitnehmer werden von den Arbeitgebern zu Unrecht der Gruppe der Führungskräfte zugeordnet und damit vom Anwendungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags ausgeschlossen. Daher muss der Begriff „leitender Angestellter“ gesetzlich präziser definiert werden und die Kontrollen seitens der öffentlichen Verwaltungen bezüglich dieser legalen Bestimmungen verstärkt werden.

Die Reform des Gesetzes über Tarifverträge muss daher den Weg für eine Einführung neuer Tarifverträge in zahlreichen Sektoren ebnen.

Das Ziel für den OGBL muss eine Stärkung der gewerkschaftlichen Rechte sein, neben der Vision von einem Tarifvertrag für jeden Arbeitnehmer.

Darüber hinaus macht das wiederholte Auftreten von Verfahrensproblemen während der Verhandlungen, aber auch im Rahmen des Schlichtungsverfahrens, eine Überarbeitung des Gesetzestextes unvermeidlich. Insbesondere besteht in folgenden Punkten Handlungsbedarf: Das Streikrecht muss gestärkt werden. Warnstreiks müssen möglich werden. Die Handlungsmöglichkeiten während der Laufzeit der Verträge müssen erweitert werden. Es muss möglich sein, bei allen Tarifstreitigkeiten die nationale Schlichtungsstelle anzurufen. Es müssen verbindliche Fristen eingeführt werden, um einer strategischen

Vermeidung und Behinderung des Schlichtungsverfahrens entgegenzuwirken. Das Schlichtungsverfahren muss vereinfacht, verkürzt und professioneller gestaltet werden.

Auf europäischer Ebene muss der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) gestärkt werden, indem ihm beispielsweise das Recht auf Verhandlungen eingeräumt wird. Zudem muss die Möglichkeit zum Abschluss von Tarifverträgen auf europäischer Ebene geschaffen werden. Das heißt auch, dass das europäische Streikrecht gesetzlich verankert werden muss.

Der OGBL fordert die luxemburgische Regierung auf, sich auf europäischer Ebene nachdrücklich für solche Fortschritte einzusetzen. Auf nationaler Ebene begrüßt der OGBL, dass die Regierung die Notwendigkeit einer Reform des Tarifvertragsgesetzes in ihr Regierungsprogramm aufgenommen hat.

Für allgemeine Tarifverhandlungen für den gesamten öffentlichen Dienst

Bisher verhandelt die Regierung hinter verschlossenen Türen mit der einzigen Mehrheitsgewerkschaft im öffentlichen Dienst über den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst. Tausende Beschäftigte im öffentlichen Dienst sind direkt oder indirekt von diesen Verhandlungen abhängig, unter anderem die Arbeitnehmer des kommunalen Öffentlichen Diensts, die Arbeitnehmer beim Staat, die Beschäftigten in den öffentlichen und konventionierten Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialsektors sowie in Hochschule und Forschung. Das aktuelle Modell sollte durch allgemeine Verhandlungen für den öffentlichen Dienst ersetzt werden, an denen der OGBL als größte Gewerkschaft dieser Sektoren beteiligt ist.

Arbeitszeit ist Lebenszeit

Der Aktive an seinem Arbeitsplatz interessiert sich nicht nur für seinen Lohn sondern ebenso für die Arbeitsbedingungen und insbesondere auch für die Zeit, die er für seine Arbeit aufbringt. Der OGBL sieht sich in seiner Rolle als Verteidiger angemessener, vorhersehbarer und geregelter Arbeitszeiten bestärkt.

2016 konnte der OGBL den Angriff der Arbeitgeberverbände auf die Arbeitszeit abwehren und zudem eine gesetzliche Verbesserung durchsetzen. 2018 wurde eine Einigung über Arbeitszeitkonten erzielt. In den kommenden Jahren werden Fragen zur Regelung der Arbeitszeit für die Arbeitnehmer zunehmend in den Mittelpunkt des Interesses rücken. Unregelmäßige Arbeitszeiten, neue Arbeitsformen, ständig wachsende Flexibilität, nahezu ständige Verfügbarkeit, höhere Arbeitslast, ständige Erreichbarkeit über Smartphones, Tablets, PCs usw. machen es notwendig, dass die Arbeitnehmer von heute und morgen mehr und mehr bei der Organisation ihrer Arbeitszeit geschützt werden müssen.

Die im Rahmen des Quality of Work Index durchgeführte Studie belegt einen deutlichen Anstieg der Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben. 18% der Befragten gaben 2017 an, dass sie oft oder (fast) immer Schwierigkeiten haben, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren.

Das ist jedoch eine wichtige Voraussetzung für gute Lebensqualität.

Um eine bessere Organisation des Privat- und Familienlebens zu ermöglichen, ist es daher erforderlich, die Einhaltung der Ruhe- und Urlaubszeiten zu gewährleisten und darüber hinaus eine positive Flexibilität zugunsten des Arbeitnehmers herzustellen, um die hohe Intensität der Arbeit zu kompensieren. In diesem Sinne fördert die OGBL die Aushandlung

innovativer Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Rahmen von Tarifverträgen und fordert stärkere Mitentscheidungsrechte und Interventionsmöglichkeiten der Personaldelegationen in diesem Bereich. Der OGBL hat im Interesse aller Arbeitnehmer einen Aktionsplan „Arbeitszeit 2019-2024“ mit folgenden Hauptpunkten erstellt:

1. Die 6. Urlaubswoche muss durch eine Gesetzesänderung allgemein eingeführt werden. Der OGBL hat einen ersten Erfolg erzielt, da ein 26. Urlaubstag und ein zusätzlicher gesetzlicher Feiertag eingeführt wurden. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, weitere müssen folgen.

Angesichts der oben beschriebenen Entwicklungen ist der OGBL der Ansicht, dass **die Arbeitszeitverkürzung** erneut in den Mittelpunkt gestellt werden muss.

Druck, Stress und Einschränkungen am Arbeitsplatz im weitesten Sinne nehmen unaufhaltsam zu. Gleichzeitig steigen die Ansprüche in Bezug auf die Flexibilität und Verfügbarkeit von Arbeitnehmern. Dieser zusätzliche Druck führt zu krankheitsbedingten Abwesenheiten. Immer mehr Arbeitnehmer erreichen das normale Rentenalter nicht mehr.

Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, muss die Arbeitszeit ohne Lohnkürzung reduziert werden. Nur so können Sicherheit und Schutz der Gesundheit am Arbeitsplatz gewährleistet werden.

Daneben ist die Arbeitszeitverkürzung auch ein Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung und zur Aufwertung der Teilzeitarbeit.

Es ist nachgewiesen, dass durch die Verkürzung der Arbeitszeit neue Arbeitsstellen geschaffen werden. Der OGBL ist überzeugt, dass das Ziel der Vollbeschäftigung weiterverfolgt werden muss und ohne eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht zu erreichen ist. Die Wirtschaft hat genügend Handlungsspielraum, um die Arbeitszeit schrittweise und ohne Lohnabstriche zu verkürzen.

2. Verteidigung der derzeitigen Arbeitszeitgesetze gegen Bestrebungen von Arbeitgebern oder aus der Politik für eine übermäßige Flexibilisierung zulasten der Beschäftigten.

3. Nachdem das Gesetz über **Arbeitszeitkonten** unter Dach und Fach ist, wird nun erwartet, dass die Arbeitszeitkonten durch eine Branchenvereinbarung oder Tarifverträge in die Praxis umgesetzt werden.

4. Innovative Arbeitszeitmodelle im Interesse einer **besseren Work-Life-Balance** müssen durch Tarifverträge oder Branchenvereinbarungen eingeführt werden.

Neben der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung sind Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erforderlich.

Daher ist im aktuellen Kontext eine Ausweitung des Urlaubsanspruchs der Beschäftigten für ständige Weiterbildung, familiäre, soziale oder kulturelle Bedürfnisse erforderlich.

5. Im Rahmen dieser **Arbeitsmodelle** sollten Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Entgelt gefördert werden.

6. Heimarbeit und **Telearbeit** müssen durch eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern oder durch gesetzliche Vorschriften besser geregelt werden.

Angesichts des technologischen Fortschritts, einschließlich der zeitlichen und räumlichen Flexibilität, wäre die Einführung eines Rechts auf gelegentliche Telearbeit für Arbeitnehmer angemessen, die einen für Telearbeit geeigneten Posten bekleiden. Im Fall

von Telearbeit außerhalb der nationalen Grenzen, muss eine Harmonisierung der drei bestehenden bilateralen Abkommen bezüglich der Besteuerung erreicht werden bzw. auf europäischer Ebene eingeführt werden, um negative Konsequenzen für die Grenzgänger zu verhindern.

Derzeit ist nur die regelmäßige Telearbeit geregelt. In diesem Zusammenhang ist es auch notwendig, die bestehende Vereinbarung über Telearbeit zu überprüfen.

Durch eine Lockerung wäre auch gelegentliche Telearbeit möglich, sofern dies in einem Tarifvertrag geregelt wird. Nach Auffassung des OGBL muss die Branchenvereinbarung in diesem Zusammenhang überprüft und an die neuen Gegebenheiten in der Arbeitswelt angepasst werden.

7. Dasselbe gilt für die Einführung eines Rechts auf, oder sogar einer Pflicht **zum Abschalten**.

8. Die unfreiwillige Teilzeitarbeit, die vor allem Frauen betrifft, muss reduziert werden. Daneben muss ein **Recht auf vorübergehende Teilzeitarbeit mit Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung** eingeführt werden. Der OGBL bedauert, dass das Programm der Regierung in dieser Hinsicht nicht weit genug geht und sogar potenzielle Zugeständnisse an die Arbeitgeber in Bezug auf die Gesetzgebung über befristete Verträge vorsieht.

9. Der OGBL ist **gegen die Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten**. Noch flexiblere Öffnungszeiten dürfen nicht ohne Verhandlungen mit der Gewerkschaft im Rahmen eines Branchentarifvertrags oder Branchenvereinbarung im Bereich des Einzelhandels eingeführt werden, damit die Beschäftigten über die Organisation ihrer Arbeitszeit mitbestimmen können und Kompensationen bei der Arbeitsdauer oder bei den Lohnbedingungen erhalten.

10. Nachdem der **Sozialurlaub** bereits in vielen Tarifverträgen verankert ist, muss nun eine allgemeine gesetzliche Einführung folgen.

Allgemein ist abschließend festzuhalten, dass variable Arbeitszeiten eine bessere Planung der Arbeitszeit, eine angemessene Vergütung von Überstunden in bar oder durch Freizeitausgleich und einen starken Schutz vor Überlastung und Überarbeitung erfordern.

III. DER OGBL UND DIE FAMILIE

An irgendeinem Punkt im Leben gründen die meisten Arbeitnehmer eine Familie (ganz gleich welche Art von Familie – Patchwork, gleichgeschlechtlich usw.) und sind damit direkt von der in Luxemburg betriebenen Familienpolitik betroffen. Der OGBL spielt bei der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien eine aktive Rolle, und zwar auf unterschiedlichen Ebenen. Seit Jahren gehört die Wiederherstellung der Kaufkraft von Familien zu den vorrangigen Forderungen des OGBL.

Denn im Kampf für mehr soziale Gerechtigkeit und gegen Armut erfüllen soziale Transferleistungen immer weniger ihre Aufgabe.

Einer der Hauptgründe hierfür ist die Tatsache, dass zahlreiche soziale Transferleistungen nicht an die Entwicklung der Einkommen und der Lebenshaltungskosten angepasst werden. Insbesondere die Aufhebung der Indexierung von Familienleistungen im Jahr 2006 hatte negative Auswirkungen für Familien. Es müssen endlich reale Verbesserungen geplant werden, um die Armut zu bekämpfen und dem Verlust von Kaufkraft der Familien ein Ende zu bereiten.

Für eine automatische Erhöhung der Familienleistungen.

Da die Lebenshaltungskosten für eine Familie mit unterhaltsberechtigten Kindern nicht konstant geblieben sind und auch nicht gesunken sind, sondern vielmehr erheblich gestiegen sind, fordert der OGBL eine substanzielle Aufwertung des Kindergeldes und die Wiedereinführung eines Mechanismus für die Anpassung an die Lebenshaltungskosten.

Denn die Familienleistungen (Kindergeld, Schulanfangszulage usw.) sind seit Jahren nicht mehr angepasst worden. Allein das Kindergeld hat zwischen 2006 und 2016 mehr als 20% an Wert verloren!

Die Regierung hatte sich in der Vereinbarung mit den Gewerkschaften vom 28. November 2014 dazu verpflichtet, einen neuen Mechanismus für die automatische Anpassung der Familienleistungen einzuführen, der nicht allein an den Index gebunden sein sollte, sondern an einen Index Plus: an die Entwicklung der Preise und der Löhne. Dieses Vorhaben wurde während der letzten Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt. Das Programm der neuen Regierung sieht nun eine Neuindexierung des Kindergeldes vor, aber erst am Ende der Legislaturperiode 2023. Dies wäre ein Rückschritt gegenüber der Vereinbarung von 2014, der angesichts des Wertverlusts des Kindergeldes absolut inakzeptabel ist. Der OGBL fordert die unverzügliche Anpassung des Kindergeldes an die Entwicklung der Preise und der Löhne.

Zudem sei daran erinnert, dass die Reform des Kindergeldes im Jahr 2016 und insbesondere die Einführung eines Einheitsbetrags der Zulage für jedes Kind erhebliche Verluste für Familien mit zwei (-9%), drei (-21%) oder mehr Kindern nach sich gezogen hat. 53% der Familien waren von diesen Einbußen betroffen. Eine Aufwertung der Familienzulage ist daher mehr als notwendig.

Darüber hinaus hat die Regierung mitgeteilt, dass Schülerhorte (Maisons-Relais) während der Schulzeit kostenlos sein sollen. Gegen eine solche Maßnahme hat der OGBL grundsätzlich nichts einzuwenden; er hat aber Bedenken im Hinblick auf die Beschränkung auf die Ferienzeiten und vor allem bezüglich des möglicherweise diskriminierenden Charakters gegenüber Grenzgängern. Letztendlich scheint die Regierung ausschließlich auf Sachleistungen zu setzen, die in erster Linie für in Luxemburg ansässige Personen zugänglich sind. Aus diesem Grund müssen Ausgleichsmaßnahmen für nicht in Luxemburg ansässige Personen vorgesehen werden. Damit diese Maßnahme funktionieren kann, muss außerdem sichergestellt sein, dass in den betreffenden Strukturen genügend Plätze vorhanden sind.

Das System der Dienstleistungsgutscheine müsste reformiert werden, damit es einfacher und transparenter wird, ohne dass hierdurch Kaufkraftverluste für die betroffenen Eltern entstehen.

Gleichheit der Rechte von Gebietsansässigen und Grenzgängern

Die neue Regierung plant, der Gewährung von Sachleistungen gegenüber Geldleistungen den Vorrang zu geben. Diese Leistungen wären dann logischerweise auf in Luxemburg ansässige Personen beschränkt. Der OGBL wendet sich gegen eine solche Diskriminierung von Grenzgängern, die dieselben Steuern und Sozialabgaben zahlen wie in Luxemburg ansässige Personen. Es müssen Lösungen gefunden werden, die Grenzgänger nicht automatisch ausschließen, oder man muss ihnen Ausgleichsvergütungen anbieten.

Die Reform der Studienbörsen muss überarbeitet werden

Nachdem die überstürzte, diskriminierende und sozial rückschrittliche Reform von 2010 vom Europäischen Gerichtshof – im Einklang mit den Warnungen des OGBL – für ungültig erklärt wurde, weil sie aufgrund der Diskriminierung von Grenzgängern europäischem Recht zuwiderlief, haben die aufeinander folgenden Regierungen bereits vier Mal die Gesetzgebung zu den Studienbörsen überarbeitet. Dank des gewerkschaftlichen und rechtlichen Vorgehens des OGBL sind die Studienbörsen nun wieder an die Entwicklung der Preise angepasst, und Grenzgänger können jetzt unter bestimmten Voraussetzungen auch luxemburgische Studienbörsen in Anspruch nehmen.

Allerdings sind diese Bedingungen immer noch zu restriktiv, um eine echte Gleichbehandlung zu garantieren. So ist die Regelung, dass ein Elternteil über einen Zeitraum von sieben Jahren fünf Jahre in Luxemburg gearbeitet haben muss, laut einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs zu restriktiv.

Die Regierung hat schnell reagiert, indem sie einen Gesetzesentwurf auf den Weg gebracht hat.

Drei Kriterien der Anspruchsberechtigung werden angepasst (Verlängerung des Bezugszeitraums, Einführung eines Kriteriums für die Bindung an Luxemburg, Einführung eines Kriteriums, das dem Studierenden ermöglicht, selbst eine Bindung an Luxemburg herzustellen). Diese neue Reform wird es wahrscheinlich möglich machen, die Anzahl grenzüberschreitender Studierender zu erhöhen, die finanzielle Beihilfen für Hochschulstudien in Anspruch nehmen können, räumt aber noch nicht alle vorhandenen diskriminierenden Klauseln aus, die den Bestimmungen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer zuwiderlaufen. Noch schlimmer ist, dass sie den Grundsatz einer Bindung an das Land der Erwerbstätigkeit einführt (ein Begriff, den man in den europäischen Vorschriften nirgends findet).

Der OGBL möchte daran erinnern, dass er von Anfang an den Standpunkt vertreten hat, dass die finanzielle Beihilfe für Hochschulstudien de facto eine Sozialleistung darstellt, die jedes Kind eines Arbeitnehmers in Anspruch nehmen kann, ungeachtet seines Wohnsitzlandes.

Der Elternurlaub muss attraktiv sein – für beide Eltern

Der Elternurlaub ist ein konkretes Ergebnis des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene und hat seinen Ursprung in einem intersektoriellen Abkommen zwischen den Sozialpartnern aus dem Jahr 1995. Der Elternurlaub ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Berufsleben und Familie und trägt dazu bei, die häufigen Unterbrechungen der beruflichen Karriere von Frauen nach der Geburt eines Kindes zu verringern.

Die jüngsten Anpassungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Elternurlaub waren gewiss ein Schritt in die richtige Richtung. Dennoch müssen die gesetzlichen Bedingungen für den Elternurlaub noch überarbeitet und angepasst werden. Der OGBL begrüßt den Willen der Regierung, Väter stärker dazu zu motivieren, Elternurlaub zu nehmen. Diesbezüglich hält er die Einführung der Möglichkeit, den zweiten Urlaub aufzuteilen, für begrüßenswert. Eine solche Aufteilung darf jedoch aus höchstens drei Zeiträumen von mindestens einem Monat bestehen, um jegliche Verwechslung mit dem Urlaub aus familiären Gründen zu vermeiden. Der OGBL spricht sich zudem für eine Anhebung der Altersgrenze aus, um die Anwesenheit eines Elternteils in wichtigen Momenten im Leben eines Kindes zu ermöglichen (Einschulung, Wechsel in die

Sekundarstufe usw.).

Zahlreiche weitere Fragen sind ebenfalls noch unbeantwortet. Der OGBL ist beispielsweise der Auffassung, dass die Attraktivität des Elternurlaubs im Hinblick auf die Kontinuität der Beziehung Arbeitnehmer/Betrieb und auf eine gewisse Sicherheit des Familieneinkommens erhöht werden könnte, wenn die Möglichkeit, einen geteilten Elternurlaub zu nehmen, im freien Ermessen des angestellten Elternteils ohne die vorherige Zustimmung des Arbeitgebers stünde. Zudem hängt die Attraktivität auch von der Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich der Wiedereingliederung in den Betrieb nach einem Elternurlaub ab. Laut Gesetz muss der Arbeitgeber zwar die Stelle des Arbeitnehmers erhalten oder, wenn dies nicht möglich ist, eine vergleichbare Stelle anbieten, die seinen Qualifikationen entspricht und mit einem gleichwertigen Lohn vergütet wird; doch der OGBL stellt fest, dass diese mangelnde Möglichkeit sehr oft vorgeschoben wird, ohne dass der Arbeitgeber dies nachweisen muss. Gegen eine solche Entscheidung kann kein Widerspruch eingelegt werden, und es besteht keine Möglichkeit der Kontrolle durch die Personaldelegationen oder durch öffentliche Stellen. Das muss sich ändern. Darüber hinaus ist es erforderlich, die Gesetzgebung in Bezug auf die Rekursmöglichkeiten, die dem Arbeitnehmer bei Nichteinwilligung des Arbeitgebers zur Verfügung stehen, zu überarbeiten und einen Kündigungsschutz ab dem ersten Tag des Antrags auf der Ebene des zweiten Elternurlaubs vorzusehen.

Die Einführung eines generellen Sozialurlaubs ist erforderlich

Viele Arbeitnehmer können heute im Rahmen ihres Tarifvertrages Sozialurlaub nehmen, dessen Dauer und dessen Ereignisse, die Anspruch darauf verleihen, jedoch von Sektor zu Sektor und von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich sind. Der einzige gemeinsame Nenner ist die Tatsache, dass diese Sozialurlaube über die gesetzlichen Bestimmungen für Urlaub aus familiären Gründen hinausgehen, die allein Eltern eines kranken Kindes betreffen. Jedoch nicht alle Arbeitnehmer genießen solche vertraglichen Vorteile, und auch die Anzahl der Beschäftigten, die gezwungen sind, Haushalts- oder Familienmitgliedern punktuell Hilfe zu leisten, steigt. Angesichts der Beschäftigungsquote und der gesellschaftlichen Veränderung ist der OGBL der Auffassung, dass ein genereller Sozialurlaub per Gesetz eingeführt werden sollte.

Kampf gegen die Armut

Die Teuerungszulage muss aufgewertet werden

Sie wurde seit 2009 nicht mehr angepasst. Der OGBL begrüßt, dass eine solche Neubewertung im Regierungsprogramm angekündigt wurde. Nun müssen der Ankündigung Taten folgen.

FüreinestrukturelleReformdesEinkommenszursozialenEingliederung(REVIS)

Der Betrag des REVIS (revenu d'inclusion sociale, ehemals RMG) muss unbedingt überprüft werden. Der OGBL begrüßt, dass das REVIS am 1. Januar 2019 an die Entwicklung der Löhne und Preise angepasst wurde. Auch in Zukunft muss die parallele Entwicklung zum gesetzlichen Mindestlohn garantiert sein, auch im Falle einer strukturellen Erhöhung des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer, im Gegensatz zur Logik einer Aktivierung oder Sanktionierung, die die Schwächsten trifft.

IV. DER OGBL UND DAS WOHNEN

Nach Eintritt in das Berufsleben und Gründung einer Familie stehen die meisten Arbeitnehmer früher oder später vor dem Problem, geeigneten Wohnraum in Luxemburg oder im Grenzgebiet zu finden.

Bezahlbarer Wohnraum ist in Luxemburg und den angrenzenden Gebieten heutzutage kaum mehr zu finden. Für viele Familien liegt der Traum von den eigenen vier Wänden in weiter Ferne oder sie haben ihn bereits aufgegeben.

36,8% der luxemburgischen Haushalte (2017) sind sehr hohen Wohnkosten ausgesetzt. 28,6% waren es im Jahr 2005. Über 10% der Haushalte müssen mehr als 40% ihres Einkommens für das Wohnen aufbringen. Der Kauf oder das Mieten einer Wohnung sind in einem Zeitraum von nur 11 Jahren um 65,5% bzw. 47,5% teurer geworden. Das durchschnittliche Lohneinkommen hat sich in diesem Zeitraum lediglich um 33,6% (inklusive Lohnindexierung) entwickelt. Die Preisspirale für Bauland und Immobilien gewinnt weiter an Fahrt. Die öffentliche Hand – kommunal oder staatlich – läuft beim Bau von Sozialwohnungen dem Bedarf abgeschlagen hinterher. Die Antwort der Politik auf die wichtige Frage, wie die Spirale steigender Immobilienpreise ausgehebelt werden kann, beschränkt sich derzeit auf die Forderung nach einer Ausweitung des Angebots an Bauland und Wohnungen. Der OGBL sieht eine solche Angebotsausweitung ebenfalls als erforderlich an. Aus seiner Sicht ist allein damit die Preisspirale am Immobilienmarkt jedoch nicht zu stoppen.

Dass de facto die Lohnerhöhungen der letzten Jahre durch die explosionsartig steigenden Mieten und Immobilienpreise teilweise oder sogar ganz aufgezehrt werden ist in erster Linie auf die Boden- und Immobilienspekulation zurückzuführen. Sie verursacht einen massiven Kaufkraftverlust bei den unteren und mittleren Einkommensschichten, weil diese einen ständig wachsenden Anteil ihres Nettoeinkommens für das Wohnen aufbringen müssen. Für sie wächst das Risiko einer stagnierenden oder sogar schlechteren Wohn- und Lebensqualität. Gesamtwirtschaftlich gesehen, führt die Spekulation zu einem unproduktiven Kapitaleinsatz, der den Investitionen in der realen Wirtschaft und ihrer Produktivitätsentwicklung entzogen wird. Darüber hinaus fehlt der Konjunktur durch die Preisexplosion im Wohnbereich ein immer größerer Anteil der Kaufkraft der Bevölkerung. Die Preisspirale untergräbt darüber hinaus die gesunde soziale Mischung in den luxemburgischen Wohngebieten, veranlasst wachsende Teile der Bevölkerung ihren Wohnsitz in immer größerer Entfernung von ihrem Arbeitsplatz zu verlegen und verteuert das Wohnen in den Grenzgebieten.

Der OGBL sieht das Recht auf angemessenen Wohnraum als Grundrecht an und fordert die Regierung vor diesem Hintergrund daher dringend auf zu handeln. Der soziale Wohnungsbau muss massiv gefördert werden und der Kampf gegen die Immobilienspekulation muss zur politischen Priorität werden. Dazu gibt es keine Alternative.

Der OGBL appelliert an die Politik, dieses Problem von öffentlichem Interesse mutig anzugehen und nicht länger allein den privaten Interessen einer kleinen Gruppe wohlhabender Immobilienbesitzer zu folgen.

Die Vorschläge des OGBL:

Die Regierung hat eine zweite Steuerreform angekündigt. Bei dieser muss der Notstand „Wohnen“ ganz oben stehen.

Das Hauptinstrument gegen die Spekulation im Immobilienbereich sind Steuergesetze, die sicherstellen, dass sich die Steuerlast mit zunehmendem Besitzstand an Bauland bzw. Immobilien progressiv erhöht, und zwar bis zu dem Punkt, ab dem es für einen Kapitalanleger überhaupt kein objektives Interesse mehr gibt, es also finanziell keinen Sinn mehr macht, noch zusätzliches Bauland oder zusätzlichen Immobilienbesitz zu erwerben.

Den skandalösen Umtrieben der Investmentfonds im Immobilienbereich (FIS – Fonds d'Investissements Spécialisés) muss grundsätzlich Einhalt geboten werden. Die Investmentfonds FIS-SICAV, die als enorme Geldmaschinen für reiche Bauherren, Bauland- und Immobilienbesitzer an der Spitze der Boden- und Immobilienspekulation in Luxemburg stehen, feuern aufgrund ungerechtfertigter steuerlicher Begünstigungen die Spekulation und die Preisspirale an, sorgen für eine Umverteilung nach oben und das Anwachsen der sozialen Ungleichheit und bürden dem Staatshaushalt hohe Steuerausfälle auf. Die durch sie verursachten massiven Steuerverluste für den Staat müssen unterbunden werden durch die integrale Besteuerung des Mehrwertes bei den tatsächlichen Anteilseignern und die zu erwartenden Mehreinnahmen als öffentliche Gelder dem sozialen Wohnungsbau zu Gute kommen.

Dies allein wird allerdings nicht ausreichen, um das weitere Anhäufen des Besitzes von Land und Immobilien durch wohlhabende Kapitalanleger auf Kosten des Rests der Bevölkerung zu begrenzen. Dazu sind Instrumente der Besteuerung nötig, die ab einer bestimmten Besitzhöhe, diese zunehmend, progressiv besteuern und zwar bis jenem Punkt, ab dem die Erwartung der Rendite gegen Null tendiert oder sogar negativ wird. Zwei Ansätze sind möglich: über den Weg einer **progressiven Grundsteuer** und/oder der Einführung einer **progressiven Reichensteuer für Bauland- und Immobilienbesitz**. Der OGBL fordert, dass das Wohnen im Eigenheim von der Grundsteuer befreit wird.

Für eine nationale Steuer auf die Zurückhaltung von Bauland

Aufgrund der Preisentwicklung bei den Immobilien erwerben Eigentümer immer wieder neue Grundstücke, ohne in absehbarer Zukunft irgendwelche Bauprojekte einzuleiten, und tragen so dazu bei, dass das Angebot auf dem Immobilienmarkt künstlich verknappt wird.

Um dieser Tendenz entgegenzuwirken, hat der Gesetzgeber den Kommunen die Möglichkeit gegeben, eine Sondersteuer auf leerstehende Gebäude und nicht bebaute Grundstücke einzuführen. Bisher haben nur fünf Gemeinden die Einführung einer solchen Steuer beschlossen. Der OGBL fordert deshalb, dass der Gesetzgeber tätig wird und eine landesweit verbindliche Steuer auf die Zurückhaltung von Grundstücken einführt, die für das gesamte Staatsgebiet gilt.

Begrenzung der Grundstückspreise

Der OGBL sieht ferner dringenden Handlungsbedarf bei den Preisen für Bauland, um dem Marktversagen entgegenzusteuern. Er schlägt daher vor, dass der Staat Preisobergrenzen für Bauplätze pro Ar und Region einführt. Dies gilt ebenfalls für die Preise der neu

bebaubaren Grundstücke im Falle der Ausdehnung des Bauperimeters.

Dabei könnte man sich sogar fragen, ob es nicht angebracht wäre, Zahl und Fläche der Grundstücke in der Hand eines einzigen Marktteilnehmers (natürliche oder juristische Person) zu begrenzen. Der OGBL fordert die Regierung auf, zu prüfen, ob eine solche Maßnahme im Einklang mit dem EU-Recht und der luxemburgischen Verfassung steht, und entsprechend zu handeln.

Eine wirksame Mietpreisbremse

Im Gegensatz zu Grundstücken wurden die Mieten vom Gesetzgeber effektiv begrenzt (geändertes Gesetz vom 21. September 2006 über den Wohnraummietvertrag), nämlich auf 5% des investierten Betrags. Diese Grenze darf die Miete nicht übersteigen. In der Realität hat diese Maßnahme den Anstieg der Mieten aber kaum verlangsamt.

Angesichts sinkender Zinsen und des steilen Anstiegs der Immobilienpreise ist diese Begrenzung in der Praxis mittlerweile praktisch unwirksam. Daher sollte man über eine Senkung dieser Mietobergrenze nachdenken.

Ein weiteres Problem besteht in der Transparenz. So haben Mieter in Bezug auf die Mietobergrenzen keinerlei Kontrollmöglichkeiten.

Das Gesetz über die Vermietung zu Wohnzwecken sollte also dahingehend reformiert werden, dass die Kontrollmöglichkeiten der kommunalen Mietkommissionen erhöht werden, um mehr Transparenz für den Mieter zu gewährleisten und das Verfahren zur Mietpreisminderung zu vereinfachen, das zurzeit noch so komplex ist, dass Mieter meist davor zurückschrecken, ihre Rechte durchzusetzen. Jede Gemeinde soll eine Mietkommission haben unabhängig von der Einwohnerzahl. Der OGBL schließt ebenfalls die Diskussion über die Notwendigkeit eines zeitbegrenzten gesetzlichen Stopps der Mietpreise nicht aus. Des Weiteren sollten die Provisionen des Immobilienmaklers im Falle eines Mietvertrages zu Lasten des Vermieters sein.

Reform des Mietzuschusses

Die Regierung hat vor kurzem die Bestimmungen über den Mietzuschuss geändert, um den Kreis seiner potenziellen Empfänger zu erweitern, denn die Nachfrage war anfangs sehr gering. Der OGBL hat diese Erweiterung befürwortet, ist aber der Meinung, dass es einige Punkte gibt, die im Rahmen einer umfassenderen Reform berücksichtigt werden sollten, damit dieser Zuschuss wirksamer wird.

- Zuerst ist der Höchstbetrag des Zuschusses für die potenziellen Begünstigten zu niedrig und sollte erhöht werden. Wichtig ist außerdem eine automatische Anpassung an die Mietpreisentwicklung.
- Außerdem sollte der Zuschuss von künftigen Erhöhungen des Mindestlohns und des REVIS entkoppelt werden. Unter bestimmten Voraussetzungen würde eine Erhöhung des Brutto-Mindestlohns, die eine Senkung oder sogar eine Streichung des Mietzuschusses zur Folge hätte, unter dem Strich einen Rückgang des Nettoeinkommens des Betroffenen bedeuten.
- Es stellt sich die Frage, ob der Grundsatz der landesweiten Referenzmiete beibehalten werden sollte oder, wie in unseren Nachbarländern, eine lokal und regional unterschiedliche gelten sollte.

- Ferner müssen Kontrollen vorgesehen werden, um auszuschließen, dass auf einen Begünstigten eine unberechtigte Mieterhöhung seines Vermieters zukommt, die den bewilligten Zuschuss und dessen soziale Wirkung zunichtemachen würde. In einem solchen Fall muss der Begünstigte darüber informiert werden, welche Mittel er hat, um sich gegen die Erhöhung zu wehren (Mietkommissionen).

Deutliche Erhöhung des Angebots an Sozialwohnungen

Im internationalen Vergleich ist der Anteil der Sozialwohnungen in Luxemburg sehr niedrig. Das Angebot an Sozialwohnungen reicht bei Weitem nicht aus und ist deutlich geringer als der armutsgefährdete Anteil der Bevölkerung.

Im Hinblick auf eine wirksamere Bekämpfung der Armut verlangt der OGBL die Einführung einer auf alle Gemeinden des Landes gleichmäßig verteilten Quote von Sozialwohnungen, die subventioniert werden, die mindestens der Höhe des Armutsrisikos entspricht.

Förderung von alternativen intergenerationellen Wohnmodellen und Studentenwohnungen

Angesichts der großen Wohnungsnot und der Schwierigkeiten, die besonders Jobstarter haben, eine Wohnung in Luxemburg zu finden, fordert der OGBL, dass gezielt intergenerationelle Wohnmodelle gefördert werden sollen. Eine Möglichkeit wäre, dass ältere Menschen, die allein oder als Ehepaar in einem Haus oder einer großen Wohnung leben, diese mit jungen Untermietern teilen. Eine solche Maßnahme würde helfen, sowohl die Wohnungsnot als auch das Problem der Vereinsamung älterer Menschen zu bekämpfen. Ein solches Vorhaben müsste allerdings über eine zentrale staatliche Stelle administrativ begleitet bzw. koordiniert werden. Des Weiteren sollten auch mehr erschwingliche Gemeinschaftswohnungen für Studierende geschaffen werden.

Der Kompensationsfonds muss stärker in soziale Mietwohnungen investieren Aus Sicht des OGBL ist es im Interesse der Versicherten, wenn der Kompensationsfonds der Pensionsversicherung mehr soziale Verantwortung zeigt.

Die Rücklagen von zurzeit knapp 20 Milliarden Euro könnten in intelligenter Weise eingesetzt werden, um Investitionen in lokale Infrastrukturen mitzufinanzieren, die wirtschaftliche Entwicklung von morgen vorzubereiten, neue Herausforderungen anzunehmen (Digitalisierung, ökologischer Wandel usw.), aber auch um die lokale soziale und wirtschaftliche Situation tragfähiger zu machen. Ein Bereich, in dem ein solcher sozialer Ansatz jetzt angebracht wäre, ist mit Sicherheit der landesweite Mangel an bezahlbarem Wohnraum guter Qualität.

Erhöhung der Förderungen für mehr Energieeffizienz

Zur Unterstützung des ökologischen Wandels hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft sollten die angebotenen Zuschüsse erhöht werden, die es auch Eigentümern mit niedrigem oder mittlerem Einkommen gestatten, eine energetische Gebäudesanierung durchzuführen. Da ausgeschlossen werden muss, dass diese Zuschüsse zu einer Subvention der wohlhabendsten Bevölkerungsschichten werden, die über die finanziellen Mittel für solche Maßnahmen verfügen, sollten sie entsprechend dem Einkommen degressiv gestaffelt werden (d. h. der Betrag sinkt in dem Maße, wie das gemeldete Einkommen steigt). Generell

muss sichergestellt sein, dass der Betroffene sein Projekt nicht vorfinanzieren muss, sondern die Beihilfe parallel zu den Bau-/Sanierungsarbeiten erhält.

V. DER OGBL UND DIE UMWELT

Der Mensch ist insofern ein Paradoxon, als er sowohl Ursache großen Unglücks sein kann, als auch Großes vollbringen kann. Es steht außer Frage, dass Umweltverschmutzung und Klimawandel auf das Konto des Menschen gehen und eine ernsthafte Bedrohung darstellen. Unser Handeln hinterlässt Spuren auf dem gesamten Erdball und trifft in erster Linie die schwächsten und ärmsten Teile der Weltbevölkerung. Umweltpolitik darf sich nicht darauf beschränken, die der Erde durch den Menschen zugefügten Wunden zu heilen, sondern muss, um erfolgreich zu sein, auch auf dem Prinzip sozialer Gerechtigkeit gründen und alle Akteure einbeziehen.

Der OGBL als Mitgestalter der Zukunft sieht sich in dieser Zeit, in der die Weichen für die Zukunft unseres Planeten gestellt werden, umso mehr in der sozialen Pflicht, sich in allen Fragen rund um das Thema Umweltschutz einzubringen.

Nach Meinung des OGBL gibt es für eine erfolgreiche Umweltpolitik drei Grundvoraussetzungen: Glaubwürdigkeit, soziale Gerechtigkeit und Einbindung aller Sozialpartner!

Im Vordergrund steht nicht mehr die Frage, ob und wann gehandelt werden muss, um unseren Planeten zu retten, sondern wie. Die Folgen der Vernichtung natürlicher Ressourcen und die durch den Klimawandel ausgelösten Umweltkatastrophen treffen in erster Linie die ärmsten Länder der Welt.

Doch auch in den reichsten Ländern ist eine ungleiche Lastenverteilung zu beobachten. Luxemburg ist dabei keine Ausnahme. Auch hier leiden jene am stärksten unter den Folgen des Klimawandels, die am wenigsten privilegiert sind. Die Erfahrung zeigt ohnehin, dass Wohlstand und soziale Sicherheit, wirtschaftliche und soziale Entwicklung die Vorbedingung sind, um eine Gesellschaft auf die bevorstehenden klimatischen Änderungen vorzubereiten und der möglichen Zunahme von extremen Wettersituationen begegnen zu können.

Der Erhalt der Kaufkraft ist zugleich auch eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Haushalte mit mittleren bis schwachen Einkommen überhaupt in der Lage sind, nachhaltig zu konsumieren und energieeinsparende Investitionen zu tätigen.

Eine nicht zielgerichtete Umweltpolitik birgt die Gefahr, dieses Phänomen noch zu verstärken, haben die wirtschaftlich schwächsten Bevölkerungsschichten meist doch nicht die nötigen Mittel, um am technologischen Fortschritt in den Bereichen Wohnen, Transport oder sonstige Konsumgüter teilzuhaben und so zur Verringerung der Treibhausgase und Schadstoffemissionen beizutragen. Erschwerend kommt hinzu, dass eine allein auf Bestrafung setzende Steuerpolitik, die zum Beispiel die Spritpreise erhöht, ohne wirkliche Alternativen (z.B. Ausbau des öffentlichen Transports zu allen Uhrzeiten und im ganzen Land) anzubieten, kontraproduktiv ist, da sie die Kaufkraft weiter senkt und die Bürger mangels Alternativen ihr Verhalten trotzdem nicht ändern können. Dies soll keineswegs heißen, dass kein Handlungsbedarf zum Schutz der Umwelt besteht. Vielmehr gilt es, die notwendigen Schritte in sozialverträglicher Weise zu ergreifen.

Schon heute hat das Thema Klimawandel starke Auswirkungen auf die Entwicklung am Arbeitsmarkt, und dieser Effekt wird sich in Zukunft weiter verstärken. Doch die

Arbeitswelt sieht sich neben diesem Problem noch mit einer weiteren Herausforderung konfrontiert: der Digitalisierung.

Bei der Bewältigung dieser Aufgabe, mit dem Wandel Schritt zu halten, müssen bestimmte Grundprinzipien unbedingt gewahrt bleiben. So gilt es, starke soziale Rechte für gute und qualifizierte Arbeitsplätze zu garantieren und zu bewahren und hierbei insbesondere auf Instrumentarien wie Arbeitsrecht, Sozialversicherung, Schutz der Privatsphäre und Datenschutz zu setzen.

Entsprechend plädiert der OGBL mit Nachdruck dafür, in Fragen des Klimaschutzes auch die soziale Dimension zu berücksichtigen. Der OGBL fordert in diesem Sinn, alle Sozialpartner in die Gespräche betreffend die Umsetzung der notwendigen ökologischen Transition einzubeziehen. Im Rahmen des Sozialdialogs müssen Umschulungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer, deren Arbeitsplätze durch einen Stellenabbau oder eine tiefgreifende Veränderung bedroht sind, früh genug geschaffen werden.

Die öffentliche Hand muss mit gutem Beispiel vorangehen und als eine der Ersten die notwendigen Maßnahmen für den ökologischen Wandel umsetzen.

Es ist in diesem Zusammenhang zu unterstreichen, dass der OGBL zu 100% hinter den in dem Plan festgeschriebenen Zielen zur Verminderung der Emissionen und Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad gegenüber dem vorindustriellen Niveau steht. Ferner verlangt der OGBL auf EU-Ebene eine glaubwürdige und umfassende Strategie für ein klimaneutrales Europa bis 2050. Er unterstützt die Forderung nach einer Erklärung des „Klimanotstands“,

d.h. dass die Klimakrise bei allen Entscheidungen und der Ausarbeitung von neuen Gesetzen, die sich auf dieser Ebene Auswirkungen haben können, miteinzubeziehen sind. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass der OGBL auf eine stärkere Berücksichtigung sozialer Aspekte und sozialverträgliche Integration des Klimaschutzes in die nationale Politik drängt.

Ökologischer Wandel darf nicht zwangsläufig mit einer Verschlechterung der Lebensbedingungen und Lebensqualität einhergehen und darf auf keinen Fall zu neuer Ausgrenzungen oder gar Ungerechtigkeiten führen.

Aus diesem Grund ist es entscheidend, dass dieser Prozess von einem sozialen Dialog auf allen Ebenen begleitet wird.

Um auch einkommensschwächere Bevölkerungsschichten dazu zu animieren, die Energieeffizienz ihrer Häuser zu verbessern, muss die Höhe der hierfür vorgesehenen Beihilfen einkommensabhängig gestaffelt werden. Ansonsten ist es kaum vorstellbar, wie die Regierung ihr sehr ehrgeiziges Ziel erreichen will, die Energieeffizienz der privaten Haushalte auf sozial gerechte Weise auf 37% zu steigern.

Schließlich lehnt die OGBL Privatisierungs- und Liberalisierungstrends im Energiesektor ab und positioniert sich klar für den Energiesektor als öffentliche Dienstleistung. Die Versorgungssicherheit muss gewährleistet bleiben. Ebenso muss der Zugang zu Energie für alle erschwinglich bleiben. Darüber hinaus spricht sich der OGBL für mehr Investitionen in die Energieinfrastruktur und insbesondere in Maßnahmen zur Förderung erneuerbarer Energien aus.

Gleichzeitig muss die öffentliche Förderung fossiler Energien gestoppt werden. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang, dass der Kompensationsfonds nicht nur nicht in atomare, sondern auch nicht in fossile Energien investiert.

VI. DER OGBL UND DIE NEUEN HERAUSFORDERUNGEN DER ARBEITSWELT

Neben der Verteidigung der Arbeitsbedingungen und der Löhne der arbeitenden Menschen spielt der OGBL natürlich auch eine wichtige Rolle für den Beschäftigungsschutz im Allgemeinen und die berufliche Situation der Arbeitnehmer im Besonderen. Im Berufsleben gibt es immer häufiger Phasen, in denen ein Arbeitnehmer mit der Gefahr konfrontiert ist, dass sich seine Arbeit von Grund auf wandelt oder, dass er sogar seine Arbeit verliert. Der ständige, rapide Wandel der heutigen Arbeitswelt bringt neue Herausforderungen mit sich. Der OGBL ist bereit, sich diesen zu stellen und sich konkret dafür einzusetzen, den Arbeitnehmer in der Arbeitswelt zu schützen.

Ein besserer Schutz der Arbeitnehmer in der neuen digitalen Wirtschaft

Die neue digitale Wirtschaft und die laufende technische Entwicklung werden unausweichliche Folgen für die Beschäftigung, die Qualität der Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen haben. Denn hinter „Arbeit 4.0“ verbirgt sich das Risiko einer negativen Entwicklung der Arbeitsverhältnisse. Andererseits ergeben sich auch Gelegenheiten für eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen und eine bessere Harmonisierung von Arbeit und Privatleben. Um negative Auswirkungen auf die Beschäftigung auszuschließen, ist es wichtig, technologische Veränderungen vorausschauend zu begleiten. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL einen stärkeren Schutz des Arbeitnehmers während seines gesamten Berufslebens.

Vorschläge des OGBL:

- Verstärkung der Verpflichtungen der Betriebe gegenüber den Personaldelegationen in Bezug auf Informationen und Konsultationen über geplante technologische Veränderungen und deren Folgen für die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsorganisation sowie die Auswirkungen auf die beruflichen Qualifikationen.
- Gründung eines Expertennetzwerks, um Personalvertreter in allen Fragen rund um technologische Veränderungen, Beschäftigungsschutz und Arbeitsbedingungen, die Aufstellung von Ausbildungsprogrammen sowie in Bezug auf die Arbeitsorganisation zu unterstützen.
- Diskussion auf Sektorebene mit den Arbeitgeberverbänden über diese Themen und um zu prüfen, ob Rahmenvereinbarungen hinsichtlich der Begleitung dieses Informations- und Konsultationsprozesses potenziell verhandelbar sind.
- Einführung eines echten individuellen und kollektiven Rechts auf Berufsberatung und berufliche Weiterbildung. Garantie eines besseren Zugangs zur beruflichen Weiterbildung. Steuerung der Berufsberatung und der Aus- und Weiterbildung in der Tripartite, und dies auf allen Ebenen. Es ist auch notwendig, das System der Validierung erworbener Berufserfahrungen zu vereinfachen und zu fördern. Um eine angemessene Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu gewährleisten, fordert der OGBL eine substantielle Erhöhung der staatlichen Kofinanzierung und die Einführung einer Ausbildungssteuer für Arbeitgeber.
- Gesetzliche Einführung eines Rechts auf oder sogar einer Verpflichtung zum Abschalten (die Modalitäten können durch Kollektivverträge oder Tarifverträge

geregelt werden).

- Bessere Regulierung der Telearbeit und Einführung von Grundregeln in Form von gesetzlichen Bestimmungen im Arbeitsrecht.
- Besserer Schutz der Arbeitnehmerdaten am Arbeitsplatz, entschiedene Bekämpfung der missbräuchlichen elektronischen Überwachung am (Tele-)Arbeitsplatz, Kontrolle, Begrenzung oder Verbot von Formen der Arbeitsorganisation und des Einsatzes von Technologien, die die körperliche und umso mehr die geistige Gesundheit eines Arbeitnehmers negativ beeinflussen können.
- Das Datenschutzgesetz muss überarbeitet werden, indem Aspekte des Arbeitnehmerschutzes aufgenommen werden. Das letzte Gesetz war ein Schritt zurück; daher sollte man zum früheren Wortlaut des Arbeitsgesetzbuchs zurückkehren. Die Überwachung des Arbeitnehmers muss die Ausnahme bleiben und strengen Regeln unterliegen. Die Überwachung der privaten Kommunikation des Arbeitnehmers muss verboten werden. Es müssen Sanktionen für den Fall vorgesehen werden, dass der Arbeitgeber gegen das Gesetz verstößt. In diesem Bereich müssen die Mitbestimmungsrechte ausgeweitet werden.
- Die ITM und ein einziger und unabhängiger nationaler arbeitsmedizinischer Dienst müssen Kontroll- und Interventionsmöglichkeiten erhalten, um die Einhaltung und Anwendung dieser neuen, durch die Digitalisierung der Wirtschaft notwendig gewordenen Dimensionen des Arbeitsrechts zu überwachen.
- Die Arbeitnehmer müssen von den Produktivitätssteigerungen durch die Digitalisierung der Wirtschaft profitieren, indem das Recht auf Bildungsurlaub erweitert, die Jahresarbeitszeit verringert, ein übertragbares Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich geschaffen und Arbeitszeitkonten, die abgesichert sind (geschützte Rechte im Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers) usw...
- Der unbefristete Arbeitsvertrag muss die Regel bleiben. Der Rückgriff auf Zeitarbeit und atypische Arbeitsformen muss stark eingeschränkt werden und Regelungen unterliegen, deren Anwendung überwacht wird. Das Phänomen der
- „Scheinselbstständigkeit“ muss gestoppt werden.
- Überprüfung der Rechtsvorschriften zur Leiharbeit, um diese Arbeitsbeziehungen besser zu regeln. Zum Schutz der Arbeitnehmer müsste insbesondere die Multiplikation von befristeten Dienstverträgen und die Anzahl der Leiharbeiter pro Betrieb begrenzt werden. Außerdem respektieren viele Arbeitgeber die fraglichen Rechtsvorschriften nicht und sie entziehen sich ihnen mit Absicht. Nur die Einführung systematischer und strenger Kontrollen durch die ITM könnte dem Missbrauch von Leiharbeit wirklich entgegenwirken.

Sicherung der beruflichen Laufbahnen der Arbeitnehmer

Die derzeitigen Probleme auf dem Arbeitsmarkt gehen uns alle an. Die tiefgreifenden und schnellen Veränderungen im Bereich der Produktionsmittel und -methoden und damit auch im Bereich der Arbeitsorganisation und des Qualifikationsbedarfs haben den OGBL veranlasst, die Sicherung der beruflichen Laufbahnen der Arbeitnehmer zu einem seiner Hauptziele zu machen. Die berufliche Sicherheit muss in allen Situationen, mit denen ein

Arbeitnehmer in seinem Berufsleben konfrontiert sein kann, tatsächlich Realität werden.

Der Begriff der Sicherung der beruflichen Laufbahnen umfasst daher sowohl einen horizontalen (die Karriere im Betrieb) als auch einen übergreifenden Aspekt (im Fall eines Wechsels des Arbeitgebers).

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL die Arbeitgeberverbände und die Regierung auf, gemeinsam Überlegungen im Hinblick auf eine Reform der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen aufzunehmen.

Eine echte Sicherung der beruflichen Laufbahnen stützt sich auf mehrere Säulen:

- Zuerst ist eine allgemeine Beschäftigungspolitik vonnöten, die auf folgenden Grundsätzen beruht: Der **unbefristete Arbeitsvertrag** muss die absolute Norm bleiben und „atypische“ Arbeitsformen müssen um jeden Preis so weit wie möglich unterbunden und besser reguliert werden.
- Eine solche allgemeine Beschäftigungspolitik muss **alle Facetten** berücksichtigen – z.
- B. diverse Eingliederungsmaßnahmen, Kurzarbeit, Jugendgarantien und ein Rechtsrahmen für Praktika – und schließlich geeignete Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer vorsehen.
- Ferner muss angesichts der wirtschaftlichen Veränderungen und der Schwierigkeiten, mit denen wir konfrontiert sind, vorausschauend gehandelt werden: Die Überarbeitung der **Bestimmungen über Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, Kollektiventlassungen, Sozialpläne, Pläne zum Beschäftigungserhalt und Konkurse** ist ein Muss.

Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen

Der OGBL schlägt eine Erweiterung der Pflichten der Arbeitgeber im Hinblick auf die Vermeidung von Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vor. So sollte eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen nur dann erfolgen, wenn die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich erscheint. Der Arbeitgeber müsste dann den Nachweis erbringen, dass alle Ausbildungs- und Anpassungsmaßnahmen ausgeschöpft wurden und eine interne Wiedereingliederung nicht durchführbar ist. Dazu sollte er auch im Fall einer wesentlichen Änderung des Arbeitsvertrags aus wirtschaftlichen Gründen verpflichtet sein. Darüber hinaus sollten soziale Kriterien (Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienlasten, Gesundheit) eingeführt werden, deren Gewichtung und Reihenfolge zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt werden.

Schließlich muss der Begriff der ungerechtfertigten Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen dahingehend erweitert werden, dass eine Entlassung unmöglich wird, deren einziger Zweck darin besteht, die Margen eines Unternehmens oder einer Gruppe in einer global und nachhaltig profitablen Situation zu verbessern. Zumindest muss die gesetzliche Abfindung sollte im Falle einer Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen oder einer Umstrukturierung für alle Unternehmen, die keine Defizitbilanz haben, zumindest erhöht werden.

Parallel dazu müssen die Arbeitnehmervertreter stärker in Kündigungsverfahren aus wirtschaftlichen Gründen einbezogen werden, indem der Arbeitgeber verpflichtet wird, geplante Entlassungen zuerst der Personalvertretung mitzuteilen.

Pläne zum Beschäftigungserhalt

Die wichtigsten Punkte des Vorschlags des OGBL für eine Reform der Pläne zum Beschäftigungserhalt sind:

- Überarbeitung des Delegationsgesetzes, mehr Rechte für die Delegierten und ihre Gewerkschaften.
- Es muss eine Pflicht zum Verhandeln eingeführt werden und für den Fall, dass die Verhandlungen scheitern, muss die Möglichkeit des Befassens der Nationalen Schlichtungsstelle vorgesehen werden. Die Kontrolle der Betriebe, die einen Plan zum Beschäftigungserhalt unterzeichnet haben, muss verstärkt werden und ein Verbot von Entlassungen während mindestens der Geltungsdauer des Plans eingeführt werden.

Über den reaktiven Charakter der derzeitigen Pläne zum Beschäftigungserhalt hinaus schlägt der OGBL vor, jährlich einen Plan mit antizipierenden und präventiven Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigung und der beruflichen, qualifizierten und sozialen Aussichten der Arbeitnehmer innerhalb des Betriebs vorzulegen (soziales Audit). Dieser soll im Rahmen der Mitbestimmung im Betrieb und der Vertragsverhandlungen mit den national repräsentativen Gewerkschaften zu einer gesetzlich festgelegten Verpflichtung werden.

Sozialpläne

Was die Verhandlungen über den Sozialplan anbelangt, macht der OGBL folgende Reformvorschläge:

- Die Verhandlungen über einen Sozialplan dürfen sich keinesfalls auf die Frage der Entlassungen und der vorzusehenden Entschädigungen beschränken.
- Die Frist von fünfzehn Tagen ist viel zu kurz und muss verlängert werden.
- Ebenso muss die Frist für die Übergabe von Vorabinformationen vor dem Beginn der Verhandlungen verlängert werden.
- Die Schwelle der geplanten Entlassungen in einer Zeitspanne von 30 oder 90 Tagen, die zur obligatorischen Verhandlung eines Sozialplans führt, ist zu hoch angesetzt und leicht zu umgehen.
- Außerdem muss die Frage der Zeitspanne, in der Entlassungen durchgeführt werden, gesetzlich geregelt werden. In der Tat sehen bestimmte Betriebe zurzeit Fristen von bis zu drei Jahren vor und verhindern so de facto, dass die betroffenen Arbeitnehmer eine andere Stelle finden oder die Sozialleistungen des Sozialplans in Anspruch nehmen können, weil sie gezwungen sind zu kündigen.
- Die Gesetzgebung muss ebenfalls formal das Streikrecht vorsehen, falls das Schlichtungsverfahren scheitert.

Konkurse

Zur Sicherung der beruflichen Laufbahnen ist eine Reform des Konkursrechts sehr wichtig. Um einen besseren Schutz zu gewährleisten, ist es notwendig:

- die gesetzlichen Obergrenzen des „Superprivilegs“ anzuheben;
- die Abfindungen in die Berechnung der Ansprüche zur Ermittlung des Superprivilegs aufzunehmen;

- Professionalisierung des Amtes des Insolvenzverwalters und Festlegung und Vereinheitlichung der Pflichten des Insolvenzverwalters, um die Auszahlung der Ansprüche der betroffenen Arbeitnehmer schneller und transparenter zu gestalten.
- den Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem ersten Tag des Konkurses einzuführen.

Das Phänomen der so genannten „Sharing Economy“

Der OGBL warnt vor einer Begriffsverwirrung, die darin besteht, nicht zwischen eigentlichen kollaborativen oder partizipativen Wirtschafts- oder Konsumformen, die oft von gemeinnützigen Verbänden verfolgt werden, einerseits und Plattformen wie etwa Uber oder Lyft – kapitalistische Betriebe, die neue technologische Errungenschaften zur Gewinnmaximierung nutzen, – andererseits zu unterscheiden. Statt einer „Sharing Economy“ handelt es sich oft um Geschäftsmodelle unter Umgehung des Arbeitsrechts, des Sozialrechts, der Betriebsbesteuerung oder anderer Bestimmungen (z. B. Hygiene- oder Sicherheitsnormen), die für die „Old Economy“ gelten, also unter dem Strich um besonders aggressive Formen des unlauteren Wettbewerbs.

Aus Sicht des OGBL sollte dieser zweite Unternehmenstyp streng reguliert bzw. verboten werden, wenn er sich nicht an die Spielregeln hält. Zurzeit verhindern die luxemburgischen Gesetze noch, dass die aggressivsten dieser Plattformen sich in Luxemburg niederlassen. Es muss sichergestellt werden, dass dies so bleibt und bei Bedarf die Gesetze verschärft werden.

Der OGBL wird sich allen Versuchen widersetzen, die einschlägigen Gesetze so anzupassen, dass das Arbeitsrecht, das Sozialrecht, Tarifverträge und der Verbraucherschutz abgeschwächt würden.

Die Demokratie in der Arbeitswelt

Für den OGBL sind Mitbestimmung und sozialer Dialog natürlich zentrale Werte. Die Gewerkschaftsarbeit beruht auf den Möglichkeiten zur Mitsprache und Mitbestimmung. Dies ist der Hebel, den eine Gewerkschaft hat, um die Entscheidungsprozesse zu beeinflussen. Mitbestimmung und sozialer Dialog sind nach Meinung des OGBL Teil eines größeren Demokratisierungsprozesses der Wirtschaft.

Mitbestimmung und sozialer Dialog im Betrieb

Betreffend die Information, Konsultation und Mitbestimmung im Betrieb gibt es seit 2015 ein neues Gesetz zu den Personaldelegationen. Die Überarbeitung dieses Gesetzes war überfällig, denn das alte Gesetz stammt aus dem Jahr 1979. Das Gesetz enthält eine Reihe von Verbesserungen, so etwa eine Verbesserung des Rechts auf Information und Konsultation der Delegierten, das Recht der Delegierten sich frei im Betrieb zu bewegen, ein besserer Kündigungsschutz, die Freistellung eines Delegierten in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern usw.

Allerdings wurden nicht alle Forderungen des OGBL übernommen. Offene Fragen – etwa zur „entité économique et sociale“, der Vertretung des Personals in den Verwaltungsräten, den Rechten der Delegierten im Bereich Beschäftigungsschutz, der Schutz der Delegierten und ihrer beruflichen und sozialen Perspektiven und viele andere mehr – nach wie vor ungelöst. Der OGBL erneuert in diesem Zusammenhang seine Forderungen in den Bereichen Beschäftigungserhalt, Sozialpläne und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen.

Bei der Mitbestimmung besteht noch Spielraum für Verbesserungen, und der OGBL fordert die Regierung auf, weiter auf eine Stärkung der Rechte der Personaldelegierten und der Gewerkschaften hinzuwirken.

Nationaler Sozialdialog

Des Weiteren betont der OGBL auf nationaler Ebene die Bedeutung der sozialen und wirtschaftlichen Konzertierung. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine Aufwertung der Beratungsfunktion von Organen wie dem Wirtschafts- und Sozialrat (CES) und dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ). Im Hinblick auf eine echte Berücksichtigung der legitimen Interessen der Arbeitnehmer verlangt der OGBL die Aufnahme in alle politischen Debatten und alle Arten von Arbeitsgruppen in den Bereichen Sozial-, Steuer- und Umweltpolitik sowie Mobilität und Wohnraum.

Das Koordinationskomitee der Tripartite muss seine ursprüngliche Rolle als Kriseninstrument erneut erfüllen. Die Tripartite darf weder ein Alibi-Treffen noch eine Regierung *bis* sein, sondern sollte immer dann einberufen werden, wenn Lösungen für die nachgewiesenen wirtschaftlichen und sozialen Probleme gefunden werden müssen.

Wohlbefinden bei der Arbeit

Eine weitere große Herausforderung der neuen Arbeitswelt, wo der OGBL über besondere Kompetenzen verfügt, ist die Lebensqualität bei der Arbeit. Angesichts der Herausforderungen, die neuartige Technologien und die damit verbundenen Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten mit sich bringen, wandelt sich die Lebensqualität bei der Arbeit von Grund auf. Zwar wurden in Luxemburg bestimmte Maßnahmen auf den Weg gebracht, die in die richtige Richtung gehen (Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs, Flexibilisierung des Elternurlaubs für beide Elternteile und Erhöhung der Entschädigung des Elternurlaubs, ein zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer, Einführung eines Arbeitszeitkontos für Arbeitnehmer des privaten Sektors), aber es wird immer schwieriger, ein Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben herzustellen.

Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und das damit einhergehende Thema der Lebensqualität bei der Arbeit gehören ebenfalls zu den Arbeitsschwerpunkten des OGBL. Ausgehend von der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz durch die Arbeitnehmer verschlechtert sich die Lebensqualität bei der Arbeit. Der OGBL bedauert dies und erinnert an die Haupterkenntnisse der Analyse der Ergebnisse der alljährlichen „Quality of Work Index“-Erhebung der Arbeitnehmerkammer in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg.

Stress bei der Arbeit

Alles in allem bestätigen die Ergebnisse, dass psychosoziale Probleme bei der Arbeit das Hauptproblem in der modernen Arbeitswelt sind. Der Stress bei der Arbeit nimmt also weiter zu, denn Arbeitnehmer sind immer öfter mit Situationen konfrontiert, in denen die psychologische Belastung hoch ist (Informations- und emotionale Überlastung, Zeitmangel, Mobbing usw.), während sie wenig Macht haben, die Lage zu kontrollieren (mangelnde Selbstständigkeit, geringer Spielraum, um selbst aktiv zu werden, geringe Ausbildung eigener Fähigkeiten). Dies hat mit Sicherheit Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer und damit auch für die öffentliche Gesundheit.

Schwierige Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Ein Element der Lebensqualität bei der Arbeit ist der Spielraum, den Arbeitnehmer haben, um Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen. Um neben der Berufstätigkeit auch in anderen Lebensbereichen aktiv sein zu können, müssen Arbeitnehmer, neben einer ganzen Reihe anderer Mittel, jedoch über ein Arbeitszeitvolumen verfügen, das nicht ihre gesamte Zeit und Energie beansprucht, sondern ihnen genügend Möglichkeiten lässt und eröffnet, um alltägliche Aktivitäten in Angriff zu nehmen.

Damit stellt sich außerdem die Frage nach der (Un-)Durchlässigkeit der Grenzen zwischen Arbeitsleben und Freizeit.

Vorschläge des OGBL

Da in der Arbeitswelt eine Entwicklung hin zu einer Intensivierung und Flexibilisierung stattfindet und mehr persönliches Engagement der Arbeitnehmer in ihrem Beruf und eine größere Mobilität verlangt werden, während die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen, fordert der OGBL eine gesetzliche Regelung der Prävention psychosozialer Risiken. Denn im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern wie Frankreich oder Deutschland gehören die psychosozialen Arbeitsbedingungen nicht zu den Risiken, die bei der Bewertung der Risiken in einem Betrieb unbedingt zu berücksichtigen sind. Gleichzeitig verlangt der OGBL die Anerkennung psychosozialer Krankheiten als Berufskrankheiten.

Berufliche Wiedereingliederung

Die OGBL fordert, dass dringend eine grundlegende Reform der beruflichen Wiedereingliederung zugunsten der Arbeitnehmer durchgeführt wird. Seit 2002 haben die sukzessiven Gesetzesänderungen die Situation der betroffenen Personen nicht verbessert.

Schutz älterer Arbeitnehmer

Der letzte Aspekt der Verpflichtung des OGBL, sich für den Schutz der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen, betrifft die älteren Arbeitnehmer. Die neue Arbeitswelt mit all ihren Umbrüchen stellt für ältere Arbeitnehmer eine umso größere Herausforderung dar. Wenn ein Arbeitnehmer die letzte Phase seines Berufslebens erreicht, besteht heute leider ein noch größere Ängste und Risiken als früher, den Arbeitsplatz zu verlieren und auf Dauer arbeitslos zu werden.

Der OGBL schlägt daher erneut eine gesetzliche Regelung zur Einführung eines Aktionsplans zur Förderung von Erwerbstätigkeit, für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz der älteren Arbeitnehmer vor.

Im Übrigen erscheint es dringend notwendig, neue Konzepte für die letzte Phase des Arbeitslebens älterer Mitarbeiter einzuführen, darunter insbesondere ergonomische Arbeitsplätze und ein Altersmanagement in den Betrieben. Außerdem sollten mehr Möglichkeiten für die Arbeitszeitgestaltung geschaffen werden, entweder über ein Arbeitszeitkonto, eine spezifische Arbeitszeitverkürzung für ältere Arbeitnehmer oder geeignete Vorruhestandsregelungen. Im Rahmen einer Politik des Altersmanagements in den Betrieben müssen ebenfalls Programme zur Übermittlung von Kenntnissen zwischen

älteren und jüngeren Arbeitnehmern geschaffen werden.

Der Gesetzentwurf über das betriebliche Altersmanagement, das zurzeit die Instanzen durchläuft, wird diesen Zielen nicht gerecht und sollte aus Sicht des OGBL schnellstens überarbeitet werden.

In diesem Zusammenhang geht der OGBL einen Schritt weiter und fordert eine Altersteilzeitregelung, die es ermöglicht ab 57 Jahren Teilzeitarbeit und Teilrente kumulieren zu können. Durch eine solche Regelung wären die Arbeitnehmer eher geneigt, ihr Erwerbsleben zu verlängern, und die Auswirkungen auf die Gesamtkosten der Rentenversicherung lägen schlimmstenfalls bei plus/minus null. Eine solche Regelung war Bestandteil der Vereinbarung zwischen der Regierung und den Gewerkschaften vom November 2014 und sollte nun schnellstens umgesetzt werden.

Ein Arbeitnehmer, der die Bedingungen für eine Teilrente erfüllt, hätte vom 57. bis zum 65. Lebensjahr das Recht auf Teilzeitarbeit. Er könnte jedoch auch vor dem gesetzlichen Rentenalter in Rente gehen, wenn die Bedingungen für eine vorgezogene Altersrente erfüllt sind. Ein Arbeitnehmer, der eine Altersteilzeit in Anspruch nimmt, kann des Weiteren seine Versichertenkarriere ergänzen und aufbessern, indem er weiter Beiträge für den Teil des Einkommens zahlt, der der freigestellten Arbeitszeit entspricht.

Der OGBL fordert auch die Einführung einer Vorruhestandsregelung für beschwerliche Arbeit und die Ausweitung der Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit auf andere Arten von Arbeit (z. B. Nachtwache). Allgemein müssen die Zugangsrechte zum Vorruhestand verbessert werden.

VII. STEUERN UND ÖFFENTLICHE FINANZEN

Der OGBL befürwortet einen finanzstarken Staat. Der Staat als Sozialstaat spielt eine wesentliche Rolle beim Schutz der Sicherheit und des Wohlergehens seiner Bürger. Der OGBL spricht sich daher für eine Politik zur Stärkung des Sozialstaates durch Absicherung und Weiterentwicklung des öffentlichen Sozialversicherungssystems aus. Gleichzeitig fordert der OGBL eine zielgerichtete Investitionspolitik mit Blick auf die Zukunft. Insbesondere wird gefordert, den Zugang zu Dienstleistungen und Gütern die zur Bewältigung zukünftiger Herausforderungen beitragen zu begünstigen, wie etwa Ausbildung, Weiterbildung, Forschung, Gesundheitswesen, öffentlicher Verkehr, Energie usw.

Der OGBL besteht darauf, dass diese wesentlichen Dienstleistungen allgemein zugänglich bleiben müssen, und der Zugang allen Bürgern unabhängig von ihrer finanziellen Situation garantiert werden muss. Der OGBL wird sich immer gegen eine Politik der Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung öffentlicher und nicht-kommerzieller Dienstleistungen aussprechen.

Um seiner Rolle gerecht zu werden, muss der Staat über ausreichende Steuereinnahmen verfügen.

Die Steuerlast darf jedoch weder ungerecht verteilt sein noch eine Zunahme der sozialen Ungleichheiten schüren. Am 1. Januar 2017 trat eine Steuerreform in Kraft, mit der frühere Negativentwicklungen im Rahmen der Austeritätspolitik bei der Kaufkraft und Einkommensverteilung teilweise korrigiert wurden. Daher hat der OGBL sie unterstützt.

Folgende Probleme bleiben jedoch ungelöst:

- Betriebe zahlen immer weniger Steuern (der Spitzensatz ist von 40% im Jahr 1985 auf 17%, respektive 15% gesunken);
- Kapitaleinkünfte werden deutlich geringer besteuert als Arbeitseinkommen;
- Die Steuerprogression bei Privatpersonen hat ihre Wirkung eingebüßt und geht zulasten niedriger und mittlerer Einkommen, während sehr hohe Einkommen profitieren.

Diesen Entwicklungen muss durch eine höhere Steuerprogression entgegengewirkt werden, die sehr hohe Einkommensgruppen stärker belastet. Die Steuersätze müssen regelmäßig an die Inflation angepasst werden.

Nach Auffassung des OGBL ist es untragbar, dass große Vermögen immer weniger für die Finanzierung gemeinnütziger Aufgaben herangezogen werden. Die Pauschalbesteuerung von Kapitalerträgen ändert nichts an der steuerlichen Ungleichbehandlung von Arbeit und Kapital. Es ist inakzeptabel, dass Kapital weniger besteuert wird als Arbeit! Die Vorzugsregelungen für Dividenden, Zinseinnahmen oder Kapitalerträge müssen abgeschafft werden. Die Besteuerung von „stock options“ muss abgeändert werden, um sie wie Arbeitseinkommen zu behandeln und mit dem gleichen Satz zu besteuern.

Die Vermögenssteuer muss wieder eingeführt werden. Die Abschaffung der Vermögenssteuer 2006 war ein Schritt in die falsche Richtung zulasten der Steuergerechtigkeit. Daneben sollte über eine Besteuerung großer Erbschaften ins Auge gefasst werden. Die daraus resultierenden Mehreinnahmen würden es dem Staat ermöglichen, seine sozialen Verpflichtungen auch in Zukunft zu erfüllen und höhere Belastungen für Familien zu verhindern. Die Erhöhung der Mehrwertsteuer oder anderer indirekter und nicht progressiver Steuern ist nicht der richtige Weg, da sie Haushalte mit niedrigem Einkommen stärker belastet.

Im Bereich der Unternehmensbesteuerung hat der Steuerwettbewerb zwischen den Ländern der Europäischen Union zu einer Spirale des Steuerdumpings geführt, die einerseits den Handlungsspielraum der Staaten bei der Haushaltspolitik massiv verringert und andererseits die Steuerlast für die Bevölkerung generell erhöht hat. In den letzten Jahren sind die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Folgen dieser Politik deutlich sichtbar geworden. Jede zusätzliche Gesetzesinitiative zur Senkung der Unternehmens- und Kapitalbesteuerung ist sowohl wirtschaftlich als auch sozial kontraproduktiv und verschärft Ungleichgewichte sowohl bei der Verteilung des produzierten Vermögens als auch in Bezug auf politische und demokratische Krisen. Ein Kurswechsel in der Politik ist unerlässlich. Es führt kein Weg an einer Harmonisierung und mehr Steuertransparenz in Europa vorbei. In diesem Zusammenhang unterstützt der OGBL auch eine europäische Finanztransaktionssteuer.

Die Politik in Luxemburg muss aufhören, internationale Initiativen zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung zu bremsen. Stattdessen muss die internationale Zusammenarbeit verstärkt und die Zahl der Steuerbeamten und Kontrollen erhöht werden.

Es ist auch notwendig, die von den Betrieben gezahlte Solidaritätssteuer zu erhöhen, um das Gleichgewicht zwischen Betrieben und Einzelpersonen bei der Finanzierung des Beschäftigungsfonds wiederherzustellen.

Der OGBL fordert eine Einbeziehung in die Debatten über die von der Regierung angekündigte Steuerreform, die auf eine Individualisierung der Besteuerung und die Einführung einer einheitlichen Steuertabelle abzielt. Um sicherzustellen, dass die

Diskussionen absolut transparent und in voller Kenntnis der Sachlage geführt werden, müssen zunächst die Struktur, der jeweilige Anteil der verschiedenen Besteuerungselemente und die reale allgemeine Steuersituation in Luxemburg bestimmt werden.

Der OGBL setzt sich des Weiteren für die Gleichbehandlung von in Luxemburg Ansässigen und Grenzgängern bei der Besteuerung ein.

VIII. FÜR SOZIALE SICHERHEIT AUF HOHEM NIVEAU

Eine Gesellschaft lässt sich daran messen, wie sie die Schwächsten behandelt. Tritt einmal die Situation ein, dass wir Gesundheitsdienstleistungen benötigen, haben wir alle das Recht auf eine optimale Versorgung. Der OGBL verteidigt seit jeher den Grundsatz einer Sozialversicherung auf hohem Niveau, die auf Solidarität und den gleichen Rechten für alle beruht.

Denn nur über den Grundsatz der solidarischen Finanzierung kann die Sozialversicherung über den erforderlichen Teil des Nationaleinkommens verfügen und mit dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit umverteilen. Der OGBL verlangt daher, dass das derzeitige Finanzierungssystem nicht nur abgesichert, sondern verbessert und angepasst wird. Die Bevölkerung hat das legitime Recht auf

- Eine bestmögliche Gesundheitsversorgung
- Soziale Sicherheit
- Gute Renten

Der OGBL spricht sich in diesem Kontext kategorisch gegen eine Politik der Privatisierung der Sozialen Sicherheit aus. Dies gilt sowohl für die Gesundheits- und Sozialdienstleistungen als auch für die Sozialversicherungen.

Kein Angriff auf die solidarische Finanzierung wird geduldet werden. Zugleich wendet sich der OGBL kategorisch gegen jedes politische Vorhaben, das auf eine Reduzierung des Anteils der Arbeitgeber oder des Staates an der Finanzierung der Sozialversicherung abzielt. Falls auf der Ebene der Sozialversicherung zusätzlicher Finanzierungsbedarf entstehen sollte, schlägt der OGBL eine Beitragserhöhung oder die Erschließung neuer Finanzquellen (durch Anhebung der Beitragsobergrenze) statt einer Verschlechterung der Leistungen vor.

Gesundheitsversorgung

Die oberste Priorität des OGBL: Der Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung für alle muss gewährleistet werden, und zwar unabhängig von der jeweiligen Einkommenssituation des Einzelnen.

Für die Organisation und die Finanzierung der Gesundheitsversorgung gibt es daher keine Alternative zum allgemeinen Grundsatz der solidarischen Risikogemeinschaft.

Ein effizientes Gesundheitssystem verbessert die Lebensqualität und die Produktivität und trägt zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei.

Der OGBL heißt sämtliche Maßnahmen gut, die die möglichst effiziente Verwendung von staatlichen Mitteln und öffentlichen Versicherungsfonds fördern, sofern die Maßnahme

dem Hauptziel untergeordnet bleibt: die Gewährleistung und Verbesserung der Qualität und des Leistungsangebots. In diesem Zusammenhang ist der OGBL gegen die Einführung eines Fallpauschalensystems (DRG) für die Gesundheitsversorgung. Ein solches Modell, das neoliberalistische Tendenzen im Gesundheitssystem fördert, würde aus der Gesundheitsversorgung ein Geschäft mit allen negativen Konsequenzen für den Patienten aufgrund der Jagd nach Produktivität und Gewinnoptimierung machen. Zudem zeigen die in den Grenzregionen im Klinikbereich gemachten Erfahrungen deutlich die negativen Folgen sowohl für die Arbeitnehmer als auch in Bezug auf die Qualität der Versorgung auf.

Der OGBL fordert in Bezug auf das Pflegepersonal die Einhaltung von Kriterien wie zum Beispiel Einstellungen nach Berufsbild und in ausreichend hoher Anzahl, sowie Arbeitsbedingungen, die einem qualitativ hochwertigen Öffentlichen Dienst würdig sind. Der OGBL warnt vor jeglicher Art der Auslagerung der nicht marktbestimmten Gesundheitsdienstleistungen und der öffentlichen Versorgung an den Privatsektor.

Der OGBL hält es angesichts der demografischen Entwicklung und des technologischen Fortschritts in der Medizin für völlig normal, dass die Entwicklung der Gesundheitsausgaben in einem Land mit einem hohen wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungsstand wie Luxemburg proportional über denen des Bruttoinlandsprodukts liegt.

Der OGBL fordert, dass der künftige zunehmende Finanzierungsbedarf durch zusätzliche Zuweisungen aus öffentlichen Mitteln und durch eine Erhöhung der Einnahmen aus der Krankenversicherung (insbesondere durch die Abschaffung der Beitragsobergrenze für Sachleistungen) gedeckt wird.

Ein vollständiges Leistungsangebot von hoher Qualität

Der OGBL spricht sich für eine Fortsetzung des notwendigen Ausbaus der medizinisch-technischen Infrastrukturen aus, mit qualifiziertem Personal in ausreichender Anzahl. Der Schwerpunkt muss auf die Präventivmedizin und die Früherkennung gelegt werden. Der Patient muss im Zentrum der Entscheidungsprozesse im Rahmen seiner medizinischen Versorgung stehen.

In diesem Zusammenhang schlägt der OGBL vor, die jüngste Pflegestruktur in Form der „Maison médicale“ nicht nur auf alle Regionen des Landes auszuweiten, sondern sie auch in die Notaufnahmen der Krankenhäuser einzubinden, um die Frage der Verantwortlichkeit bei Verlegungen zu klären.

Der OGBL verlangt nachdrücklich, dass die ambulante Chirurgie und MRT-Untersuchungen in einem klinischen Rahmen stattfinden. Es muss eine Koordinierung der ambulanten und stationären Versorgung erfolgen. Jeder Gesundheitsdienstleister muss ins System integriert werden, um dem Versicherten die bestmögliche Versorgung zu garantieren.

Für die Patientenversorgung muss in diesem Zusammenhang auf einem Konzept beruhen, das aus einer interdisziplinären Konzertierung zwischen den verschiedenen Anbietern hervorgeht. Die objektive Aufklärung des Patienten muss verbessert und der Patient muss ins Behandlungskonzept eingebunden werden.

Der OGBL fordert die gezielte Förderung der Rekrutierung von Ärzten in Form der „Salariatsmedizin“ zur praktischen Umsetzung dieser Ziele.

Für die obligatorische Konventionierung

Der OGBL schützt den sehr wichtigen Grundsatz der obligatorischen Konventionierung für medizinische Leistungen (medizinische Behandlungen und Pflege).

Eine Liberalisierung der Tarife hätte fatale Folgen für das luxemburgische Gesundheitssystem. Neben einem ineffizienten Kostenanstieg wäre der Weg frei für die Einrichtung einer mehr oder weniger schnellen medizinischen Versorgung je nach finanzieller Situation des Patienten, und die gleichwertige Gesundheitsversorgung für alle wäre nicht länger gewährleistet.

Der OGBL verlangt, dass im Rahmen der Kranken- und Pflegeversicherung das größtmögliche Angebot medizinischer und Versorgungsleistungen gewährleistet wird, und dass die entsprechenden Nomenklaturen fortlaufend angepasst werden.

In diesem Zusammenhang verlangt der OGBL insbesondere die Neugestaltung der unzureichenden Nomenklaturen im Bereich der kieferorthopädischen Behandlungen und der Zahnprothesen.

Der OGBL wiederholt seine Forderungen in Bezug auf die Verallgemeinerung des direkten Abrechnungssystems („Tiers payant généralisé“), die Abschaffung der Mehrkosten für ärztliche Honorare bei Krankenhausaufenthalten erster Klasse sowie der Mehrkosten für ärztliche Untersuchungen.

Der OGBL verlangt mit Nachdruck die Reform des kontrollärztlichen Diensts und spricht sich ebenfalls für die Einrichtung eines effizienten Verfahrens aus, mit dem von den Anbietern zu verantwortende Verstöße bekämpft werden sollen.

Der OGBL fordert eine Reform des Schiedsrats der Sozialversicherung und des Obersten Rats der Sozialversicherung zur Vermeidung übermäßig langer, nicht hinnehmbarer Wartezeiten.

Gesundheitsdienstleistungen dürfen nicht der Liberalisierung des Marktes unterliegen.

Die Gesundheits- und Sozialversorgung ist keine Ware. Sie muss vor der europäischen Politik der Marktöffnung geschützt werden.

Um das grenzüberschreitende Recht des Patienten auf eine optimale Gesundheitsversorgung bei einem stationären Aufenthalt zu gewährleisten, müssen die bestehenden Bewilligungsverfahren der Krankenversicherung einheitlich ablaufen.

Dies steht keinesfalls im Widerspruch zur allgemeinen Gewerkschaftspolitik des OGBL, der sich insbesondere auf der Ebene der Großregion für eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit (insbesondere bei den Notaufnahmen und beim Transport von Patienten im Notfall in ein nahe gelegenes Krankenhaus) und die Realisierung von Synergien in den Bereichen Entwicklung der Leistungen, Ausbildung und berufliche Qualifikationen einsetzt.

Umweltmedizin

Der OGBL fordert die Einführung einer Abrechnung auf Stundenbasis im Bereich der Umweltmedizin. Das Praktizieren der Umweltmedizin, d. h. Diagnostik und Behandlung, sind äußerst zeitintensiv. Aus diesem Grund muss es die Möglichkeit geben, den Zeitaufwand in Rechnung zu stellen.

Präventivmedizin

Der OGBL unterstützt das Konzept der Präventivmedizin.

Ein wesentliches Element der Prävention ist die Förderung einer gesunden Arbeitsumgebung. Der OGBL schlägt diesbezüglich vor, effiziente und verbindliche Maßnahmen zum Kampf gegen Stress am Arbeitsplatz und Burn-out vorzusehen. Der OGBL fordert, dass der Präventivmedizin ein höherer Stellenwert zugeordnet und die Koordinierung der angebotenen Präventivmaßnahmen verbessert wird. Des Weiteren fordert der OGBL, dass die Ergebnisse der bereits durchgeführten Präventivmaßnahmen bewertet werden.

Pflegeversicherung

Der OGBL engagiert sich auf allen Ebenen für die von Pflegedienstleistungen abhängigen Personen. Die Gewährleistung der Autonomie und das Recht, im Alter in Würde zu leben, stehen für den OGBL bei jeder Diskussion rund um die Pflegeversicherung an erster Stelle. Vieles hat sich in den vergangenen Jahren in diesem Zusammenhang getan. 2018 wurde das Gesetz über die Reform der Pflegeversicherung nach jahrelangen konfliktreichen Diskussionen verabschiedet. Derzeit finden Gespräche über die Bilanz der Umsetzung des neuen Gesetzes statt. Während sich einige Dinge zum Positiven entwickelt haben, bleiben viele Fragen offen. Der OGBL fordert seit Beginn der Gespräche um das neue Gesetz, dass, sollte sich dies als notwendig erweisen eine Reform der Reform geprüft werden müsse, gegebenenfalls mit einem neuen Gesetz.

Der OGBL fordert:

- die Einbindung aller Partner in die künftigen Gespräche;
- die Verbesserung der bestehenden Leistungen und die Schaffung neuer Leistungen, die dem technischen Fortschritt Rechnung tragen;
- höhere Transparenz auf Leistungsebene;
- die Einhaltung der Bestimmungen des sektoriellen SAS-Kollektivvertrags;
- die notwendige Ausstattung mit qualifiziertem Personal;
- die Einführung von Qualitätskontrollen;
- die Wiedereinführung der Beteiligung des Staates in Höhe von 45 % am Pflegeversicherungsbudget;
- Überlegungen zur Exportierbarkeit von Sachleistungen für die Grenzgänger, die die Versicherung mitfinanzieren.

Der OGBL ist gegen jede Form der Verschlechterung der Leistungen und Dienste und zieht falls nötig eine Erhöhung des Beitragssatzes und der staatlichen Beteiligung vor.

Unfallversicherung

Der OGBL fordert die Überarbeitung der Liste der Berufskrankheiten und insbesondere die Anerkennung psychosozialer, durch die Arbeitsbedingungen ausgelöster Krankheiten (zum Beispiel Burn-out usw.) als Berufskrankheit.

Arbeitsmedizin

Im Rahmen der Aufgaben der Arbeitsmedizin fordert der OGBL eine Reform, die der Weiterentwicklungen des Arbeitsmarktes und den Risiken am Arbeitsplatz Rechnung trägt. Zum heutigen Zeitpunkt existiert keine einheitliche Versorgung der Arbeitnehmer aus verschiedenen Sektoren, die dieselbe Qualität und die erforderliche Neutralität aufweist, da die verschiedenen sektoriellen arbeitsmedizinischen Dienste von den Arbeitgebern gesteuert werden – mit Ausnahme des STM, der dreigliedrig geleitet wird.

Der OGBL fordert die Einführung eines nationalen arbeitsmedizinischen Dienstes (SNMT), der eine neutrale und unabhängige Versorgung der Arbeitnehmer gewährleisten würde. Die Finanzierung und die Verwaltung dieses Dienstes könnte auf dreigliedriger Basis erfolgen, ähnlich wie der „Service de Santé au Travail Multisectoriel“.

Ferner fordert der OGBL die Einrichtung eines nationalen Ausschusses für die Koordinierung der Vorsorge, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der sich aus allen beteiligten Einrichtungen zusammensetzt (AAA-Division de la Prévention, SNMT, CMSS, CNS, ITM usw.).

Renten

Für den OGBL ist es ein Recht und eine gesellschaftliche Verpflichtung, im Ruhestand gut leben zu können! Der OGBL hat schon immer und wird auch weiterhin für Pensionen kämpfen, die ein Ersatzeinkommen darstellen, das den Rentnern einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

Die öffentlichen Rentensysteme, wie wir sie in Luxemburg kennen, haben eine stabilisierende Wirkung auf die Kaufkraft. Ihre solidarische und generationsübergreifende Ausrichtung ermöglicht es, zahlreiche Pensionierte vor dem Absinken in prekäre Verhältnisse zu bewahren. Gute Pensionen sind ein wirksames Mittel zur Bekämpfung von Altersarmut. Eine Politik der Senkung der Rentenbezüge könnte gesellschaftlichen Schaden anrichten und lediglich eine Kostenverschiebung statt tatsächliche finanzielle Einsparungen bewirken. Außerdem ist zu betonen, dass das allgemeine Rentensystem – eine der wesentlichen Säulen der Sozialversicherung – zum Ziel hat, die Rentner vor dem Armutsrisiko zu bewahren.

Gleichzeitig soll es die Aufrechterhaltung der Lebensqualität der Personen sicherstellen, die ihr Leben lang gearbeitet und Beiträge gezahlt haben. Aus diesem Grund ist die soziale und gesellschaftliche Rolle der Altersversorgung äußerst wichtig.

Das luxemburgische Rentensystem profitiert derzeit von einer mehr als komfortablen Finanzsituation, mit Rücklagen von nahezu 19 Milliarden Euro zum 31. Dezember 2018. Unser Rentensystem ist also leistungsfähig und unsere Rentenleistungen tragbar.

Für den OGBL können die Wirtschaftskraft Luxemburgs, die spezifischen Leistungen und die demografische Dynamik des Landes, die stark voneinander abhängig sind, die Finanzierbarkeit des Rentensystems größtenteils allein sicherstellen.

Der OGBL verteidigt mit allen Kräften die langfristige Sicherung und Erhaltung der öffentlichen Rentenversicherung Luxemburgs, die auf dem Umlageverfahren basiert und solidarisch finanziert wird.

Im Hinblick auf die hervorragende Finanzlage fordert der OGBL die Rücknahme der mit der Reform 2013 eingeführten Verschlechterungen.

Weitere Forderungen des OGBL umfassen:

- Die vollständige Beibehaltung des gesetzlichen Rentenalters;
- Den Erhalt des Rechts auf vorzeitigen Ruhestand gemäß den aktuellen Bestimmungen;
- Die Beibehaltung der Anpassung und Indexierung der Renten;
- Die Anerkennung von Berufspraktika, Studentenjobs usw. als beitragspflichtige Zeiträume.

Sollten sich die Aussichten für das Wirtschaftswachstum und die Beschäftigung trotz allem verschlechtern, stünden noch jede Menge Lösungen in Bezug auf die Tragfähigkeit des Rentensystems zur Verfügung. Mit anderen Worten: Der OGBL schlägt folgende alternative Finanzierungsmöglichkeiten vor, die im Falle höherer Gewalt umgesetzt werden können:

- Eine Erhöhung des Beitragssatzes;
- Die Aufhebung der Beitragsobergrenze, mit einer Anpassung der Leistungen für die Versicherten mit einem Einkommen über der aktuellen Obergrenze nach einer degressiven Berechnung;
- Die Einführung eines auf die Einkünfte aus Vermögen berechneten Beitrags;
- Die Einrichtung einer Solidaritätssteuer zugunsten der Pensionierten.

Man darf nicht aus den Augen verlieren, dass die Tragfähigkeit des Rentensystems eng mit der Entwicklung des Wirtschaftswachstums und den Auswirkungen des Wachstums auf die Löhne der Versicherten verbunden ist. Eine hohe Arbeitslosenquote, unsichere Arbeitsplätze, prekäre Arbeitsbedingungen und schlechte Vergütungskonditionen wirken sich auch auf das Gesamtvolumen der erhobenen Beiträge aus. Jede politische Aktion, die auf die Gewährleistung der langfristigen Rentenfinanzierung abzielt, muss von einer offensiven Politik begleitet werden, die die Senkung der Arbeitslosigkeit und die Vollbeschäftigung anstrebt. Eine positive Entwicklung auf dieser Ebene wird auch den Zeitpunkt hinauszögern, an dem eine Erhöhung des Beitragssatzes vorgenommen werden muss, um eine Verschlechterung der Leistungen zu vermeiden.

Für den OGBL muss die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und nicht nur der demografischen Kriterien die Leistungen des staatlichen Rentensystems bestimmen.

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung wächst die Bevölkerung im 3. und 4. Lebensalter stetig, was neue Wirtschaftsaktivitäten, Wachstumspotenzial und die Schaffung von Arbeitsplätzen mit sich bringt. Der OGBL ist der Meinung, dass das Rentenniveau dem während des Berufslebens des Versicherten erworbenen Lebensstandard entsprechen muss.

Lebensqualität im Alter

Zum Abschluss des Teils über ältere Menschen verteidigt der OGBL die folgenden Grundsätze für eine optimale Lebensqualität:

- Erhalt der hochwertigen, bürgernahen, leicht zugänglichen öffentlichen Dienstleistungen;
- Unterstützung des Zugangs von Senioren zu den digitalen Kommunikationsmitteln;

- Bessere Anpassung des öffentlichen Transportwesens an die Bedürfnisse von Senioren;
- Unterstützung des Zugangs von Senioren zu Bildungsangeboten von Vereinigungen für ältere Menschen;
- Förderung der Anpassung von Wohnraum an die spezifischen Bedürfnisse von Senioren;
- Anpassung der Leistungsangebote in den Alters- und Pflegeheimen an die Bedürfnisse und Lebensgewohnheiten der älteren ausländischen Mitbürger;
- Transparenz in Sachen Preis- und Leistungsangebote der Alters- und Pflegeheime. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang die Einrichtung einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle;
- Schaffung eines Observatoriums für Menschen des Dritten und Vierten Alters. Ein solches Observatorium soll dazu dienen, in einem kontinuierlichen Prozess die Lebensqualität der älteren Mitmenschen zu erfassen.

Anhand der obengenannten Forderungen und für eine adäquate Politik zugunsten älterer Personen, fordert der OGBL die Schaffung eines eigenständigen Ministeriums, in dem alle Kompetenzen gebündelt werden, die das Dritte und Vierte Alter betreffen.

IX. DER OGBL GEGEN DISKRIMINIERUNGEN JEDLICHER ART

Der OGBL lehnt Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten jeglicher Art ab. Nein zur sozialen Ausgrenzung, ja zur sozialen Eingliederung! Der soziale Status der einzelnen Personen einer Generation darf auf keinen Fall von den moralischen, ethnischen, religiösen, geschlechtlichen, finanziellen und sozialen Merkmalen der Generationen abhängig sein. Der OGBL strebt die soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft an, sodass jeder Einzelne die gleichen Chancen hat. Damit die Chancengleichheit „nachhaltig“ wird, sind soziale Beziehungen und eine Politik erforderlich, die sie ermöglichen.

Im Rahmen der Bekämpfung jeder Form von Diskriminierung sollte vorgesehen werden, die Überwachung und Vermeidung aller Formen von Diskriminierung im Betrieb (Staatsangehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Religion usw.) als zusätzliche Mission der Personaldelegation, sowie einen zusätzlichen Stundenkredit und spezifische Schulungen, die für die Ausübung dieser Mission erforderlich sind, vorzusehen.

Für die Integration von Menschen mit Behinderungen

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL setzt sich seit 15 Jahren für die Verbesserung der Bedingungen und der Rechte von Personen mit Behinderungen ein. Die Integration in den normalen Arbeitsprozess ist eine sehr wichtige Säule für die soziale Eingliederung von Personen mit Behinderungen. Deshalb ist eines der Ziele des OGBL die Verbesserung der Bedingungen für den Zugang von behinderten Arbeitnehmern zur Arbeitswelt: Schutz und Förderung der Rechte von Arbeitnehmern mit Behinderungen und schrittweiser Abbau der Hindernisse, die ihnen in ihrer beruflichen Laufbahn leider immer noch zu oft im Wege stehen.

Es ist zu bedenken, dass der Zugang zum traditionellen Arbeitsmarkt bis 2004 für Personen mit Behinderungen extrem schwierig, wenn nicht fast unmöglich war, ganz zu

schweigen von den untragbaren Arbeitsbedingungen, denen sie ausgesetzt waren. Denn die große Mehrheit unter ihnen wurde an Behindertenwerkstätten verwiesen, wie es auch heute noch oft der Fall ist. Damals erhielten sie jedoch, obwohl sie dort bereits unter Vertrag standen und auch feste Arbeitszeiten einhalten mussten, für ihre Arbeitsleistung keine Vergütung.

Ein erster Sieg war in diesem Zusammenhang die Einführung des Status eines behinderten Arbeitnehmers im Jahr 2004 unter dem Druck des OGBL, durch die die Rechte von Arbeitnehmern mit Behinderungen gestärkt wurden und ihnen ein Lohn als Gegenleistung für ihre Arbeit garantiert wurde. 2004 unterzeichnete der OGBL auch eine erste gemeinsame Charta mit der UEL, die die Eingliederung von Personen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern sollte.

Ebenfalls auf Betreiben u.a. des OGBL wurde der nationale Aktionsplan zugunsten von Personen mit Behinderungen ausgearbeitet, der 2012 von der Regierung für die kommenden fünf Jahre vorgestellt wurde. Zu den Prioritäten dieses Plans zählten insbesondere: die aktive Förderung der Eingliederung von Personen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt, die Einführung eines Stipendiums für behinderte Arbeitnehmer, die Einführung einer Zusammenarbeit zwischen den Behindertenwerkstätten und den Akteuren aus der Arbeitswelt, darunter insbesondere die ADEM, die Entwicklung einer an die Bedürfnisse von behinderten Personen angepassten Berufsausbildung und die Einführung eines „Job Coaching“ zur Erleichterung der Kommunikation am Arbeitsplatz.

Auch wenn der nationale Aktionsplan von 2012 ehrgeizige Ziele hatte, haben sich bis heute letztendlich nur zwei Elemente konkretisiert. So wurde das „Job Coaching“ tatsächlich umgesetzt. Und 2017 wurde außerdem ein Zentrum für die soziale und berufliche Evaluierung und Orientierung für Arbeitssuchende mit dem Status eines behinderten Arbeitnehmers und/oder einer externen Wiedereingliederung eingerichtet, das der ADEM untersteht. In diesem Zentrum können die tatsächlichen Kompetenzen der behinderten Arbeitnehmer bewertet werden, um sie beruflich besser orientieren zu können.

Die Einrichtung richtet sich jedoch in der Anfangsphase nur an Menschen mit bestimmten Behinderungen (Gehprobleme, Gleichgewichtsprobleme usw.).

Die Umsetzung des Aktionsplans lässt allerdings gelinde gesagt zu wünschen übrig, um es höflich auszudrücken. Zu den vorrangigen Aufgaben zählen für den OGBL zunächst die Notwendigkeit, den Behindertenwerkstätten endlich die finanziellen Mittel für ihre Ziele bereitzustellen. Auch wenn im Gesetz eindeutig festgelegt ist, dass die Behindertenwerkstätten die behinderten Arbeitnehmer auf die Eingliederung in den traditionellen Arbeitsmarkt vorbereiten müssen, ist dies heute noch lange nicht der Fall. Da ihnen die finanziellen Mittel fehlen, werden die Behindertenwerkstätten noch viel zu oft zum „Abstellgleis“ (nur wenige Einrichtungen bilden dabei eine Ausnahme).

Der OGBL fordert außerdem die Ausweitung des Status eines behinderten Arbeitnehmers, insbesondere auf bestimmte „psychische Behinderungen“ wie die chronische Depression oder die Borderline-Persönlichkeitsstörung und auf eine Reihe von „unsichtbaren Behinderungen“ (Aufmerksamkeitsdefizite, Hyperaktivität), die heute noch nicht anerkannt sind.

Schließlich muss das Thema Berufsausbildung unbedingt vorangetrieben werden. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die Berufsausbildung an behinderte Personen anzupassen und um allgemein die Integration von Behinderten in die Schulbildung zu gewährleisten. Dies ist ein zentrales Instrument, um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den traditionellen Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Es bleibt noch viel zu tun, um die absolute Gleichstellung sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft umzusetzen. Dies ist eines der wichtigsten Ziele des OGBL. Die Chancengleichheit verwirklichen, Handlungsspielräume einräumen und Bedingungen schaffen, die es den Frauen ermöglichen, selbstständig über ihre Lebensplanung zu entscheiden, dies sind die Aufgaben des OGBL.

Die wirtschaftliche Unabhängigkeit ist für den OGBL der anzuwendende Maßstab, was die Berufstätigkeit der Frauen betrifft. Zusätzlich zu der zentralen Forderung „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ müssen auch die festgefahrenen Stereotype im Rahmen der beruflichen Orientierung und der Einstellung von Frauen überwunden werden.

Der OGBL wird sich weiterhin konsequent gegen jegliche ungleiche Behandlung zwischen Männern und Frauen einsetzen. So fordert er die Aushandlung von Frauenförderungsplänen auf Betriebs- oder Branchenebene. Diese Pläne müssen Maßnahmen gegen Ungleichheiten bei der Vergütung oder dem beruflichen Aufstieg, spezifische Maßnahmen für die berufliche Weiterbildung sowie Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie umfassen.

Hierzu müssen nach Auffassung des OGBL in der Gesellschaft folgende konkrete Änderungen vorgenommen werden:

- Bekämpfung der erzwungenen Teilzeitarbeit
- Unterstützung aller Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen
- Bekämpfung der Lohndiskriminierung, indem die berufliche Qualifikation in den Branchen, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind (Reinigung, Handel) besser anerkannt wird
- Gewährung von individuellen Rentenansprüchen im Fall der Verringerung des Arbeitsvolumens aus Gründen der Kindererziehung oder der Pflege eines nahen Angehörigen
- Garantie desselben Zugangs zur beruflichen Weiterbildung im Betrieb, ungeachtet des Geschlechts.

Für die Integration der Immigrierten in unsere Gesellschaft

Der Wohlstand und die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Luxemburgs wären ohne den Beitrag der Zuwanderung seit dem Beginn der Industrialisierung und in verstärktem Ausmaß seit den 1980er-Jahren nicht möglich gewesen.

Der OGBL lehnt deshalb alle Forderungen, die die Integration beschränken wollen, ebenso wie jede rassistische oder fremdenfeindliche Ideologie ab. Seit Jahrzehnten setzt sich der OGBL in erster Linie für die Verteidigung von gleichen Rechten für alle ein, ungeachtet der Staatsangehörigkeit oder des Wohnsitzes. Das wichtigste Ziel ist dabei: „gegen Ungleichheiten, gleiche Rechte für alle“.

Die Nationalisten und Populisten stützen sich auf eine neo-liberale Wirtschafts- und Sozialpolitik, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen der am stärksten Benachteiligten und Schwächsten verschlechtern. Die Wahlsiege der populistischen und rechtsextremen Parteien in zahlreichen Ländern zeigen, dass Europa sozial und bürgernah sein muss. Einwanderer und Flüchtlinge zählen zu den Hauptopfern der Angriffe der nationalistischen,

populistischen und rassistischen Kräfte. In allen Ländern der Welt, und Europa bildet dabei keine Ausnahme, sind die Wanderarbeitnehmer oft diejenigen, die die härtesten Berufe ausüben, die die niedrigsten Löhne erhalten, die die schwierigsten Lebensbedingungen haben, und darüber hinaus sind sie Opfer von Diskriminierungen.

In Luxemburg ist es der OGBL, der mit allen Mitteln die aus unserem Gesellschaftsmodell resultierenden Rechte verteidigt. Der OGBL setzt sich für die rechtliche Gleichstellung, die Abschaffung der Diskriminierung und die Bekämpfung des Rassismus ein.

Der OGBL setzt sich für eine fortschrittliche Einwanderungspolitik ein und ist der Ansicht, dass der Grundsatz der Freizügigkeit der Bürger und die Gleichbehandlung im Bereich Arbeits- und Sozialrecht eine positive Errungenschaft des Prozesses der europäischen Integration ist. Der freie Verkehr von Personen und Arbeitnehmern darf nicht dem freien Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr untergeordnet werden.

Um die notwendigen Anpassungen des Arbeits- und Sozialrechts im Zusammenhang mit der Mobilität der Arbeitnehmer vorzunehmen, sind eine engere Zusammenarbeit und ein intensiverer Informationsaustausch zwischen den Institutionen der Sozialen Sicherheit und den Behörden im Bereich Beschäftigung erforderlich. Die bestehenden bilateralen Vereinbarungen im Sozialrecht müssen verbessert werden und neue Vereinbarungen müssen geschlossen werden, um jede Diskriminierung zu vermeiden, zum Beispiel bei der Anrechnung von Versicherungszeiten oder beim Transfer von Sozialleistungen.

Der OGBL befürwortet außerdem die Erleichterung des Erwerbs der luxemburgischen Staatsangehörigkeit. Angesichts dessen schlägt er vor, die Anforderungen an die Beherrschung der luxemburgischen Sprache zu lockern, damit diese kein unüberwindbares Hindernis werden. Das neue Gesetz enthält bereits deutliche Verbesserungen, insbesondere die neue Bestimmung für den Zugang zur Staatsbürgerschaft für all jene, die bereits seit über 20 Jahren in Luxemburg wohnen, leben und arbeiten. In dem Bemühen um eine bessere Integration und Beteiligung am politischen Leben hält der OGBL alle Personen, die die günstigeren Bedingungen des neuen Gesetzes erfüllen, dazu an, die luxemburgische Staatsangehörigkeit zu erwerben.

Seit dem Vertrag von Maastricht wurde das Wahlrecht von Einwanderern schrittweise überarbeitet und ausgeweitet. Die Staatsbürgerschaft ist der wichtigste Punkt. Dieses Wahlrecht ermöglicht es, bei den Sozial-, Kommunal- und Europawahlen zu wählen und gewählt zu werden.

Trotz des Referendums von 2015 würden die Demokratie, die Bürgerbeteiligung und der gesellschaftliche Zusammenhalt durch eine umfassende und sachliche Debatte in der Abgeordnetenkammer verstärkt. Um die Beteiligung am politischen Leben und die Ausübung der demokratischen Rechte zu ermöglichen, befürwortet der OGBL das aktive Wahlrecht bei den Parlamentswahlen für alle Erwachsenen, die seit einem noch festzulegenden Zeitraum im Land wohnen.

Bei den Wahlen zum Europäischen Parlament sind nur die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten wahlberechtigt. Der OGBL verteidigt ein wohnsitzbasiertes Wahlrecht (Hier wohne ich, hier wähle ich). Das Wahlrecht bei den Wahlen zum Europäischen Parlament muss auf die Staatsangehörigen von Drittländern ausgeweitet werden, die sich rechtmäßig in der EU aufhalten.

Damit Grenzgänger im luxemburgischen Sozial- und Wirtschaftssystem voll anerkannt werden

Täglich verlassen mehr als 200.000 Menschen die Nachbarländer Luxemburgs und arbeiten in den Betrieben des Landes. Alle diese Arbeitnehmer zahlen in Luxemburg ihre Lohnsteuer und ihre Sozialabgaben und tragen damit in hohem Maße zur Schaffung des nationalen Wohlstands und zur Finanzierung des Sozialstaats und der sozialen Sicherheit bei. Infolgedessen fordert der OGBL, dass alle sozialen Rechte für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gelten, unabhängig von ihrem Wohnort oder ihrer Staatsangehörigkeit. Der OGBL fordert auch die steuerliche Gleichbehandlung von Grenzgängern und Gebietsansässigen.

Die OGBL fordert, dass der künftige kostenlose öffentliche Verkehr auf die ersten Bahnhöfe der Nachbarländer ausgeweitet wird. Die OGBL fordert die Regierung auch auf, Sozialgesetze einzuführen und bilaterale Abkommen auszuhandeln, um zu vermeiden, dass Grenzgänger bestraft werden oder sogar ohne finanzielle Ressourcen dastehen, weil sie mehreren Gesetzgebungen unterliegen, die in Widerspruch zueinander stehen.

X. DER OGBL AUF INTERNATIONALER EBENE

Europa befindet sich inmitten einer schweren Krise der sozialen Ungerechtigkeit. Viele sprechen von „Europa als letzte Chance“. Der OGBL plädiert für eine Europäische Union des sozialen Fortschritts, die auf der Einhaltung von sozialen Rechten und Menschenrechten beruht. Nein zum Sozialdumping, ja zur allgemeinen Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Europa!

Nach einer langen krisengeschüttelten und von Stagnation geprägten Phase steht die Europäische Union heute vor zahlreichen Herausforderungen. Die Kennzahlen zu Arbeitslosigkeit, Armut und sozialer Exklusion sind nach wie vor zu hoch. Die Ungleichheiten haben zugenommen. Die Verschlechterung der Arbeitsplätze nimmt infolge der Deregulierung des Arbeitsmarktes zu. Die Kaufkraft der Bürger hat nachgelassen. In der Folge hat die Wirtschaftskrise eine politische und soziale Krise ausgelöst. Diese Situation hat dazu beigetragen, dass ausländerfeindliches und nationalistisches Gedankengut zugenommen hat. Es ist unerlässlich, dass sich die europäischen Institutionen und nationalen Regierungen dafür einsetzen, ein Europa zu schaffen, das auf Solidarität, Gleichheit, Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt, Frieden und Demokratie beruht. Dies erfordert umfangreiche Veränderungen in der Sozial-, Haushalts- und Wirtschaftspolitik.

Die Visionen des OGBL für ein soziales Europa lauten wie folgt:

Stärkung der sozialen Dimension des europäischen Aufbaus

Soziale Rechte müssen Vorrang vor wirtschaftlichen Rechten haben. Der OGBL und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordern ein sozialeres Europa, das nicht nur die bestehenden Rechte garantiert, sondern auch eine Harmonisierung nach oben anstrebt. So sollen prekäre Bedingungen reduziert, hochwertige Arbeitsplätze geschaffen und ein universeller Zugang zu den Sozialversicherungssystemen sichergestellt werden. Die Einführung der europäischen Säule der sozialen Rechte ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Allerdings muss diese Säule durch einen rechtlich bindenden Charakter verstärkt werden.

Die Löhne in Europa müssen steigen

Seit der Krise 2008 stagnieren die Löhne bzw. gehen sogar zurück, was sich nachteilig auf die Inlandsnachfrage auswirkt. Der OGBL und der EGB fordern aus diesem Grund die flächendeckende Einführung von Mindestlöhnen in Europa (60% des Medianlohns oder des Durchschnittslohns eines jeden Landes) sowie die Einführung einer „goldenen Lohnregel“, nach der die europäischen Löhne künftig von der Entwicklung der Produktivität und der Preise bestimmt werden.

Für eine „goldene Regel“ der öffentlichen Finanzen

Der OGBL fordert, dass staatliche Investitionen nicht länger für die Bewertung der Haushaltsführung berücksichtigt werden, wie es heute nach den Maastricht-Kriterien der Fall ist. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass künftig notwendige Investitionen in Frage gestellt werden. Zudem soll die Konjunkturbelebung unterstützt werden.

Kampf gegen Lohn- und Sozialdumping

Der OGBL fordert die universelle Anwendung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“. Als erster Schritt in diese Richtung muss sichergestellt werden, dass der erzielte Kompromiss bezüglich der Revision der Entsendungsrichtlinie rasch umgesetzt wird. Gleichzeitig müssen die Ursachen für eine erzwungene Mobilität der Arbeitskräfte wie eine geringe Entlohnung, fehlende Perspektiven, schlechte Arbeitsbedingungen und eine niedrige Lebensqualität bekämpft werden. Aus diesem Grund ist eine soziale und Einkommenskonvergenz nach oben erforderlich.

Gleichstellung von Männern und Frauen in Europa erreichen

Der OGBL fordert wirkungsvolle Maßnahmen, um die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Schwangere Frauen müssen besser geschützt werden, indem sie nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz einen mindestens sechsmonatigen Kündigungsschutz mittels einer europäischen Richtlinie genießen.

Für eine koordinierte und fortschrittliche Europapoliti im Bereich des internationalen Handels

Eine fortschrittliche Handelspolitik muss Wirtschaftsabkommen in den Dienst wichtiger Ziele wie gute Arbeit, sozialer Zusammenhalt, Gleichstellung und nachhaltige Entwicklung stellen. Hierfür erforderlich sind:

- Handelsabkommen, die dem allgemeinen Interesse dienen und eine soziale Komponente beinhalten;
- Eine größtmögliche Transparenz bei der Aushandlung dieser Handelsabkommen;
- Die Ablehnung jeglicher Verschlechterungen der europäischen Standards im Hinblick auf Soziales, Umwelt und den Verbraucherschutz;
- Investitionen, die die Entwicklung in der Dritten Welt fördern, statt ihre Ausbeutung weiter voranzutreiben.

Freihandelsabkommen, wie sie die EU in letzter Zeit und aktuell auf bilateraler Ebene mit anderen Ländern verhandelt hat, bzw. noch verhandelt, sind daher abzulehnen, da sie allen oben genannten Zielen widersprechen.

Umsetzung der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation

Der OGBL muss feststellen, dass einige Konventionen der IAO noch immer nicht von Luxemburg ratifiziert wurden, etwa die Konvention über die Beschäftigungspolitik und die

Tarifverhandlung. Der OGBL fordert die politischen Parteien auf, die Verabschiedung dieser für den Schutz der Beschäftigten äußerst wichtigen Vereinbarungen wieder auf die Tagesordnung zu setzen.

Umsetzung der Agenda 2030 in Luxemburg

Die ehrgeizigen Ziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung („vollständige Beseitigung der extremen Armut“, „Abbau von Ungleichheiten zwischen und innerhalb von Ländern“, „Ergreifen dringender Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels“ oder „eine grundlegende Veränderung in der Art und Weise, wie unsere Gesellschaft Waren und Dienstleistungen herstellt und verbraucht“) muss der neue Aktionsrahmen für alle Akteure werden, die im Bereich der nachhaltigen Entwicklung in Luxemburg aktiv sind.

Die Rechte der Gewerkschaften auf internationaler Ebene schützen und fördern Das Recht auf die Bildung von Gewerkschaften, das Recht auf Tarifverhandlungen, das Recht auf Streik, das Recht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen sowie das Recht auf eine Gewerkschaftsvertretung sind demokratische Grundrechte. Nur sie sind in der Lage, den sozialen Fortschritt zu sicherzustellen und den Schutz der Arbeitskräfte vor Ausbeutung zu gewährleisten. Der OGBL spricht sich gegen jegliche Einschränkungen dieser Rechte aus und ruft die politischen Parteien Luxemburgs dazu auf, sich für die Einhaltung dieser Rechte zu engagieren.

Wir erwarten auch, dass die luxemburgische Regierung rasch konkrete Schritte unternimmt, um sowohl in Europa als auch in Luxemburg die Umsetzung eines verbindlichen und wirksamen Gesetzes für eine Sorgfaltspflicht einzuleiten, um die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt in der gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten.

Entwicklung und Schutz der Rechte von Arbeitnehmern

- Die Tarifautonomie darf nicht in Frage gestellt werden. Der OGBL und der EGB sprechen sich klar gegen eine Einmischung der Europäischen Kommission oder des Europäischen Rates im Rahmen des Verfahrens des „Europäischen Semesters“ in die nationalen Systeme zur Gehaltsfestlegung aus.
- Die zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften getroffenen Vereinbarungen im Rahmen des sozialen Dialogs in Europa dürfen nicht von der Kommission ignoriert werden, sondern müssen für allgemein gültig erklärt und durch Richtlinien bestätigt werden.
- Stärkung der EU-Vorschriften zum Datenschutz in Bezug auf die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer.
- Abbau der Beschäftigungsunsicherheit auf europäischer Ebene.
- Verbesserungen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.
- Ausweitung der Mitbestimmungsrechte und der Gewerkschaftsrechte auf europäischer Ebene.

Einführung eines europäischen Mindestlohns

Europa benötigt ein starkes sozialpolitisches Signal. Die Einführung eines europäischen Mindestlohns könnte ein solches Signal darstellen.

Natürlich geht es nicht darum, einen sozialen Einheitslohn in Form eines identischen Mindestbetrags in allen europäischen Ländern einzuführen, da die Lebensstandards und

die wirtschaftliche Entwicklung der einzelnen EU-Staaten hierfür zu unterschiedlich sind. Der soziale Mindestlohn muss über 60% des Medianlohns des jeweiligen Landes betragen und regelmäßig in Abhängigkeit der Lohn- und Preisentwicklung angepasst werden.

Klare und faire Regelungen für den europäischen Arbeitsmarkt

Die europäische Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern muss verbessert werden. Sie muss unmissverständlich erneut als Mindeststandard angesehen werden. Der ursprüngliche Grundsatz des Vorrangs von Tarifverträgen und des am Arbeitsplatz geltenden Arbeitsrechts muss konsolidiert werden. Zudem müssen die Kontrollmittel verstärkt werden, dabei jedoch nach wie vor in nationaler Hand bleiben.

Für eine europäische Industriepolitik

Wenn, wie oben erläutert, der künftige Aufbau Europas unbedingt mit der Entwicklung und Stärkung verschiedener starker sozialer Säulen einhergehen muss, hängt sein Überleben auch von der Festlegung einer koordinierten europäischen Industriepolitik ab. Hauptziel dieser Politik muss sein, hochwertige Industriestandorte in Europa zu erhalten. Damit diese europäische Industriepolitik möglichst hohe Erfolgchancen hat, muss sie sich einer Reihe von Herausforderungen stellen und zwingend verschiedene wesentliche Punkte berücksichtigen:

- Sie muss den katastrophalen Folgen der Finanzkrise wie auch der derzeitigen Sparpolitik schnellstens einen Riegel vorschieben,
- Sie muss die Industrie dazu bringen, den Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft zu beschleunigen und einen gelungenen Übergang hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft sicherstellen,
- Sie muss eine echte Politik der Unterstützung schaffen, die eine Stärkung der europäischen Industrie ermöglicht und gleichzeitig eine aktive Industriepolitik fördert. Diese aktive Industriepolitik muss in erster Linie anstreben, die bestehenden Instrumente zugunsten der horizontalen politischen Maßnahmen (Beschäftigung, Fiskalpolitik, Forschung und Entwicklung, Innovation, Aus- und Weiterbildung usw.) auszubauen.

Die Zukunft der Industrie ist eng mit der ökologischen Modernisierung, der Energieeffizienz und der Verringerung der Rohstoffabhängigkeit verknüpft. Diese Verringerung muss insbesondere über die Produktionskette, das Ökodesign, das Recycling und die Kreislaufwirtschaft erfolgen (die darin besteht, aus alten, defekten und unverkauften Produkten neue zu machen).

Jegliche Investitionen in die europäische Fertigungsindustrie müssen über einen klaren Rahmen erfolgen, der gewährleisten muss, dass die Fertigungsindustrie sich in Zukunft nicht nur auf Forschung und Entwicklung beschränkt, sondern die Ergebnisse aus dieser Forschung und Entwicklung auch auf lokaler Ebene anwendet. Dies muss natürlich über die Herstellung neuer Produkte sowie über die Errichtung neuer Produktionsstätten erfolgen.

Des Weiteren muss Europa und insbesondere Luxemburg dem sozialen Dialog weiterhin einen hohen Stellenwert beimessen, wobei insbesondere die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in die praktische Umsetzung dieser Industriepolitik eingebunden werden müssen.

Es ist unbedingt erforderlich, einen europäischen Strukturfonds (finanziell und anderweitig) bereitzustellen, um die Arbeitnehmer zu unterstützen, die von den Beschäftigungsveränderungen betroffen sind, die in direktem Zusammenhang mit dem

gerechten ökologischen Wandel stehen.

Dieser Fonds unterscheidet sich von einem anderen Strukturfonds, der zur Unterstützung der Digitalisierung der Industrie eingesetzt werden muss, beide können sich jedoch gegebenenfalls ergänzen.

Um eine optimale Wirkung zu erzielen, müssen diese Fonds auf der Grundlage spezifischer sektoraler Projekte und eines europäischen Tripartitemodells betrieben werden.

Gegen ein neues Wettrüsten

Der OGBL wird weiterhin das gewerkschaftliche Engagement für den Frieden und gegen Militarismus und Krieg hochhalten. Frieden ist die Voraussetzung, um den Herausforderungen der Zukunft begegnen zu können und die für unser globales Überleben notwendige sozioökologische Transformation umzusetzen. Allerdings sind wir im Gegenteil dazu zurzeit in ein neues weltweites Wettrüsten eingetreten. Auch die europäischen Staaten rüsten auf.

Europa hat derzeit viele andere Probleme zu bewältigen als die Unterstützung der militärischen Aufrüstung. Dies gilt auch für Luxemburg. Die OGBL lehnt diesbezüglich das Ziel ab, den NATO-Haushalt auf 2% des BIP zu erhöhen. Im Gegenteil, die Rüstungsausgaben müssen gesenkt werden, damit mehr Mittel für notwendige Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur, die Sozialversicherungen und die Maßnahmen gegen die Klimakrise zur Verfügung stehen.

Angeichts der beispiellosen weltweiten Flüchtlingsströme muss die Genfer Flüchtlingskonvention strikt eingehalten werden. Gleichzeitig muss wirksamer gegen die Ursachen der Abwanderung vorgegangen werden, wie politische Spannungen, Armut, Unterentwicklung, Missbrauch natürlicher Ressourcen usw.

Vor allem die militärischen Interventionen seit 2001, insbesondere in Afghanistan, im Irak und in Libyen, haben zu diesen Entwicklungen beigetragen oder sind sogar ihr Ursprung. Der Terrorismus von Daesh, der Bürgerkrieg in Syrien und die Migrationsströme sind organisch mit diesen militärischen Interventionen verbunden. Die OGBL fordert unsere Regierung auf, sich kategorisch jeder militärischen Intervention zu widersetzen, die kein klares Mandat der Vereinten Nationen hat.

Die OGBL unterstützt Initiativen zur nuklearen Abrüstung und fordert die luxemburgische Regierung auf, den Atomwaffenvertrag der Vereinten Nationen zu unterzeichnen und zu ratifizieren.

Es ist auch notwendig, den Waffenexport in Krisen- und Konfliktgebiete zu beenden. Weder der Luxemburger Flughafen noch der Finanzplatz sollten solche Transaktionen zulassen.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Großregion

Wir können innerhalb der grenzüberschreitenden Region eine gemeinsame Zukunft haben. Der OGBL sagt Nein zu egoistischem Wettbewerb und Ja zu einer grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, die von dem Willen, gemeinsam für eine bessere Zukunft zu kämpfen, getragen wird.

Der OGBL ist der Ansicht, dass die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gewerkschaften in einer Region mit über 240.000 Grenzgängern von höchster Bedeutung

ist. Die verschiedenen Gewerkschaften müssen auf regionaler Ebene zusammenarbeiten, um zu verhindern, dass die Arbeitnehmer mit dem Grenzübergang bestimmte Rechte verlieren. Die Probleme im Zusammenhang mit gemischten Berufslaufbahnen bleiben ungelöst. In diesem Zusammenhang sind die Ansprechpartner der Gewerkschaften die für die Großregion zuständigen politischen Organe. Es ist unbedingt erforderlich, dass die Gewerkschaften in dieser Hinsicht geschlossen auftreten, um sich wirkungsvoll für die Interessen der Arbeitnehmer einzusetzen.

Lohn- und Sozialdumping müssen außerdem verhindert werden. In diesem Bereich setzt sich der OGBL für die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch auf der Ebene der Tarifpolitik ein.

Der OGBL fordert von der Regierung eine Politik für die Förderung der transnationalen Zusammenarbeit in der Großregion, die nicht nur die Aspekte der Beschäftigungspolitik behandelt und ausweitet (wie z. B. die Intensivierung der Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen und die Beteiligung an der Finanzierung von Arbeitslosengeld), sondern auch alle Bereiche einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung abdeckt.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Großregion erweist sich als wirkungsvolles Instrument, um das soziale und ökologische Potenzial und die kritischen Massen in den verschiedenen Bereichen voll zu nutzen: Clustering und wirtschaftliche Zusammenarbeit, Zusammenarbeit der Universitäten, der Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, Realisierung von Synergien im Bereich Aus- und Weiterbildung, Koordinierung des Transportwesens, der Raum- und Umweltplanung, gemeinsame Organisation der Kinderbetreuung, gemeinsame Interessenvertretung in Bezug auf wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen auf europäischer Ebene.

Schulung und Ausbildung von Fachkräften in allen Berufen wurde in der Großregion über Jahre vernachlässigt. Hier muss mit dem Aufbau von sektoriellen Ausbildungszentren in der Großregion begonnen werden, um dem Bedarf an Fachkräften gerecht zu werden. Wir fordern die Luxemburger Regierung ebenso wie die Regierungen und Landesregierungen in den Nachbarländern auf, schnelle Abhilfe zu schaffen. Daneben muss auch die grenzüberschreitende Berufsausbildung weiter ausgebaut werden. Der Bedarf an Fachkräften muss für die Zukunft garantiert werden, in allen Berufsgruppen.

Der OGBL wird sich weiterhin konsequent auf allen ihm zugänglichen Ebenen für die gemeinsame wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Großregion einsetzen.

XI. DER OGBL UND DIE EINHEITSGEWERKSCHAFT

Die Teilung und Zersplitterung der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung ist historisch überholt. Um im Interesse aller Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgeberverbänden und Politik so effektiv wie möglich als Gewerkschaft auftreten zu können, müssen konkrete Maßnahmen gegen die Schwächung der Gewerkschaftsbewegung und die Ressourcenvergeudung ergriffen werden, die die chronisch mit dem Zustand der überflüssigen Konkurrenz rivalisierender Gewerkschaften verbunden sind.

Seit seiner Gründung im Jahr 1979 verteidigt der OGBL die Idee der Einheitsgewerkschaft, unabhängig von politischen Parteien und unabhängig von jeglicher Religion und Ideologie. Eine starke Gewerkschaft, die alle arbeitenden Menschen unabhängig ihres Statuts- seien es Arbeitnehmer, Staatsangestellte oder Beamte – und die Rentner vertritt.

Der OGBL wird sich weiterhin für die Einheitsgewerkschaft einsetzen und alle Anstrengungen hinsichtlich einer stärkeren Gewerkschaftseinheit fördern, damit das notwendige Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgebern und Regierung hergestellt werden kann, um den sozialen Fortschritt durchzusetzen.

Schlussfolgerungen

Der OGBL möchte einen starken und fortschrittlichen Sozialstaat, der die **öffentliche Sozialversicherung** und die staatlichen Sozialleistungen garantiert und verbessert. Wir benötigen effiziente öffentliche Dienstleistungen für alle Bürger, ein solides staatliches Bildungswesen, das jedem Einzelnen Zugang zu den bestmöglichen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie gerechte Bildungschancen für alle gewährleistet. Wir brauchen ein modernes Gesundheitswesen und moderne soziale Dienste, die die Bedürfnisse jedes Einzelnen im Hinblick auf Gesundheit, Sozialhilfe und Unterstützung erfüllen.

Wir verlangen den schnellen Ausbau des öffentlichen Transportwesens sowie allgemein hochwertige **staatliche Investitionen** in eine zukunftsgerichtete Infrastruktur, um die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Luxemburgs im Einklang mit der Umwelt zu ermöglichen.

Der OGBL kämpft gegen die Zunahme der sozialen Ungleichheiten und fordert eine gerechte Fiskalpolitik. Der Mensch und seine Bedürfnisse müssen im Zentrum einer **fortschrittlichen und modernen Wirtschaftspolitik** stehen, die zugleich Chancengleichheit garantieren muss. Alle Männer und Frauen müssen Zugang zu Bildung, Kultur und materieller Sicherheit haben. Wir benötigen ein dichtes soziales Netz. Dafür muss der Staat handlungsfähig sein und über die nötige Kapitalbasis verfügen. Er darf sich nicht den finanziellen Interessen Einzelner unterwerfen, sondern muss das Gemeinwohl zum Ziel haben.

Der OGBL setzt sich für ein solidarisches und gerechtes Gesellschaftsmodell ein. Der Neoliberalismus ist das genaue Gegenteil und hat längst ausgedient. Er hat sich als unfähig erwiesen, große Herausforderungen zu bewältigen und bereichert lediglich eine kleine Minderheit – auf Kosten der Allgemeinheit. Wir brauchen keine neue Aufteilung von unten nach oben, sondern eine gezielte Verringerung der Kapitalkonzentration und eine gerechte Aufteilung des generierten Vermögens zwischen Arbeit und Kapital. Der von den Arbeitnehmern geschaffene Mehrwert darf nicht zu Spekulationszwecken oder zur Erhöhung von Aktionärsdividenden verwendet, sondern sollte vielmehr für produktive Anlagen genutzt werden.

In diesem Zusammenhang kämpft der OGBL für eine **gerechtere Besteuerung**. Aufgrund der Senkung des Spitzensteuersatzes, der Abschaffung der Vermögenssteuer und mangels Anpassung der Steuersätze tragen Normalverdiener selbst nach der Steuerreform 2017 eine zunehmend hohe Steuerlast. Eine Neujustierung muss über eine progressivere Besteuerung, eine höhere Besteuerung von Kapitalerträgen und eine Kursänderung erfolgen, um den weltweiten Steuerwettbewerb im Bereich der Unternehmensbesteuerung zu beenden.

Der OGBL verlangt eine **offensive Wohnpolitik**, die der Bodenspekulation ein Ende bereitet und den jungen Generationen die Perspektive eines Eigenheims bietet.

Er fordert eine nationale Lohnpolitik, die unser Indexierungssystem nicht in Frage stellt, den gesetzlichen sozialen Mindestlohn erhöht und unser Tarifverhandlungssystem stärkt.

Der OGBL setzt sich für ein **modernes Arbeitsrecht** ein, das die Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, Arbeitsplätze und die beruflichen und sozialen Perspektiven der Arbeitnehmer insgesamt verbessert. Er fordert die Verbesserung der Mitbestimmung in der Arbeitswelt und möchte die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft fördern.

Schlussendlich misst der OGBL der europäischen Politik eine hohe Bedeutung bei. Für **ein soziales Europa** und ein Europa, das die demokratischen Rechte und Freiheiten der Bürger schützt, das sich für faire internationale Handelsabkommen und die Erhaltung des Friedens einsetzt.