

# AKTUELL

#2 2023 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**DOSSIER**  
Programm  
1. Mai

**Der ÖGBL schafft  
einen Durchbruch, aber  
der Kampf geht weiter**

AKTUELL-Das Magazin des OGBL

**Herausgeber**

OGBL „Onofhängege  
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

**Verantwortlich für die Redaktion**

Nora Back

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

**Verantwortlicher Herausgeber für**

Belgien

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

**Druck**

Techprint Esch/Lankelz  
April 2023

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



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| ◆ Leitartikel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | S 3     |
| ◆ Snapshot                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | S 4-5   |
| ◆ Panorama                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | S 6-7   |
| ◆ Auf den Punkt gebracht                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | S 8-9   |
| ◆ Fokus                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | S 10-32 |
| <p>Ein neues Tripartite-Abkommen, das die Kaufkraft stärkt und den Index sichert<br/>         Ein Durchbruch in Sachen Steuertabelle, aber der Kampf geht weiter<br/>         Der OGBL unterzeichnet Kooperationsabkommen mit AMELUX und ALMEVS<br/>         Der neue Index ist da ... aber es war eine Schweregeburt!<br/>         Die rote Linie<br/>         Ein neuer gesetzlicher Rahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz<br/>         Auf dem Weg zu einer Harmonisierung der Bestimmungen zur Telearbeit?<br/>         „Herr Minister, geben Sie uns ein neues Kollektivvertragsgesetz!“<br/>         Die Mobilisierung in Frankreich gegen die Rentenreform geht weiter<br/>         Für Index und Kaufkraft, auch in Belgien</p> |         |
| ◆ Nachrichten von der Basis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | S 33-47 |
| <p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |         |
| ◆ Ansichten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | S 48-57 |
| <p>Der Kampf um Gleichberechtigung geht weiter<br/>         Es gibt immer noch Diskriminierungen gegenüber Frauen in der Arbeitswelt<br/>         Hoher Rat für Gleichstellung: Die Gleichstellungsministerin fegt das<br/>         Tripartite-Modell vom Tisch<br/>         Ergebnis der Umfrage 2022 von OGBL Equality – Erlebnisse von Frauen am Arbeitsplatz<br/>         Ohne Wohnung und ohne Kaufkraft bleibt die Integration nur virtuell</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |
| ◆ Zoom auf die Lokalsektionen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | S 58-62 |
| ◆ Praktische Fragen & Infos                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | S 64-65 |
| <p>Kann ein Arbeitgeber sich weigern, seinen Arbeitnehmern den Index auszuzahlen?</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |



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

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

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

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

# Der OGBL wird sich Gehör zu verschaffen wissen

Sie ist zugegebenermaßen noch nicht vollständig durchgeführt, aber die teilweise Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, die bei der letzten Tripartite von den vom OGBL angeführten Gewerkschaften erreicht wurde, stellt dennoch einen nicht zu unterschätzenden Durchbruch dar, der den Haushalten in Zeiten der Kaufkraftkrise gut tun wird. Im Allgemeinen geht das neue Tripartite-Abkommen, das Anfang März abgeschlossen wurde, eher in die richtige Richtung, indem es die positiven Elemente des Tripartite-Abkommens vom September konsolidiert und in einigen Punkten sogar noch verstärkt. Der OGBL hatte daran natürlich keinen geringen Anteil. Wir gehen auf den folgenden Seiten ausführlich auf dieses Abkommen ein.

Der Kampf hört trotzdem nicht auf. Steuern, gesetzlicher Mindestlohn, Arbeitszeitverkürzung, Renten, Index usw. – an Baustellen, auf denen unbedingt noch Fortschritte erzielt werden müssen, mangelt es nicht. Und in diesem Superwahljahr will sich der OGBL bei den verschiedenen politischen Parteien im

Hinblick auf die Nationalwahlen im Oktober Gehör verschaffen. Den Anfang macht die Rede, die die OGBL-Präsidentin am 1. Mai in der Abtei von Neumünster halten wird und die größtenteils den Forderungen gewidmet sein wird, die die größte Gewerkschaft des Landes an die zukünftige Regierung stellt.

Apropos 1. Mai: Diesem Thema widmen wir unser zentrales Dossier in der neuen Ausgabe des Aktuell. Die Leserinnen und Leser erfahren, was sie im Stadtgrund in Luxemburg anlässlich des Tags der Arbeit und der Kulturen erwartet.

Schließlich finden Sie in dieser neuen Ausgabe des Aktuell wie gewohnt alles, was in den letzten Wochen die soziale Aktualität des Landes geprägt hat, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und die Konflikte, die derzeit in den Betrieben laufen, ohne die Aktualität der anderen OGBL-Strukturen zu vergessen.

**Viel Spaß beim Lesen.**



**Olivier Landini**  
Verantwortlicher der  
Kommunikationsabteilung

## Fest der Arbeit & der Kulturen

# 1. Mai

**10h30 > Kundgebung  
& 1. Mai-Rede**

**→ neimënster, Lux-Grund**

**12h00 > Konzerte,  
Aufführungen & Ausstellungen**



**Freitag, den 3. März 2023** im Schloss von Senningen. Nach acht Stunden zäher Tripartite-Verhandlungen treten die Vertreter der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der Regierung vor die Presse. Es wurde gerade eine Grundsatzvereinbarung getroffen. Die Einsamkeit des Präsidenten des Arbeitgeberverbands UEL, Michel Reckinger (rechts), und das Lächeln der OGBL-Präsidentin Nora Back (links) sprechen Bände über den Inhalt des neuen Tripartite-Abkommens. Lesen Sie auf den Seiten 10 und 11





# Kurz gesagt

◆ **Allgemeine Organisation** Danièle Nieves, die im OGBL den Posten der Direktorin der Allgemeinen Organisation innehatte, ist offiziell zum 31. Dezember 2022 in den Ruhestand getreten. Ein wohlverdienter Ruhestand für diese Arbeitsbiene des OGBL, die fast ihre gesamte Karriere im OGBL verbracht hat und insbesondere Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL war.

Der sehr sensible Posten der Direktorin der Allgemeinen Organisation des OGBL wird seit dem 1. Januar 2023 von Sonja Delli Zotti ausgeübt. Eine von langer Hand antizipierte Nachfolge, auf die Sonja ausreichend Zeit hatte, sich vorzubereiten. ◇



◆ **Neue Sozialparameter** Mindestlohn, Krankenversicherung, Renten... die neuen sozialparameter arameter, die in Luxemburg seit dem 1. April 2023 gelten, sind online auf der Website des OGBL ([www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)) unter der Rubrik „Gut zu wissen“. ◇

## Die wachsende Bedeutung von Kollektivverträgen

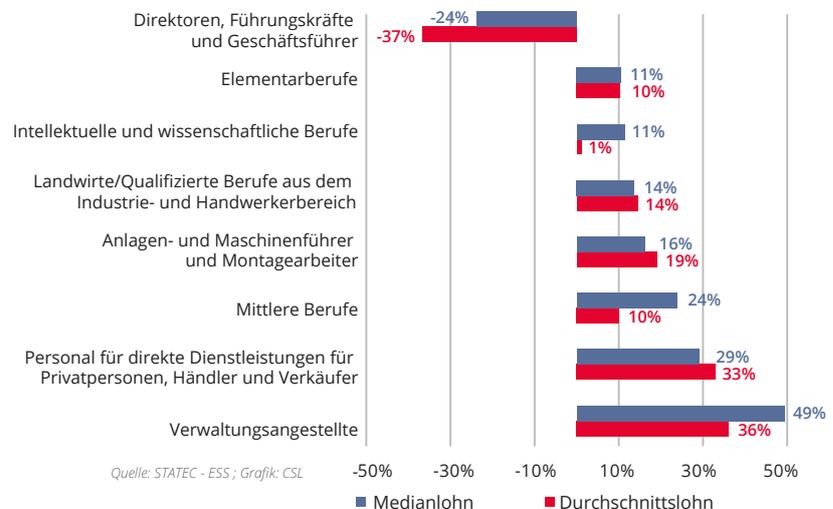
In einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung (*Econews* Nr. 4, März 2023) stellt die Arbeitnehmerkammer (CSL) unter anderem fest, dass die Löhne der Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, im Allgemeinen deutlich höher sind als die der Arbeitnehmer, die nicht unter einen solchen fallen. Mit Ausnahme der Direktoren (und ähnlichen), deren Entlohnung, wenn sie unter einen Kollektivvertrag fallen, im Allgemeinen verhältnismäßiger im Vergleich zu den anderen Arbeitnehmern sind, sind die Median- und Durchschnittslöhne für Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, ansonsten erheblich höher als für andere Arbeitnehmer, und das berufsübergreifend.

Bei Arbeitnehmern in Verwaltungsfunktionen (Kassierer, Rezeptionisten usw.) beispielsweise ist der Medianlohn bei Arbeitnehmern, die unter einen Kollektivvertrag fallen, um 50 % höher als bei Arbeitnehmern ohne Kollektivvertrag. Ähnlich verhält es sich bei den Arbeitnehmern im Bereich der direkten persönlichen Dienstleistungen (Verkäufer, Friseur usw.): Der Durchschnittslohn von Arbeitnehmern, die einem Kollektivvertrag unterliegen, ist um mehr als 30 % höher als der von Arbeitnehmern ohne

Kollektivvertrag. Es ist daher notwendig, die Zahl der durch Kollektivverträge abgedeckten Arbeitnehmer zu erhöhen, um ihre Lohn- und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen zu verbessern, was im Übrigen auch dazu beitragen würde, das EU-Ziel einer kollektivvertraglichen Abdeckung von 80 % zu erreichen.

Die Bedeutung von Kollektivverträgen hat in den letzten Jahren für eine große Zahl von Arbeitnehmern ständig zugenommen. So wird der Lohnunterschied zwischen Arbeitnehmern, die unter einen Kollektivvertrag fallen, und Arbeitnehmern, die nicht unter einen solchen fallen, immer größer. Der Unterschied zum Beispiel zwischen dem Medianlohn von Arbeitnehmern in Verwaltungsfunktionen mit Kollektivvertrag und solchen ohne Kollektivvertrag betrug 50 % im Jahr 2018, während er 2010 „nur“ 16 % und 27% im Jahr 2014 betrug. Ebenso ist der Effekt des Kollektivvertrags auf den Durchschnittslohn bei Maschinen- und Anlagenführern von 1% auf 14% Unterschied gestiegen, je nachdem, ob sie einen Kollektivvertrag haben oder nicht.

Die vollständige Veröffentlichung ist auf der Website der Arbeitnehmerkammer zu finden: [www.csl.lu](http://www.csl.lu) ◇



## Für absolute Transparenz bei Zinssatzerhöhungen der Banken

Aufgrund des wiederholten Anstiegs der Zinssätze in den letzten Monaten sind Kredite – und vor allem Immobilienkredite – deutlich teurer geworden.

Dies hat unter anderem zur Folge, dass sich immer weniger Menschen eine Kreditaufnahme leisten können, und es hat vor allem für Verbraucher, die in der Vergangenheit einen Kredit mit variablem Zinssatz abgeschlossen haben, teilweise dramatische Folgen.

Bei Immobilienkrediten führen Zinssatzerhöhungen zum Teil zu vierstelligen Erhöhungen der monatlichen Raten.

Der Luxemburger Konsumentenschutz (ULC) prangert in diesem Zusammenhang die Zinssatzpolitik der Banken an. Besonders problematisch ist die Tatsache, dass die Banken oft nicht so schnell oder gar nicht auf Leitzinssenkungen reagieren.

Die ULC fordert von den Banken absolute Transparenz bei steigenden Zinssätzen, eine schnellere Reaktion bei zukünftigen Leitzinssenkungen sowie eine konsequente Anpassung der Sparzinzen.

Die Banken müssen ihre Kunden besser informieren und ihnen einen klaren Überblick über die Zinssätze und deren Änderungen geben.

Aufgrund des deutlichen Anstiegs der Einnahmen aufgrund der höheren Kreditzinzen wäre es nach Ansicht der ULC auch an der Zeit, über eine deutliche Senkung oder gar Abschaffung verschiedener Bankgebühren nachzudenken.

Dies gilt umso mehr, als es den luxemburgischen Banken offenbar sehr gut geht. Im vergangenen Jahr belief sich ihr Nettogewinn schließlich auf 4,1 Milliarden Euro. ◊

## Ein weiterer kleiner Schritt in Richtung des allgemeinen Drittzahlersystems

Die CNS bietet neben der Rückerstattung per Banküberweisung nun auch eine alternative, schnellere und sicherere Methode an, um sich die Kosten für die medizinische Versorgung erstatten zu lassen. So ist es von nun an möglich, in einer der Zweigstellen der CNS eine Sofortüberweisung zu erhalten. Die Bedingungen sind dieselben wie bei einem Scheck, allerdings hat die Sofortüberweisung den Vorteil, dass sie innerhalb weniger Sekunden ausgeführt wird und nicht eingelöst werden muss.

Um die sofortige Rückerstattung in der Zweigstelle in Form einer Sofortüberweisung wie bei einem Scheck in Anspruch nehmen zu können, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein. Erstens muss der Gesamtbetrag der medizinischen Kosten mindestens 100 Euro pro Haushalt betragen. Zweitens müssen die Rechnungen oder Honorarnoten am Tag ihrer Vorlage in der Agentur weniger als 15 Tage alt sein.

Wenn der Versicherte nicht selbst zum Schalter gehen kann, kann er auch eine Person seiner Wahl bevollmächtigen, mit den Rechnungen bei der CNS vorstellig zu werden, aber nur mit einer vom Versicherten ausgestellten Vollmacht und Kopien des Personalausweises, seines eigenen und des Ausweises der Person, die bevollmächtigt ist, die Formalitäten zu erledigen. Die CNS stellt zu diesem Zweck ein Musterformular zur Verfügung. In diesem Fall erfolgt die Sofortüberweisung auf das Konto der Person, die berechtigt ist, im Namen des Versicherten die Rechnungen am CNS-Schalter vorzulegen.

Aber Achtung: Um die Sofortüberweisung nutzen zu können, muss die Bank des Versicherten an der Maßnahme teilnehmen. Derzeit funktioniert die Sofortüberweisung über folgende Banken: Post, Banque et Caisse d'Épargne de l'État (Spuerkeess), Banque Raiffeisen, BGL BNP Paribas und BIL (Banque Internationale à Luxembourg). Diese Liste wird laufend ergänzt.

## Treffen zwischen OGBL und LSAP

Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands des OGBL trafen sich am 6. März mit einer Delegation der LSAP, darunter insbesondere die beiden Ko-Präsidenten der Partei, Francine Closener und Dan Biancalana, sowie der Fraktionsvorsitzende Yves Cruchten. Das Gespräch verlief konstruktiv und konzentrierte sich auf Fragen des Wohnungswesens und des Gesundheitssystems sowie auf die Beschlüsse der kurz zuvor stattgefundenen Tripartite. ◊



# Vive den 1. Mee!



Nora Back

Wer den OGBL kennt, weiß dass jedes Jahr um diese Jahreszeit die Vorbereitungen zum 1. Mai voll im Gange sind. Die Wichtigkeit dieses Feiertags und seine Bedeutung sind unseren Lesern bekannt.

Doch in einem politischen Superwahljahr, wo PolitikerInnen sich ständig auf Wahlveranstaltungen in Szene setzen, und der Kalender der Feste und Konzerte gut gefüllt ist, riskiert unser Gewerkschaftsfeiertag in der Masse unterzugehen. Auch wenn wir an diesem Tag, wie seit über 15 Jahren, wieder zusammen in der Abtei Neumünster feiern, ist unser 1. Mai so viel mehr als nur ein Konzert. Und auch wenn besonders dieses Jahr, der eine oder andere Politiker mit uns anstoßen wird, ist unser Tag der Arbeit so viel mehr als nur ein Fest.

Deshalb ist es uns wichtig daran zu erinnern, dass dieser eine Tag im Jahr, den Männern und Frauen gedenkt, die sich seit Beginn der Gewerkschaftsbewegung für die großen sozialen Errungenschaften eingesetzt haben. Der 1. Mai wird gefeiert und so soll es auch sein. Aber wir feiern nicht nur die gewerkschaftlichen

Erfolge der Vergangenheit! Wer die Erfolge der Vergangenheit feiert, muss sie auch verteidigen und weiter ausbauen. Deshalb ist der 1. Mai auch ein Tag der politischen Forderungen für die Zukunft.

In diesem Sinne, hat der OGBL entschieden die kulturellen Festlichkeiten wieder mit seinem politischen 1. Mai zu verbinden. Alles soll an einem Tag stattfinden. Am Vormittag werden wir uns versammeln zur 1. Mai-Rede, bevor das Fest der Arbeit und der Kulturen anschließend stattfinden wird. Jedes Jahr finden sich dort viele Menschen wieder, um zu feiern, sich Konzerte anzuhören, an Workshops teilzunehmen und Vorführungen anzuschauen. Freunde und Familie, MilitantInnen und Mitglieder des OGBL kommen zusammen, um das zu leben, was eine Gewerkschaft ausmacht. Der soziale Zusammenhalt.

---

## Am Vormittag werden wir uns versammeln zur 1. Mai-Rede, bevor das Fest der Arbeit und der Kulturen anschließend stattfinden wird.

---

Wie bereits erwähnt, ist es dieses Jahr, nur wenige Monate vor den nationalen politischen Wahlen, besonders wichtig für den OGBL seine Hauptforderungen an die politischen Parteien zu richten.

Für mehr Steuergerechtigkeit. Für die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. Für eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich. Für die Verbesserung unseres Rentensystems. Und, selbstverständlich, für die Verteidigung des Index.

Diese und viele weitere Forderungen für eine sozial gerechtere Zukunft gilt es zu stellen, am 1. Mai und darüber hinaus.

Denn gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit, multiplen Krisen und steigender Inflation wird die kollektive Stärke der Arbeitenden immer wieder angegriffen. Dies zeigt sich auch zurzeit deutlich in unseren Nachbarländern, wo versucht wird, die Gewerkschaftsbewegung zu schwächen. Hier wird deutlich, allein die Solidarität in der Gewerkschaft wehrt sämtliche Angriffe erfolgreich ab.

In Zeiten von Angstmacherei und ständiger Angriffe auf unsere Löhne und sozialen Errungenschaften, brauchen wir mehr denn je starke Gewerkschaften. Auch deshalb müssen wir zahlreich präsent sein am 1. Mai 2023.

Die Vorwahlzeit ist auch Zeit politische Bilanz zu ziehen. Politik kann nicht den Anspruch erheben erfolgreich gewesen zu sein, wenn soziale Ungleichheiten verschärft wurden, anstatt verringert.

Wir brauchen keine falschen Versprechen, sondern starke Aktionen. Der 1. Mai ist auch ein Moment der Regierung den Spiegel vorzuhalten und politische Prioritäten neu zu definieren. Auch deshalb stehen wir zusammen am 1. Mai 2023.

**Nur gemeinsam sind wir stark für unsere Zukunft.**

**Es lebe die internationale Solidarität, es lebe die Freie Gewerkschaftsbewegung und es lebe der 1. Mai! ◇**



*Nora Back, Präsidentin des OGBL*

# Ein neues Tripartite-Abkommen, das die Kaufkraft stärkt und den Index sichert

Im März 2022 weigerte sich der OGBL, seine Unterschrift unter ein Tripartite-Abkommen zu setzen, das den Index manipulierte, indem es eine Frist von mindestens 12 Monaten zwischen zwei Indextranchen vorsah, und darüber hinaus nichts zur Bekämpfung der Preisexplosion vorsah.

Nach monatelanger Mobilisierung erreichte der OGBL schlussendlich, dass im September 2022 ein neues Tripartite-Abkommen abgeschlossen wurde, das die Wiederherstellung des normalen Indexsystems und die Einführung von Maßnahmen gegen die Inflation, insbesondere bei den Energiepreisen, vorsah.

Das neue Tripartite-Abkommen, das am Abend des 3. März vereinbart und am 7. März 2023 unterzeichnet wurde, konsolidiert das Abkommen von September und verstärkt es sogar in mehreren Punkten.

## Index und Deckelung der Energiepreise

- Das Abkommen garantiert den normalen Betrieb des Index bis Ende 2024. Es sind keine Manipulationen oder weitere Verschiebungen von Tranchen vorgesehen. Angesichts der anhaltenden Angriffe auf den Index seitens der Patronatslobby im Vorfeld der Tripartite, handelt es sich um einen weiteren Erfolg des konsequenten Vorgehens des OGBL zur Verteidigung des Index.
- Der Ausgleich für die Arbeitgeber für

die mögliche Tranche im vierten Quartal 2023, der in der Vereinbarung vom September vorgesehen war, wird über die Arbeitgebermutualität erfolgen und im Januar 2024 auslaufen. Eine Logik der ständigen Subventionierung von Lohnerhöhungen durch den Staat konnte somit vermieden werden. Es gilt zu unterstreichen, dass Arbeitnehmer und Rentner diese Tranche in voller Höhe erhalten werden, und zwar zu dem Zeitpunkt, wo sie fällig ist.

- Die Maßnahmen zur Deckelung der Energiepreise (Strom, Gas, Heizöl, Pellets...) werden bis zum 31. Dezember 2024 verlängert. Dies ist eine wichtige Maßnahme, um einen weiteren Inflationsschock im Jahr 2024 zu vermeiden, und gibt den Verbrauchern die Sicherheit, dass sie keine großen Steigerungen ihrer Energierechnung erleben werden.

## Ein erster Schritt zu mehr Steuergerechtigkeit

Auf Drängen der Gewerkschaften wurde die Anpassung der Steuertabelle, trotz Opposition der Arbeitgeber, schließlich auf die Tagesordnung der Tripartite gesetzt.

Die Tripartite-Verhandlungen haben tatsächlich zu einer ersten Anpassung der Tabelle geführt, die in zwei Schritten erfolgen wird:

- Im Jahr 2023 erhalten die Steuerzahler einen Steuerkredit, die den Auswir-

kungen von zwei Indexstufen auf ihre persönliche Besteuerung entspricht. Dieser Steuerkredit wird ab der Verabschiedung des Tripartite-Gesetzes rückwirkend zum 1. Januar 2023 angewendet.

- Ab dem 1. Januar 2024 wird die Steuertabelle um 6,37% erhöht, was 2,5 Indexstufen entspricht.

Dies ist ein erster wichtiger Schritt, um dem Phänomen der kalten Progression ein Ende zu setzen. Der OGBL bleibt jedoch bei seiner Forderung nach einer Anpassung, die alle seit 2017 angewandten Erhöhungen berücksichtigt, und der Wiedereinführung eines Mechanismus zur automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation. Diese Elemente müssen Gegenstand einer umfassenden Steuerreform sein, deren oberstes Ziel mehr Steuergerechtigkeit sein muss.

## Maßnahmen für den Wohnungsbau und das Klima

Neben den beiden Hauptpunkten Index und Anpassung der Steuertabelle hat die Tripartite auch eine Reihe von punktuelleren Maßnahmen festgehalten, die insbesondere zusätzliche Hilfen im Zusammenhang mit der Wohnungskrise, aber auch dem ökologischen Strukturwandel umfassen. Um nur einige zu nennen:

- der Steuerkredit für notarielle Urkunden beim Erwerb einer Wohnung („bëllegen Akt“) wird von 20.000 € auf 30.000 € erhöht

**Ab dem 1. Januar 2024 wird die Steuertabelle um 6,37% erhöht, was 2,5 Indexstufen entspricht.**

**Dies ist ein erster wichtiger Schritt, um dem Phänomen der kalten Progression ein Ende zu setzen.**



- vor dem Hintergrund stark steigender Zinssätze wird die Obergrenze für die Absetzbarkeit der Schuldzinsen auf Immobiliendarlehen um 50% erhöht
- die Steuerbefreiung bezüglich der durch Fotovoltaikanlagen erzeugten Energie wird für Privatpersonen erhöht
- die Kompensation der CO<sub>2</sub>-Steuer wird in Form eines neuen, dauerhaften Klima-Steuerkredits verlängert
- der Staat wird weiterhin die zusätzlichen Energiekosten der Pflegeheime übernehmen, um mögliche Preissteigerungen zu begrenzen
- ein Äquivalent eines Steuerkredits von 84 € wird bis zum 31. Dezember 2024 an Empfänger des REVIS und des Einkommens für Schwerbehinderte (RPGH) gezahlt

Für den OGBL wird das neue Tripartite-

Abkommen die Kaufkraft der Haushalte stärken, ohne die Arbeitnehmer und Pensionierten negativ zu belasten. Die Angriffe auf den Index wurden ein weiteres Mal abgewehrt. Der OGBL kann also das neue Tripartite-Abkommen unterstützen, das ohne seinen kontinuierlichen Einsatz für die Kaufkraft der Menschen, die Verteidigung des Index und die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation so sicherlich nicht möglich gewesen wäre.◊

# Ein Durchbruch bei der Steuertabelle, aber der Kampf geht weiter!



Der OGBL-Nationalvorstand hat sich am 28. März in der Maison du Peuple in Esch/Alzette versammelt. Dabei ging er zunächst auf das im März abgeschlossene Tripartite-Abkommen ein. „Es ist ein gutes Tripartite-Abkommen (...) Es stellt eine große Unterstützung für die Kaufkraft der Haushalte dar“, betonte die OGBL-Präsidentin.

Die in diesem Abkommen, sowie im Abkommen vom September 2022 festgehaltenen Maßnahmen haben auch dazu

beigetragen, die Inflation unter Kontrolle zu halten. In diesem Zusammenhang ist es interessant zu beobachten, dass Luxemburg derzeit die niedrigste Inflationsrate in ganz Europa aufweist, gefolgt von Belgien – neben Luxemburg eines der wenigen anderen Länder, die über ein Lohnindexierungssystem verfügen. Diese Zahlen belegen einmal mehr, dass die von allen gewerkschaftsfeindlichen Kreisen vertretene These, der Index würde die Inflation selbst anheizen, der sogenannte „Selbstzünder-Effekt“, ein reiner Mythos bleibt.

Angesichts einiger Kritikpunkte an den im Rahmen dieses Tripartite-Abkommens beschlossenen Maßnahmen – der angeblich fehlenden sozialen Ausrichtung – war es dem Nationalvorstand auch wichtig, mehrere Dinge klarzustellen. Zunächst einmal muss daran erinnert werden, dass die Kaufkraftkrise derzeit bis in die Mittelschicht reicht und es daher sehr wichtig war, dafür zu sorgen, dass nicht nur Haushalte mit geringem Einkommen, sondern auch Haushalte mit mittlerem Einkommen unterstützt werden.

Zweitens muss man sehen, dass die Deckelung der Energiepreise ebenfalls eine soziale Maßnahme darstellt. Denn obwohl auch Spitzenverdiener von der Deckelung der Energiepreise profitieren, bleiben die Hauptnutznießer dennoch die Gering- und Mittelverdiener, die im Durchschnitt einen viel größeren Teil ihres Einkommens für Energiekosten ausgeben.

Die Erhöhung der Steuergutschrift für notarielle Urkunden beim Erwerb von Wohneigentum („bëllegen Akt“), die sich hauptsächlich an junge Berufstätige richtet, hat angesichts der Zielgruppe dieser Maßnahme an sich auch eine soziale Dimension.

Was schließlich die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation betrifft – die die Hauptforderung des OGBL im Rahmen dieser Tripartite-Verhandlungen darstellte und teilweise im Abkommen umgesetzt wurde – erinnert der Nationalvorstand daran, dass, auch wenn die hohen Löhne ebenfalls davon profitieren, es wiederum die kleinen und mittleren Löhne sind, die am meisten davon profitieren, wohl wissend, dass diese die Hauptopfer der „kalten Progression“ sind, die sich aus der Nichtanpassung der Tabelle an die Inflation ergibt.

Der OGBL wollte seine Forderung nach einer Anpassung der Steuertabelle an die Inflation auch in einen anderen Zusammenhang stellen und erinnerte daran, dass der OGBL im Übrigen über einen weitaus umfangreicheren Forderungskatalog im Steuerbereich verfügt. Da die Regierung jedoch schon seit einiger Zeit deutlich gemacht hatte, dass sie in dieser Legislaturperiode keine große Steuerreform mehr durchführen würde, hatte der OGBL beschlossen, sich auf diese eine Forderung zu konzentrieren, die angesichts des aktuellen Drucks auf die Kaufkraft der Haushalte mehr als dringlich geworden war. In der Tat hätten die Haushalte, wenn nichts unternommen worden wäre, zwischen 2017 und Ende 2023 nicht weniger als 8 Steuererhöhungen hinnehmen

müssen. Bei einem Bruttolohn von 5.000 Euro – der Einkommensstufe, die derzeit am stärksten von der kalten Progression betroffen ist – hätte dies in diesem Zeitraum eine Steuererhöhung von rund 2.000 Euro pro Jahr bedeutet. „Es war dringend notwendig, auf dieser Ebene etwas zu tun, um die Kaufkraft der Haushalte zu stärken. Wir haben nicht alles erreichen können. Wir haben dies unterstrichen, aber es ist ein sehr wichtiger erster symbolischer Schritt. Und wir fordern weiterhin die vollständige Anpassung“, so Nora Back. Dieser Durchbruch ist umso wichtiger, als die Regierung eine Woche vor der Tripartite noch strikt dagegen war und diese Art von Maßnahme als „unverantwortlich“ und als „finanzpolitisches Hara-Kiri“ bezeichnete.

Die anderen Forderungen des OGBL im Bereich des Steuerwesens sind jedoch nicht vergessen. Ganz im Gegenteil. Die Steuerpolitik in Luxemburg ist nach wie vor zutiefst ungerecht und es gilt, diese Tendenz umzukehren. Der OGBL beabsichtigt im Übrigen, seine Forderungen an die Adresse der politischen Parteien im Hinblick auf die Nationalwahlen im Oktober 2023 klar zu formulieren.

In Sachen Steuern fordert der OGBL neben der vollständigen Anpassung der Tabelle an die Inflation insbesondere eine Steuerbefreiung des gesetzlichen Mindestlohns, die Streckung der Tabelle, damit die Steuerlast langsamer mit dem Einkommen steigt, sowie die Einführung von zusätzlichen Steuerstufen für die höchsten Einkommen.

Der OGBL weist aber auch auf eine andere eklatante Ungerechtigkeit hin: Die Kapitaleinkommen werden skandalöserweise weniger besteuert als die Einkommen aus der Arbeit. Auch hier ist es an der Zeit zu handeln.

Eine weitere Priorität des OGBL im Hinblick auf die Nationalwahlen im Oktober ist der soziale Mindestlohn, der unbedingt und strukturell erhöht werden muss. Dieser ist in den letzten Jahren nur um

bescheidene 0,9 % gestiegen, obwohl der OGBL bereits seit Jahren eine Erhöhung um 10 % fordert.

Eine weitere Hauptforderung des OGBL an die politischen Parteien im Hinblick auf die Wahlen ist die Reform des Kollektivvertragsgesetzes. Dieses ist nämlich nicht mehr an die wirtschaftliche Realität des Landes angepasst. Im Koalitionsprogramm war eine solche Reform vorgesehen, aber leider wurde sie nicht umgesetzt. Hier bleibt noch alles zu tun.

Wenig überraschend will der OGBL auch genau darauf achten, wie sich die Parteien in Bezug auf den Index positionieren, der für den OGBL eine rote Linie bleibt. Schließlich stellen die Arbeitszeitverkürzung sowie die Verteidigung und sogar die Verbesserung unseres Rentensystems zwei weitere Hauptforderungen des OGBL im Hinblick auf die Parlamentswahlen dar.

Die 1. Mai-Rede des OGBL wird sicherlich ausführlicher auf diese Forderungen eingehen. ◊

## Der OGBL & die ALMEVS unterzeichnen eine Kooperationsvereinbarung

Der OGBL und die „Association Luxembourgeoise des Médecins en Voie de Spécialisation“ (ALMEVS) haben am 16. März 2023 ein Abkommen unterschrieben, das in Zukunft eine engere Zusammenarbeit vorsieht. Ziel ist es das Statut der luxemburgischen Ärzte in Ausbildung deutlich aufzuwerten.

Die seit fast drei Jahren angespannte Lage in der Krankenversorgung verdeutlicht immer wieder eindrücklich die Wichtigkeit eines reibungslos funktionierenden Gesundheitssystems. Obwohl die luxemburgischen Ärzte in Ausbildung eine der hierfür tragenden Säulen bilden, erhielten sie bedauerlicherweise bislang nur unzureichend Anerkennung. Um auch



zukünftig eine hochqualitative Gesundheitsversorgung gewährleisten zu können, muss sich dieser Zustand schnellstmöglich ändern. Wir erinnern daran, dass in Luxemburg wie in den meisten europäischen Ländern, der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen zunimmt. Es ist unabdingbar junge Ärzten, unter anderem durch gute Arbeitsbedingungen vom Standort Luxemburg zu überzeugen, um zu verhindern, dass sie nach dem Studium

nicht nach Luxemburg zurückkommen.

Dabei fordern beide Organisationen nicht nur eine angemessene Entlohnung, sondern Arbeitsbedingungen, die eine Weiterbildung auf höchstem qualitativen Niveau ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen werden die neuen Partnerorganisationen unterschiedliche Akteure des luxemburgischen Gesundheitssystems binnen kurzem gemeinsam zu offenen Gesprächen einladen. ◊

### Kooperationsabkommen zwischen AMELUX und OGBL

## Gemeinsam für die Aufwertung des Handwerks

Nachdem die „Association des Maîtres d’Enseignement du Luxembourg“ (AMELUX a.s.b.l.) und der OGBL bereits seit mehreren Monaten zu dem Themen Aufwertung des Handwerks und berufliche Erstausbildung kooperiert haben, formalisieren und vertiefen sie nun ihre Zusammenarbeit.

So wurde am 27. März ein Kooperationsabkommen zwischen den beiden Organisationen unterzeichnet, das eine Eingliederung der AMELUX in die Strukturen des OGBL,



genauer gesagt in dessen Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL), vorsieht. Die AMELUX wird somit in die Strukturen des SEW/OGBL integriert und wird von in Zukunft an deren gewerkschaftlichen Aktivitäten teilnehmen und in allen Fragen, die die berufliche Erstausbildung betreffen, eng mit der Abteilung Sekundarschule des Syndikats zusammenarbeiten.

Gleichzeitig verpflichtet sich der OGBL, der AMELUX in ihren Schritten zur Aufwertung des Handwerks und zugunsten der beruflichen Interessen der Lehrmeister im öffentlichen Bildungswesen zu unterstützen, angefangen bei der Unterstützung ihrer Forderung, dass der Meisterbrief auf das Niveau 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens (CLQ) gehoben werden soll. ◊

# Der neue Index ist da ... aber es war eine Schweregeburt!

**Alle Löhne und Renten werden am 1. April 2023 um 2,5 % erhöht. Der neue Index ist da, aber es war eine Schweregeburt.**

So dauerte es nicht weniger als neun Monate, bis der neue Index endlich in den Geldbeuteln der Menschen ankam. Während eine solche Frist bei einer Schwangerschaft üblich ist, ist sie bei einer Indextranche weniger üblich.

Die Auszahlung dieser Indextranche, die eigentlich am 1. Juli 2022 ausgelöst und fällig war, wurde auf April 2023 verschoben, da die Regierung im März 2022 beschloss, den Index massiv zu manipulieren und insbesondere eine Mindestfrist von 12 Monaten zwischen der Auszahlung von zwei Indextranchen vorzusehen, und dies unabhängig von der Höhe der Inflation.

Nur der OGBL hat sich damals gegen diese Indexmanipulation gewehrt und nur der OGBL hat sich geweigert, das Tripartite-Abkommen vom März 2022 zu unterzeichnen, das diese Maßnahme enthielt, die den Index in große Gefahr brachte.

Von allen Seiten angegriffen, hielt der OGBL dennoch an seiner roten Linie fest: Auf keinen Fall am Index rütteln! Tausende von Delegierten und Militanten des OGBL mobilisierten sich daraufhin und gingen auf die Straße. Alle Strukturen des OGBL beteiligten sich an einem erbitterten Kampf zur Verteidigung dieses Pfeilers des luxemburgischen Sozialmodells. Und der Kampf hat sich gelohnt: Einige Monate später wurde in einer weiteren Tripartite, diesmal mit dem OGBL, beschlossen, den Index wieder normal funktionieren zu lassen. Ohne den Widerstand des OGBL und ohne die normale Wiederherstellung des

Indexes wäre beispielsweise auch die im Februar dieses Jahres ausgezahlte Indextranche verschoben worden, und zwar um 14 Monate. Ursprünglich war nämlich vorgesehen, dass diese Tranche erst am 1. April 2024 ausbezahlt werden sollte, wobei die Logik von 12 Monaten zwischen zwei Tranchen beibehalten werden sollte.

Leider wurde die Verschiebung der eigentlich im Juli fälligen Indextranche von der Regierung beibehalten, sodass diese Tranche schließlich im April 2023 ausgezahlt wird. Es ist jedoch anzumerken, dass mit der Auszahlung dieser Tranche die im März 2022 eingeleitete Manipulation des Index nun endgültig beendet ist.

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

Alle reden vom Index. Wir verteidigen ihn.



Einige Arbeitnehmer und Rentner können eine böse Überraschung erleben, wenn sie ihre Gehalts- oder Rentenabrechnung für den Monat April sehen. Denn trotz der Auszahlung einer neuen Indextranche könnte sich der Nettobetrag ihres Gehalts oder ihrer Pension als niedriger erweisen als im Vormonat. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der im letzten Jahr von der Regierung eingeführte degressive Steuerkredit „Energie“ ab April nicht mehr besteht.

Dieser Steuerkredit war durch das „Tripartite“-Abkommen vom März 2022 – das bekanntlich nicht vom OGBL unterzeichnet wurde – eingeführt worden, um gewissermaßen die Verschiebung der Indextranche vom 1. Juli 2022 auf den 1. April 2023, aber auch die Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Steuer, für die unteren Lohnkategorien zu „kompensieren“. Der OGBL hat solchen zeitlich begrenzten Maßnahmen immer strukturelle Maßnahmen vorgezogen, wie die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation oder auch die Erhöhung, die Ausweitung der Anzahl der Empfänger und die regelmäßige Anpassung der Teuerungszulage.

In Ermangelung anderer Maßnahmen hofft er nun, dass der auf der letzten Tripartite beschlossene neue Steuerkredit „Konjunktur“, der die Nichtanpassung der Steuertabelle ausgleichen soll und rückwirkend zum 1. Januar 2023 angewendet werden soll, bald in der Abgeordnetenkammer verabschiedet und an die Begünstigten ausgezahlt wird. Die Haushalte haben es bitter nötig.

# Die rote Linie

## „Ihr habt jetzt die Wahl: entweder den „gedeckelten“ Index oder die Neutralisierung der Erdölprodukte im Index“!

Es war der 27. April 2010 und es handelte sich nicht um eine Umfrage der ILRES, sondern um Staatsminister Juncker, der in der Tripartite die Gewerkschaften unter Druck setzte. Diese ließen sich nicht ins Bockshorn jagen und überließen es Juncker, die Verhandlungen als gescheitert zu erklären und zu beenden.

Man stelle sich einmal vor: Die Gewerkschaften hätten einer Neutralisierung der Indexierung der Erdölprodukte zugestimmt! Angesichts der aktuellen Preisexplosion bei den Energieprodukten wäre der allgemeine Kaufkraftverlust der Bevölkerung enorm.

Als Anfang 2012 die Tripartite erneut scheiterte, stellte der damalige Präsident des OGBL Jean-Claude Reding klar, dass es dem Premierminister nur darum ging, den Indexmechanismus auszuhöhlen: „Juncker will partout den Index weghaben. Seit 2006 hat er immer wieder probiert, die automatische Lohnanpassung zu beschneiden.“ (*Luxemburger Wort*, 15.03.2012)

### Gestern ist heute. Seitdem die Inflation in der zweiten Jahreshälfte

## 2021 anzog, erleben die politischen Angriffe gegen unser Indexsystem eine neue Blütezeit.

René Winkin, Direktor der FEDIL, und Carlo Thelen, Generaldirektor der Handelskammer, gaben den Startschuss. Sie mutierten zu Klimakämpfer und forderten im grünen Mäntelchen pharisäerhaft den „nachhaltigen Warenkorb“, um u.a. die fossilen Energieprodukte aus dem Index herauszubrechen.

Pharisäerhaft deshalb, weil solch eine Zweck- und Sinnentfremdung des Index nicht nur Tür und Tor für politische Manipulationen gegen unser Indexsystem öffnet, sondern das gesamte System der luxemburgischen Lohnbildung grundsätzlich infrage stellt und untergräbt. Die Antwort des OGBL ließ nicht auf sich warten:

„Der OGBL lehnt einen entarteten Index kategorisch ab. Für Haushalte ist der Energiekonsum keine Willensfrage, sondern eine existenzielle Notwendigkeit. Je nach Geldbeutel, je nach geografischer Lebens- und Arbeitssituation, je nach Wohnsituation u.a.m. sind die energetischen Einsparungspotenziale und die Möglichkeit des öffentlichen Transports begrenzt. Bisweilen sogar äußerst begrenzt.“ (*OGBL-Aktuell*, 1/2022).

Und weiter: „Jede Schulmeisterei, die der Bevölkerung unterstellt, nicht „nachhaltig“

leben zu wollen, ist völlig fehl am Platz und kontraproduktiv. Wer das klimapolitische notwendige Einsparen von Energie oder die Erhöhung der Energieeffizienz von der sozialen Frage und der Zunahme sozialer Ungleichheit loslöst, untergräbt den gesellschaftlichen Aufbruch für die Sicherung der natürlichen Ressourcen und für den Klimaschutz.“

### Der OGBL durchkreuzt die Pläne von Patronat und Politik.

Im März 2022 folgte dann das Trauerspiel in der Tripartite. Als die CGFP und der LCGB umfielen, setzte die Regierung ihre Forderung für Indexmanipulationen durch: nicht nur die Verschiebung der Indextranche von Juli 2022 bis April 2023, sondern auch den Abstand von mindestens 12 Monaten zwischen zwei Indextranchen.

Durch die Ablehnung seiner Unterschrift und aufgrund seines konsequenten Widerstands konnte der OGBL die Verschiebung der Juli-Tranche zwar nicht verhindern, aber er vereitelte die Umsetzung der Begrenzung des Index auf eine Tranche pro Jahr und verhinderte so zusätzliche Indexmanipulationen, die mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit zum Verlust von mindestens einer Indextranche geführt hätten.

Das Tripartite-Abkommen vom September 2022 schickte diesen Teil des März-

Abkommens in die Wüste und setzte den normalen Indexmechanismus wieder in Kraft.

### Die OECD greift den Index an.

Am 17. November 2022 präsentierte dann die OECD ihren Wirtschaftsbericht für Luxemburg und schlug auf unseren Indexmechanismus ein. Mit ihren Ausführungen offenbarte die OECD zum x-ten Mal, auf welcher Interessensseite diese Organisation in Bezug auf das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit steht:

« Le système de l'indexation des salaires risque d'alimenter une inflation déjà élevée en période de chocs inédits sur les prix, et pourrait nuire à la compétitivité à long terme. (...) La période actuelle de forte inflation a mis en exergue les risques inhérents au système d'indexation automatique des salaires. L'indexation des salaires est susceptible de créer une spirale salaires-prix, en particulier dans le contexte actuel d'inflation élevée et du marché du travail tendu. (...) »

Die von mir fett gedruckten Textpassagen offenbaren die Hinterlist der OECD-Aussagen. Vieles „könnte sein“, ohne irgendeinen Beweis zu erbringen, dass es auch so ist oder es werden wird.

Seit Jahrzehnten wird von den Gegnern unseres Indexsystems immer wieder behauptet, dass der Index eine Lohnpreis-spirale auslösen würde, die die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs infrage stellen würde.

Sie ignorieren bewusst, dass der STATEC wiederholt in seinen Analysen festgestellt hat, dass es eine durch den Indexmechanismus ausgelöste Lohn-Preis-Spirale („*auto-allumage*“) so nicht gibt, jedenfalls nicht in einem signifikativen Ausmaß.

Und wenn eine andere Behauptung bis heute jeden Beweis schuldig bleibt, ist es die, dass der Index im Vergleich zu anderen Ländern zu einer Schwächung der Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs führen

würde. Und nichts deutet darauf hin, dass die aktuellen Indexanpassungen an dieser Situation etwas ändern werden!

Unser Indexsystem ist der OECD ein Dorn im Auge. Deshalb „empfiehlt“ sie der luxemburgischen Regierung, unser Indexsystem nach unten zu revidieren:

„*Une fois que la période actuelle d'inflation élevée aura pris fin, le gouvernement devrait, en consultation avec les partenaires sociaux, réformer le mécanisme d'indexation des salaires pour mieux se prémunir contre les risques qui en découlent pour la productivité, l'emploi et l'inflation.*“

Der OGBL ruft alle Parteien, die sich im Herbst den Parlamentswahlen stellen, dazu auf, den arbeitnehmerfeindlichen „Empfehlungen“ der OECD eine klare Absage zu erteilen.

Dies bezieht sich auch auf die unterstützende Haltung der OECD für die

Patronatsforderung des sogenannten „gedeckelten Index“.

### Erinnern Sie sich noch an den RTL-Aufhänger vom 23. November 2022: „51% fir gedeckelten Index“?

Im Auftrag von RTL und dem Luxemburger Wort hatte die kommerzielle Gesellschaft für Markt- und Meinungsforschung ILRES folgende „Dofir oder Dogéint“-Frage gestellt: „Eng Deckelung vum Index - dat heescht, dass den Index just bis zu engem gewëssen Brutto-Akomes ausbezuelt gëtt an net méi fir jiddereen ass.“

Jenen Politikern, die sich mit Blick auf die anstehenden Parlamentswahlen die Tür für eine Diskussion über den „gedeckelten“ Index offenlassen, sei eine profundere Analyse der ILRES-Resultate angeraten: 58,47% der Altersgruppe 18-54 Jahre ist gegen den „gedeckelten Index“. RTL verschwieg den Umstand, dass die ins Fenster schaugestellten „51% pro“ auf



die „64,53% pro“ der Altersgruppe über 55 Jahre zurückzuführen waren. Fazit: die wahlberechtigte Bevölkerung im berufsaktiven Alter spricht sich mehrheitlich gegen die Indexmanipulation in Form eines „gedeckelten“ Index aus. Und je jünger die Befragten, je stärker die Ablehnung.

**Der „gedeckelte Index“: der Anfang vom Ende des Index!**

Der OGBL widersetzt sich kategorisch einer Begrenzung des Index. Denn eine sogenannte „Deckelung“ würde mitnichten zu einem Mehr an sozialer Gerechtigkeit führen, sondern das Gegenteil bewirken.

Schlimmer noch: Neben dem Absinken der Lohnquote zugunsten der Betriebs- und Aktionärgewinne ist eine „Deckelung“ des Index synonym für den Einstieg in den Ausstieg aus dem Indexsystem insgesamt.

Allein der Umstand, dass Patronatskreise die Begrenzung des Indexsystems in Form einer „Deckelung“ sympathisch finden und sie befürworten, vorschlagen und fordern, müsste eigentlich für alle arbeitenden Menschen als Warnung ausreichen!

Wenn allerdings Minister oder Politiker aus Parteien, die vorgeben, für den sozialen Fortschritt einzutreten, für demagogische Oberflächlichkeiten wie z.B. „Für jeden ist der Preis für ein Pfund Butter gleich. Warum ist es der Index nicht?“ empfänglich werden und ins Wanken geraten, dann steht die Gewerkschaftsbewegung vor der dringenden Aufgabe zu erklären, was der

Index ist und was er nicht ist bzw. nicht sein kann.

Dann sollte an das Jahr 2013 erinnert werden, als Jean-Claude Juncker auf dem CSV-Kongress für den gedeckelten Index warb.

Dies wurde damals postwendend vom damaligen Wirtschaftsminister und Vizepremier Etienne Schneider abgelehnt: „Das hilft uns nichts, deswegen wird meine Partei das nicht mittragen“.

In einem Gespräch auf RTL-Radio warnte der Fraktionschef der LSAP Lucien Lux, mit vorausschauender Klarsicht, dass „derlei Maßnahme mittelfristig das Ende der automatischen Indexanpassung bedeuten würde. Die beginne dann bei einer Obergrenze von 2,5-fache des Mindestlohnes, die dann systematisch gesenkt werde, bis nichts mehr vom Index übrigbleibe.“

**In Sachen Index muss man immer wiederholen, um was es eigentlich geht!**

Der damalige OGBL-Präsident Jean-Claude Reding stellte ebenfalls klar, „dass ein gedeckelter Index dazu führt, dass Beschäftigte mit mittlerem Einkommen weniger Geld bekommen. Diejenigen, die von ihren Dividenden oder Boni leben können, sind nicht davon betroffen. Ich habe in Jean-Claude Junckers Rede nichts über eine Deckelung der hohen Managergehälter oder der Mieten gehört. Auch eine Kapitalbesteuerung ist kein Thema

für ihn. Die große Masse der Beschäftigten soll weniger erhalten. Hier wird nur mit Schlagwörtern operiert.“

Und weiter: „In Sachen Index muss man immer wiederholen, um was es eigentlich geht: Er ist ein Instrument der Lohnpolitik, das die Kaufkraft erhält. Der Index ändert nichts am Unterschied zwischen kleinem und hohem Gehalt. Wenn man mehr Gerechtigkeit will, dann muss man über die Steuerpolitik reden. Ich habe kein Verständnis dafür, die Diskussion über den Index, unter dem falschen Vorwand der Gerechtigkeit, wieder zu beleben.“ (Tageblatt, 12.03.2013)

So ist es. Die gleitende Lohnskala, der „Index“, zielt angesichts steigender Lebenshaltungskosten auf die Sicherung des Wertes aller Löhne, die die Lohnskala bilden. Diese Anpassung der Einkommen, insbesondere der Löhne, ist in der Tat nichts anderes als ein zeitverzögerter Ausgleich an die durch die Betriebe vorgenommene Erhöhung der Preise der an die Verbraucher verkauften Waren und Dienstleistungen.

In dem Zusammenhang sei erwähnt, dass für Arbeitnehmer, die nicht unter einen Kollektivvertrag fallen, der Index die einzige garantierte Erhöhung ihres Lohns darstellt (wenn man von der Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und eventuellen Anpassungsklauseln im individuellen Arbeitsvertrag absieht).

**58,47 %**

**der 18-54 jährigen sind gegen eine „Deckelung“**

### **Wer gegen den Abfall der Lohnquote ist, der sollte von der Option eines gedeckelten Index Abstand nehmen.**

Der Index spielt also eine sehr wichtige Rolle bei der Verteilung der wirtschaftlichen Wertschöpfung zwischen Kapital und Arbeit (primäre Verteilung).

Ohne Indexierung der Löhne oder im Fall von Indexmanipulationen oder von einer nur begrenzten Indexierung der Löhne (z.B. durch die Deckelung) würde sich die Verteilung des geschaffenen wirtschaftlichen Mehrwerts zugunsten der Kapitaleseite verschieben. Die Lohnquote würde fallen.

Aus dem Gesagten wird klar, dass die automatische Lohnindexierung andere Funktionen einzulösen hat als die eines wie auch immer gearteten Eingriffs in das Verhältnis der Löhne zueinander, in die Hierarchie der Löhne.

Vor dem Hintergrund der Inflation stellt der Index den Wert eines bestimmten Lohns wieder her. Er ist nicht dazu da, die einen Lohn im Vergleich zu einem anderen Lohn aufzuwerten bzw. abzuwerten!

Im Gegensatz dazu obliegt die Rolle der Gestaltung der Lohnhierarchie der Verantwortung des Arbeitgebers bzw. des Kollektivvertrags, falls ein solcher im Betrieb oder im Betriebsbereich vorhanden ist.

Und beim gesetzlichen Mindestlohn liegt diese Verantwortung beim Gesetzgeber.

### **Geht es dem Patronat um die Hierarchie der Löhne? Oder geht es ihm um den Lohnabbau?**

Wenn sich also Arbeitgeber für eine andere Hierarchie der Löhne stark machen wollen, dann liegt es in ihrer eigenen Hand und Verantwortung, es zu tun!

Und sie müssten in der ersten Reihe stehen, um dieses in Kollektivvertragsverhandlungen vorzuschlagen. Am OGBL wird es nicht scheitern, wenn es darum gehen

wird, neben linearen Lohnerhöhungen sogenannte Sockelbeträge auszuhandeln, d.h. reale Lohnerhöhungen in Form eines gleichen Betrags für alle im Betrieb oder Betriebsbereich, unabhängig ihrer individuellen Lohneinstufung.

Dieser Appell richtet sich u.a. an die Handelskammer.

In ihren „30 mesures phares“ mit Blick auf die Parlamentswahlen bläst die Patronatskammer zum Generalangriff auf den Index: Gedeckelter Index ab 1,5-mal Medianlohn (d.h. ab rund 2-mal gesetzlicher Mindestlohn)!

Diese Maßnahme zielt darauf ab, „dem derzeit geltenden Modell einen sozialen und selektiven Charakter zu verleihen und die daraus resultierenden Lohnunterschiede zu verringern.“

Das Ganze kombiniert mit der perfiden Instrumentalisierung der Klimakrise (Manipulierung des Index-Warenkorbs durch die Entsorgung der fossilen Energieprodukte) und mit der Gebetsmühle der „maximal eine Indexbranche pro Jahr“.

Werter Herr Thelen. Wenn Sie sich Sorgen über den „unsozialen“ Charakter der Lohnhierarchie machen, dann sollten Sie, statt sich am Index zu vergreifen, Ihren Patronatsfreunden nahelegen erstens überall Kollektivverträge einzuführen und sich für eine Modernisierung des Gesetzes über die Kollektivverträge einzusetzen und zweitens bei den höchsten Löhnen in Zukunft auf reale Lohnerhöhungen zu verzichten und diese gewonnene Lohnmasse auf die niedrigeren Lohnklassen zu verteilen.

Warum hört man von Ihnen NICHTS in diesem Sinne?

Oder vom ehemaligen Präsidenten der Handelskammer, Luc Frieden, der nach der Wiederherstellung des normalen Indexmechanismus in der Herbsttrpartite bedauerte „dass et n'et färd'gebruecht gin ass, eng strukturell Reform ze maachen,

fir zum Beispill ze soen, den Index soll limitéiert gin op dréimol de Mindestloun (...)" (RTL-Radio, 5. Oktober 2022).

Weil, wie bereits gesagt, es dem Patronat und einer Reihe von Politikern nicht um mehr Lohn- und Einkommensgerechtigkeit bzw. Eingriffe in die Lohnhierarchie geht, sondern um die allgemeine Begrenzung bzw. um den Abbau unseres Indexsystems! Und folglich um das Absenken der Lohnquoten.

Der „gedeckelte“ Index hat überhaupt nichts mit einem „Sozialindex“ zu tun, sondern er verdient das Prädikat eines „Arbeitgeberindex“, der die Lohnmasse insgesamt nach unten revidieren soll. Und den Grundstein legen soll für die Verstümmelung bis zur Abschaffung des Indexsystems insgesamt.

### **Es gab Zeiten einer anderen Meinung aufseiten des Patronats.**

Zitieren wir den Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburgs, der in seiner Stellungnahme vom 9. Dezember 1988 zum Thema «Indexierung der Löhne, Renten und Sozialleistungen» folgendes festhielt:

„Der WSR ist einstimmig der Ansicht, dass die Beschränkung der Indexierung auf Einkommen unterhalb einer Obergrenze keine alternative Modalität zum derzeitigen System der Lohnindexierung darstellt. Eine solche Beschränkung würde die Gefahr bergen, dass die Löhne doppelt verhandelt werden. Außerdem könnten die Löhne oberhalb der Obergrenze real stärker steigen als die Löhne unterhalb der Obergrenze.“

Diese Weit- und Einsichten des Wirtschafts- und Sozialrats sind dem Patronat und manchen Politikern abhandengekommen: Den einen weniger zu geben, wird den anderen nicht mehr bringen, sondern sogar noch ... weniger bringen! Und jene, die viel bis sehr viel verdienen, werden beim Wegfall eines Teils des Index ihren individuellen Verhandlungsweg finden, um diesen Verlust auszugleichen!

**Im Fall einer Deckelung des Index wird sich die Kluft zwischen hohen und mittleren Löhnen weiter vergrößern.**

In der Tat: Eine Deckelung des Index auf 2-, 3- oder 4-mal des gesetzlichen Mindestlohns würde aller Voraussicht nach die Spitzenverdiener, die in der Regel über eine höhere innerbetriebliche Verhandlungsmacht verfügen, nicht benachteiligen.

Sie dürften ihre Schäfchen ins Trockene bringen, während die mittleren Löhne nicht nur nicht mehr vom vollen Index profitieren würden, sondern auch über eine geringere Verhandlungsmacht als das obere Ende der Lohnskala verfügen würden, um Lohnausgleiche auszuhandeln.

Schlimmer noch. Es darf nicht vergessen werden, dass die periodische Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und der Renten auf der Grundlage der festgestellten Entwicklung des Durchschnittslohns erfolgt.

Eine Indexdeckelung würde den Anstieg dieses Durchschnittslohns abschwächen und sich somit negativ auf die Neubewertung sowohl des gesetzlichen Mindestlohns als auch bezüglich der Anpassung der Renten auswirken. Jede Begrenzung der Löhne durch eine Indexobergrenze wird eine geringere Aufwertung der Niedriglöhne und der Renten bewirken!

**Gedekelter Index: Angriff auf das luxemburgische Modell der Lohnfindung.**

Eine Begrenzung des Indexmechanismus in Form einer Deckelung hätte noch andere schwerwiegende Auswirkungen und Konsequenzen.

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) deutete es an: „Eine solche Beschränkung würde die Gefahr bergen, dass die Löhne doppelt verhandelt werden.“

Es wäre in der Tat ein folgenreicher Eingriff in das spezifische luxemburgische



Modell der Lohnfindung, das auf drei eng miteinander verbundenen und untrennbaren Pfeilern beruht: dem Indexmechanismus, dem Kollektivvertragswesen und dem gesetzlichen Mindestlohn.

Die Begründung des Gesetzesvorhabens von 1975 zur allgemeinen Einführung der gleitenden Skala der Löhne und Gehälter veranschaulicht diese Vernetzung zwischen dem Indexmechanismus und dem Kollektivvertragswesen und erklärt deren jeweiligen Missionen:

*„Der Ausgleich der Preissteigerung belastet mit sehr großer Wahrscheinlichkeit ohnehin die Lohnverhandlungen und es ist besser, wenn er periodisch in mäßiger Dosis*

*gewährt wird, als wenn er abrupt eintritt. Dies ermöglicht es, die Tarifverhandlungen auf das Ausmaß der Realloohnerhöhungen zu konzentrieren, was zu erfreulichen Ergebnissen führt. Die Indexierung erleichtert außerdem den Abschluss von langfristigen Vereinbarungen, die als stabilitätsfördernd gelten, und trägt dadurch und auf andere Weise zu harmonischeren Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei.“*

Wenn aber der Indexmechanismus nur noch begrenzt zum Tragen kommen würde, dann stellt sich die obengenannte Vorhersage des WSR ein.

Die Kollektivvertragsverhandlungen würden sich nicht mehr nur auf die Reallohn-



erhöhungen konzentrieren, sondern ebenfalls die Anpassung von Löhnen an die Inflation mitbeinhalten.

Dies würde den Vorteil des aktuellen Systems, nämlich die Möglichkeit sowohl von längerfristigen Vertragsabschlüssen als auch die „à la carte“ d.h. die für einen einzelnen Betrieb angepassten Kollektivverträge ins Abseits stellen.

Die Konsequenzen sind offensichtlich: Ab einer bestimmten Höhe der Inflationsbewegung sind schwere und konfliktreiche Verhandlungen vorprogrammiert, was nichts anderes bedeutet, als dass der Vorteil des aktuellen Systems der luxemburgischen Lohnfindung, nämlich der der eher

konfliktarmen Arbeitsbeziehungen und der wenigen Streiktage Vergangenheit wäre.

Das Ausland liefert uns gegenwärtig satt voll Vergleichsbeispiele für diesen Zustand.

### **Der soziale Friede als stabilisierender Faktor und Attraktivitätsargument für den Wirtschaftsstandort Luxemburg hätte wohl ausgedient.**

Die Begrenzung des Indexmechanismus in Form der Deckelung würde zweifellos das gesamte Kollektivvertragswesen durcheinanderwirbeln.

In den Niedriglohnbereichen, die nicht unter die Auswirkung des begrenzten Index fallen würden, würde sich der Patronatsdruck gegen reale Lohnerhöhungen erhöhen.

In solchen Betriebsbereichen, wo es eine breite Lohnhierarchie gibt, wäre die Gewerkschaftsseite der Forderung ausgesetzt, für einen Teil der Arbeitnehmer(-innen) einen Inflationsausgleich auszuhandeln.

Was nichts anderes bedeutet, als dass unterschiedliche Lohninteressen betriebsinterne Konflikte innerhalb der Arbeitnehmerschaft auslösen würden, die sich logischerweise negativ auf die gemeinsame gewerkschaftliche Verhandlungsstärke auswirken würden. Und in Betriebsbereichen, die sich insgesamt durch eine höhere Lohnstruktur auszeichnen, würde die Auseinandersetzung über den Inflationsausgleich zu einem zentralen Verhandlungsgegenstand werden.

Es versteht sich von selbst, dass die aktuelle Gesetzgebung über die Kollektivverträge weder strukturell noch prozedural auf eine solche Situation angepasst und ausgerichtet ist. Sie müsste von Grund auf neu geschrieben werden.

Insbesondere die aktuellen gesetzlichen Bestimmungen zur Streikprozedur und zur sogenannten Friedenspflicht wären obsolet.

### **Die Schlussfolgerung: Finger weg vom Index!**

Abschließend muss festgehalten werden, dass die Forderung für eine Begrenzung, sprich Deckelung des Indexsystems einen zutiefst sozial rückschrittlichen Charakter hat.

Für alle Arbeitnehmer(-innen), insbesondere für die der untersten und mittleren Lohnschichten. Sie greift unser bewährtes Modell der Lohnfindung frontal an und ist darauf ausgelegt, es mittel- bis langfristig aufzulösen.

Der OGBL liegt richtig, wenn er eine solche Indexmanipulation strikt ablehnt. Im Interesse der gesamten Arbeitnehmerschaft Luxemburgs.

Der Index ist eine unserer wichtigsten sozialen Errungenschaften.

Er leistet einen sehr hohen Beitrag für den sozialen Frieden. Er ist sozial, wirtschaftlich und politisch stabilisierend und muss deshalb von allen fortschrittlichen Kräften konsequent verteidigt werden. ◊




**André Roeltgen** Zentralsekretär

# Ein neuer gesetzlicher Rahmen gegen Mobbing am Arbeitsplatz

Am 9. März 2023 wurde das neue Gesetz zum Schutz der Arbeitnehmer vor Mobbing am Arbeitsplatz in der Abgeordnetenversammlung verabschiedet.

Die Einführung eines gesetzlichen Rahmens entspricht einer langjährigen Forderung des OGBL, der bereits 2009 mit

dem LCGB und der UEL ein branchenübergreifendes Abkommen über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz unterzeichnet hatte, um eine gewisse Rechtslücke zu schließen. Der OGBL begrüßt die Initiative der Regierung, über diese branchenübergreifende Vereinbarung hinaus einen gesetzlichen Rahmen zur Bekämpfung

von Mobbing am Arbeitsplatz einzuführen. Auch wenn der Text noch einige offensichtliche Lücken aufweist, so gibt es doch eine Reihe von Neuerungen, die den Schutz der Opfer stärken und den Arbeitgeber in den Mittelpunkt der gesetzlichen Vorgaben stellen.



## Ein Text, der eine Beteiligung der Gewerbeinspektion vorsieht

Neben den an die branchenübergreifende Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern angelehnten Elementen bezüglich der Maßnahmen, die der Arbeitgeber ergreifen muss, wenn er über einen Fall von Mobbing in seinem Unternehmen informiert wird, sieht das neue Gesetz nun auch eine Einbeziehung der Gewerbeinspektion in den Prozess vor. Wenn der Arbeitnehmer (oder die Personaldelegation mit Einverständnis des Arbeitnehmers) nämlich der Meinung ist, dass die Mobbing-Situation nach der Umsetzung der Maßnahmen fortbesteht, oder wenn der Arbeitgeber es unterlässt, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, kann der Arbeitnehmer (oder die Personaldelegation mit Einverständnis des Arbeitnehmers) dann die Gewerbeinspektion einschalten.

Die Gewerbeinspektion muss das mutmaßliche Opfer und den mutmaßlichen Täter (oder ggf. andere Arbeitnehmer und den Arbeitgeber oder seinen Vertreter) anhören und dem Arbeitgeber innerhalb von 45 Tagen nach Erhalt der Unterlagen einen vollständigen Bericht vorlegen. Wenn die Gewerbeinspektion feststellt, dass Mobbing vorliegt, wird der Arbeitgeber aufgefordert, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um die Mobbing-Situation sofort zu beenden.

## Eine breite Definition des zeitlichen und räumlichen Rahmens

Das neue Gesetz enthält eine recht weit gefasste Definition von Mobbing im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Die zeitliche Dimension beinhaltet eine Wiederholung oder Systematisierung der Handlungen, ohne jedoch einen bestimmten Zeitraum zu definieren. Die räumliche Dimension erstreckt sich über den physischen Ort der Arbeit hinaus.

So sind beispielsweise eine Geschäftsreise oder -fahrt, eine externe Schulung oder Kommunikation während oder außerhalb der Arbeitszeit Teil des Arbeitsverhältnisses. Diese kurze Definition von

Mobbing kann nun auf eine Vielzahl von Situationen angewendet zu werden, ohne eine davon auszuschließen.

## Ein Schutz für die Opfer und eine unterstützende Rolle der Personaldelegation

Das Gesetz sieht außerdem vor, dass die Personaldelegation eine begleitende und beratende Rolle gegenüber dem Opfer einnimmt. Der Arbeitnehmer, der sich als Opfer fühlt, kann nun seinerseits die fristlose und folgenlose Kündigung seines Arbeitsvertrags aus schwerwiegenden Gründen beantragen, wobei ihm in bestimmten Fällen sogar Schadensersatz zugesprochen werden kann.

## Lücken im Gesetz, die durch eine vorherige Konsultation des OGBL hätten vermieden werden können

Als der Gesetzesentwurf im Juli 2021 vorgelegt wurde, hatte der OGBL sein Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass er als größte Gewerkschaft des Landes und insbesondere als Unterzeichner des bestehenden branchenübergreifenden Abkommens über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz nicht vorab konsultiert worden war.

Auch wenn der OGBL die Initiative der Regierung begrüßt, einen echten gesetzlichen Rahmen zum Schutz der Opfer von Mobbing am Arbeitsplatz einzuführen, sind wir der Meinung, dass das Gesetz in vielen Punkten nicht weit genug geht. So müsste die Gewerbeinspektion, um ihre Aufgaben erfüllen zu können, in diesem Bereich über mehr Mittel und Kompetenzen verfügen, was im Gesetz nicht explizit vorgesehen ist. Andere Einrichtungen wie z. B. die Arbeitsmedizin, sollten ebenfalls für diese Problematik mobilisiert werden können.

Zweitens berührt das Gesetz nicht den grundlegenden Punkt der Beweislast, die weiterhin beim Opfer liegt. Wie jeder weiß, ist es für ein Mobbingopfer in der Praxis jedoch nach wie vor sehr schwierig, Mobbing zu beweisen. Der Aspekt des Kündi-

gungsschutzes sollte auch auf Zeugen ausgedehnt werden, da diese in Mobbingfällen von entscheidender Bedeutung sind und genauso geschützt werden müssen wie die Opfer. Darüber hinaus sind die Bußgelder für Arbeitgeber, die ihren Verpflichtungen in Bezug auf die notwendigen Maßnahmen zur Beendigung der Handlungen nicht nachkommen, nach wie vor sehr wenig abschreckend. Die Rolle der Personaldelegation wird nicht ausreichend hervorgehoben. Und die Unterstützung und Begleitung mutmaßlicher Opfer durch repräsentative Gewerkschaften ist in dem Text sogar völlig inexistent. Der Grundsatz der Diskretion, der notwendig ist, um die Würde und das Privatleben der beteiligten Personen zu schützen, wird seinerseits nicht ausreichend berücksichtigt.

Wie steht es schließlich mit der 2009 zwischen den Sozialpartnern geschlossenen branchenübergreifenden Vereinbarung, die auch die Problematik der Gewalt am Arbeitsplatz abdeckt, die im verabschiedeten Gesetz völlig vergessen wurde? Auf den ersten Blick bleibt diese Vereinbarung in Kraft, zumindest für die Aspekte, die nicht vom neuen Gesetz abgedeckt werden. Dies kann jedoch in der Praxis zu Rechtsunsicherheiten führen.

Abschließend und um auf diese verschiedenen Problematiken einzugehen, besteht der OGBL darauf und fordert seine vorherige Konsultation bei einer nächsten Revision des Gesetzes, das zwar einen Schritt nach vorne darstellt, aber aus den verschiedenen genannten Gründen lückenhaft bleibt. ◊



Manon Meiresonne Beigeordnete Zentralsekretärin

## Anhörung in der Abgeordneten-kammer

# Auf dem Weg zu einer Harmonisierung der Bestimmungen zur Telearbeit?

Im Anschluss an die öffentliche Debatte im Januar über die Petition „2 Tage Telearbeit pro Woche für alle“, die nicht weniger als 13.892 gültige Unterschriften erhalten hat, wurde der OGBL am 9. Februar zu einer Anhörung im Rahmen einer Sitzung der Unterkommission „Telearbeit“ der Abgeordneten-kammer eingeladen. Der OGBL, der durch Frédéric Krier und Jean-Luc De Matteis vertreten wurde, nutzte die Gelegenheit, um seine Standpunkte zu den verschiedenen Aspekten im Zusammenhang mit der Telearbeit darzulegen.

Es ist davon auszugehen, dass die Nutzung von Telearbeit nach der Pandemie weiterhin viel höher sein wird als vor der sanitären Krise. In vielen Branchen wird die Möglichkeit, Telearbeit zu nutzen, als nicht zu unterschätzender Vorteil angesehen, insbesondere angesichts der Verkehrsüberlastung in Luxemburg zu den Hauptstoßzeiten. Telearbeit spart Lebenszeit, da man zur Arbeit gelangen kann, ohne Stunden im Stau oder in überfüllten und oft verspäteten Zügen zu verbringen. Potenziell könnte eine stärkere Nutzung von Telearbeit dazu beitragen, die Straßen zu entlasten und eine bessere Bilanz in Bezug auf CO<sub>2</sub>-Emissionen zu erreichen.

Dennoch darf man nicht vergessen, und der OGBL hat dies in der Anhörung in der Kammer deutlich hervorgehoben, dass fast die Hälfte der Arbeitsplätze von ihrer Natur her nicht für Telearbeit geeignet sind. Diese Tatsache darf nicht aus den Augen verloren werden, wenn man Forderungen wie „2 Tage Telearbeit für alle“ aufstellt. Stattdessen muss darauf geach-

tet werden, dass keine Kluft entsteht zwischen Personen, die im Rahmen ihrer Funktion Telearbeit leisten können, und Personen, für die dies nicht möglich ist.

Der OGBL war ebenfalls der Meinung, dass es keinen Grund für ein neues Gesetz zur Telearbeit gibt, da bereits ein branchenübergreifendes Abkommen zwischen den national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB und der Arbeitgeberunion UEL am 20. Oktober 2020 unterzeichnet und durch die großherzogliche Verordnung vom 22. Januar 2021 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieses Abkommen regelt nicht nur die Telearbeit auf flexiblere Weise als das vorherige Abkommen, sondern ist auch das erste Abkommen dieser Art zwischen Sozialpartnern, bei dem zusätzliche Mitbestimmungsrechte der Personaldelegation eingeführt werden.

Während dieses Abkommen nicht für Beamte und Angestellte des Staates gilt, befindet sich derzeit ein Gesetzentwurf auf dem Instanzenweg, der die Telearbeit im öffentlichen Dienst regelt und sich in den Grundzügen an der branchenübergreifenden Vereinbarung orientiert.

Dies ändert jedoch nichts daran, dass noch einige punktuelle legislative Anpassungen vorzunehmen sind. So forderte das branchenübergreifende Abkommen den Gesetzgeber auf, die Dimension der Telearbeit in die Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verankern.

Das Abkommen vom 20. Oktober 2020 sieht zwar vor, dass der Arbeitgeber bei regelmäßiger Telearbeit die Kosten für



Arbeitsmaterial, insbesondere für die Computerhardware, trägt, doch können dem betroffenen Arbeitnehmer dennoch zusätzliche Kosten im Zusammenhang mit seinem Heimarbeitsplatz entstehen, insbesondere für die Einrichtung eines Büros etc. In diesem Zusammenhang sollten diese Kosten als steuerlich absetzbare Ausgaben in Form von Beschaffungskosten berücksichtigt werden. Im Übrigen muss ohnehin, und nicht nur für Telearbeiter, die Mindestpauschale von 540 € für den Abzug von Beschaffungskosten erhöht werden, da diese Mindestpauschale seit den 1990<sup>er</sup>-Jahren nicht mehr angepasst wurde. Angesichts der Inflation, die seit der letzten Anpassung einge-



treten ist, muss dieser Betrag mindestens verdoppelt werden.

Schließlich muss auch sichergestellt werden, dass die Gewerkschaften ihre Informationen an alle Arbeitnehmer weitergeben können, auch an die, die Telearbeit leisten. In diesem Sinne muss Artikel 414-16 des Arbeitsgesetzbuchs geändert werden, der das Recht der Personaldelegation eingeführt hat, alle im Unternehmen verfügbaren Kommunikationsmittel, also auch elektronische Mittel, für die Kommunikation mit der Belegschaft zu nutzen, wobei derselbe Artikel Mitteilungen gewerkschaftlicher Natur ausdrücklich von dieser Bestimmung ausschließt.

Wenn die auf Gewerkschaftslisten gewählten Delegierten Mitteilungen ihrer Gewerkschaft an die Belegschaft weitergeben oder sie über gewerkschaftliche Aktivitäten informieren möchten, können sie dies, sofern keine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber getroffen wurde, nur auf Papier, mithilfe eines Schwarzen Bretts usw. tun.

Dies bedeutet jedoch, dass viele Arbeitnehmer, die nicht unbedingt den Weg über den Firmensitz nehmen, und insbesondere Telearbeiter, keine Gewerkschaftsinformationen erhalten. Diese diskriminierende und gewerkschaftsfeindliche Bestimmung muss aufgehoben werden und alle Mitteilungen der Delegation müssen gleich behandelt werden.

Der wichtigste Punkt in Bezug auf den regulatorischen Rahmen für Telearbeit bleibt schließlich die Frage der grenzüberschreitenden Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften. Diese Regelungen müssen angepasst werden, damit auch Grenzgänger Telearbeit betreiben können, ohne größere steuerliche Auswirkungen oder gar eine Abmeldung von der Sozialversicherung befürchten zu müssen.

Der OGBL hat sich bereits vor der Pandemie für eine Harmonisierung der verschiedenen steuerlich vorgesehenen Toleranzschwellen auf Ebene der Großregion nach oben hin eingesetzt (Belgien und Frankreich: künftig 34 Tage; Deutschland: weiterhin nur 19 Tage). Auch die Diskriminierung von Beamten, aber auch von Arbeitnehmern öffentlicher Einrichtungen, muss beendet werden. Das letzte Zusatzabkommen mit Frankreich sieht nunmehr eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer vor, in Deutschland werden diese jedoch weiterhin vom ersten Tag an in Deutschland besteuert.

Idealerweise sollte ein und derselbe Schwellenwert auf Steuer- und Sozialversicherungsebene gelten, d.h. derzeit 25%. Der OGBL verschließt sich im Übrigen nicht den laufenden Diskussionen auf europäischer Ebene, den Schwellenwert

auf Ebene der Sozialversicherung auf 40% der Jahresarbeitszeit anzuheben, allerdings unter dem Vorbehalt, dass dieser höhere Schwellenwert nur die in der Telearbeit geleisteten Stunden betrifft und nicht andere Arbeitsleistungen. Ziel ist es, einen breiteren Zugang zur Telearbeit zu ermöglichen, und nicht, Sozialdumping durch Umgehung der Entsendevorschriften zu fördern.

Eine Schwelle von 40% sowohl auf Sozialversicherungs- als auch auf Steuerebene würde es dann allen Grenzgängern, deren Arbeitsplatz für Telearbeit geeignet ist, ermöglichen, bis zu zwei Tage pro Woche Telearbeit zu leisten, ohne dass dies Auswirkungen auf ihre Steuerlast und ihre Mitgliedschaft in der Sozialversicherung hätte.

Der OGBL hofft, dass die luxemburgische Regierung diese Position in den bilateralen Gesprächen mit den Nachbarländern und auf EU-Ebene vertreten wird. ◊



  
Frédéric Krier Mitglied des  
geschäftsführenden Vorstands

# „Geben Sie uns ein neues Gesetz über Kollektivverträge, Herr Minister!“

**OGBL-Präsidentin Nora Back, Arbeitsminister Georges Engel, der EU-Kommissar für Arbeit und Beschäftigung Nicolas Schmit und die portugiesische Europaabgeordnete Margarida Marques debattierten am Abend des 13. Februar in der Maison du Peuple in Esch/Alzette anlässlich einer vom OGBL und der LSAP gemeinsam organisierten Veranstaltung zum Thema: „Es ist Zeit für ein starkes soziales Europa“.**

Während der Debatte erinnerte die OGBL-Präsidentin daran, dass es „aufgrund der Unterordnungsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig ist, die Arbeitsbedingungen im Rahmen von Kollektivverhandlungen zu regeln und nicht nur Angesicht zu Angesicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer“. Bevor sie den Arbeitsminister direkt ansprach: „Wir brauchen mehr Kollektivverträge. Bitte, Herr Minister, geben Sie uns ein neues Gesetz über die Kollektivverträge“.

Der OGBL fordert seit Jahren eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes, das heute in der Tat nicht mehr der wirtschaftlichen Realität des Landes entspricht. „Aber es passiert nichts. Es stand im Koalitionspro-

gramm, aber es ist nichts passiert“, bedauerte Nora Back. Der Arbeitsminister räumte seinerseits ein, dass es natürlich mehr Kollektivverträge – vor allem sektorale – geben müsse, um den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu beheben, ohne jedoch auf die Frage von Nora Back einzugehen, die somit unbeantwortet blieb.

Viele Themen wurden an diesem Abend angesprochen, wie z. B. der Mangel an Arbeitskräften, die Bindung von Talenten, Arbeitszeitverkürzung, Work-Life-Balance, bedingungsloses Grundeinkommen und viele andere.

„Arbeit darf im Leben eines Menschen nicht vorherrschend sein. Arbeit muss Würde verleihen. Der Wert unserer Arbeit muss anerkannt werden. Aber was wir sehen, ist, dass die Gewinne der Unternehmen steigen, während die Löhne sinken. Einige wundern sich dann über den Mangel an Arbeitskräften und Talenten in allen Branchen. Ich spreche nicht gerne von Talenten, weil es so klingt, als würden wir nicht über Menschen sprechen. Das ist die Sprache der Liberalen! Die einzige Möglichkeit, den Mangel an Arbeitskräften, insbesondere an qualifizierten Arbeitskräften, zu bekämpfen, besteht darin,

Arbeitsplätze attraktiver zu machen, mit höheren Löhnen und besseren Arbeitsbedingungen. Kollektivverträge, vorzugsweise auf Branchenebene, sind ein Mittel dazu“, betonte Nora Back in fast allen ihren Beiträgen die Bedeutung von Kollektivverträgen.

In der Debatte kündigte der Arbeitsminister unter anderem an, dass er zusammen mit Außenminister Jean Asselborn einen Gesetzentwurf zur Abschaffung des „Arbeitsmarkttests“ vorlegen werde, den die ADEM durchführt und bei dem geprüft wird, ob eine freie Stelle mit einer auf dem nationalen oder europäischen Arbeitsmarkt verfügbaren Person besetzt werden kann, bevor sie mit einem Drittstaatsangehörigen besetzt werden kann.

Die portugiesische Europaabgeordnete Margarida Marques meinte, dass „die Revolution nicht per Dekret erfolgt, die Unternehmen müssen folgen“. Und der EU-Kommissar für Beschäftigung, Nicolas Schmit, betonte, dass „es die Betriebsräte sind, mit denen bestimmte Fragen diskutiert werden müssen“.

Zur Frage des bedingungslosen Grundeinkommens hat die OGBL-Präsidentin klar-

gestellt: „Die Idee klingt wie ein sozialer Fortschritt, aber es ist ein gefährlicher Diskurs. Denn wenn Rifkin (Anm. d. Red.: Jeremy Rifkin, Autor des Buches *Die dritte industrielle Revolution*, in dem er das bedingungslose Universaleinkommen propagiert) davon spricht, bezieht er sich mit keinem Wort auf die sozialen Rechte und Errungenschaften. Für den OGBL muss das Ziel die Vollbeschäftigung und die Würde am Arbeitsplatz bleiben. Ein Grundeinkommen bedingungslos auszuzahlen, bedeutet zu sagen, dass wir nicht mehr an den Wert der Arbeit glauben. Zugleich gehen die bestehenden Modelle eines bedingungslosen Einkommens immer mit einer Infragestellung der bestehenden Sozialversicherungssysteme einher. Vorsicht, denn was hier auf dem Spiel steht, sind unsere sozialen Errungenschaften!“, warnte beispielsweise Nora Back.

Am Ende der Debatte ergriff auch Carlos Pereira, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, das Wort, um an einige problematische Dossiers zu erinnern. „Von einem sozialen Europa zu sprechen ist schön und gut, aber die Wahrheit ist, dass die Dinge nicht vorankommen. Es gibt immer noch Probleme mit der Doppelbesteuerung für Rentner aus Luxemburg, die zum Beispiel nach Portugal oder Italien ziehen. Die CNS wartet Monate oder sogar Jahre, nachdem sie von diesen beiden Ländern die beitragspflichtigen Laufbahnen der Arbeitnehmer (Formular E205) angefordert hat. Die nationalen Verwaltungen der Länder sprechen nicht miteinander, der Arbeitnehmer ist der Leidtragende.“

Er adressierte folgende Frage an Nicolas Schmit: „Das 1997 zwischen Luxemburg und Portugal unterzeichnete Abkommen über die Invaliditätspension – ein Abkommen, zu dem der OGBL viel beigetragen hat – bleibt in Europa einzigartig. Warum sollten wir diese Idee nicht für Europa nutzen, Herr Kommissar?“

Carlos Pereira wandte sich dann an Georges Engel und Nicolas Schmit: „2018 wurde ein Abkommen zwischen Portugal und Luxemburg unterzeichnet, damit por-

tugiesische Arbeitslose, die 30 % der bei der ADEM Registrierten ausmachen, an Schulungen in ihrer Muttersprache teilnehmen, denn für einen Elektriker ist es wichtig, die Panne des Kunden zu beheben, und nicht, ob er gut oder schlecht Französisch spricht... Aber die Schulun-

gen finden nicht statt. Warum?», wollte Carlos Pereira wissen. Aber auch diese Frage blieb unbeantwortet.

Es ist Zeit für ein starkes soziales Europa – ganz sicher! Und der OGBL hat zu diesem Thema Antworten und konkrete Vorschläge. ◊



# Mobilisierung gegen die Rentenreform in Frankreich geht weiter

Als diese Ausgabe in Druck ging, kämpften die französischen Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften weiterhin für ihre Renten. Die ungerechte Reform von Präsident Macron wurde zwar am 16. März verabschiedet, allerdings unter Rückgriff auf Artikel 49-3 der Verfassung, d. h. ohne Abstimmung in der Nationalversammlung (=das französische Parlament), was einem Gewaltdurchmarsch gleichkommt.

Und so viel sei gesagt: Die Wut in unserem Nachbarland ist groß, umso mehr nach

dem Rückgriff auf Artikel 49-3. Eine sehr große Mehrheit der französischen Bevölkerung widersetzt sich weiterhin dieser Reform, die darauf abzielt, das frühestmögliche Renteneintrittsalter um zwei Jahre zu erhöhen.

Der OGBL, der seit Beginn der Bewegung an der Mobilisierung in Frankreich teilnimmt, solidarisiert sich mehr denn je mit den französischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften, die seit dem 19. Januar vermehrt Streiktage und Demonstrationen abhalten.

Es sei darauf hingewiesen, dass viele Grenzgänger, die in Luxemburg arbeiten, direkt oder indirekt von dieser Reform betroffen sind: entweder weil sie gemischte Laufbahnen haben oder weil ihr Ehepartner in Frankreich arbeitet.

Im Übrigen geht es dem OGBL auch darum, das luxemburgische Patronat und seine politischen Verbündeten zu warnen: Ein Angriff auf das luxemburgische Rentensystem würde eine ähnliche Reaktion hervorrufen wie die der französischen Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. <





# Für den Index und die Kaufkraft... auch in Belgien

Es war eine wahre rot-grüne Welle, die sich am vergangenen 14. Februar in den Straßen von Marche-en-Famenne in Belgien ergoss.

Rund 1500 Personen demonstrierten in den Straßen der grössten Stadt der Famenne, um eine gerechte Besteue-

rung, billigere Energie, die Beibehaltung der automatischen Lohnindexierung und besser finanzierte öffentliche Dienstleistungen zu fordern.

Eine große OGBL-Delegation war ebenfalls bei dieser Demonstration anwesend, um die belgischen Arbeitnehmer und die

Kollegen der FGFB zu unterstützen. „Die luxemburgischen Genossen haben uns gezeigt, dass man durch den Kampf den Index verteidigen kann“, betonte Thierry Bodson, der Präsident der FGFB.

**Belgien, Luxemburg, gleicher Kampf!** ◊



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

# Verbrauch und Kosten von Warmwasser

Die nächsten Hinweise und Ratschläge können über das gesamte Jahr angewendet werden und sind dieses Jahr aktueller denn je.

Wasser ist einer unserer wertvollsten Rohstoffe auf der Erde, welches wir ganz selbstverständlich in unserem täglichen Leben verbrauchen und meist nicht ausreichend wertschätzen.

Hier in Europa scheint dieses Element in unbegrenzter Menge zur Verfügung zu ste-

hen, aber dies ist leider nicht so. Oft sind Quellen verunreinigt und das Wasser muss aufwendig aufbereitet werden, damit wir es verwenden und trinken können.

Ein großer Anteil des Warmwasserverbrauchs benutzen wir für unsere tägliche Körperpflege. Anbei einige Informationen zu den derzeitigen Kosten.

Ein Vollbad verbraucht ca. 120-150l warmes Wasser.

Die Kosten für das Warmwasser setzen sich wie folgt zusammen:

- dem reinen Kaltwasserpreis (inkl. Abwassergebühren) und
- dem Energiebedarf zum Aufheizen des Kaltwassers auf eine mittlere Temperatur von ca. 38°C

Je nach Energieträger kostet ein Vollbad – durch die Energiekostenentwicklung 2022:

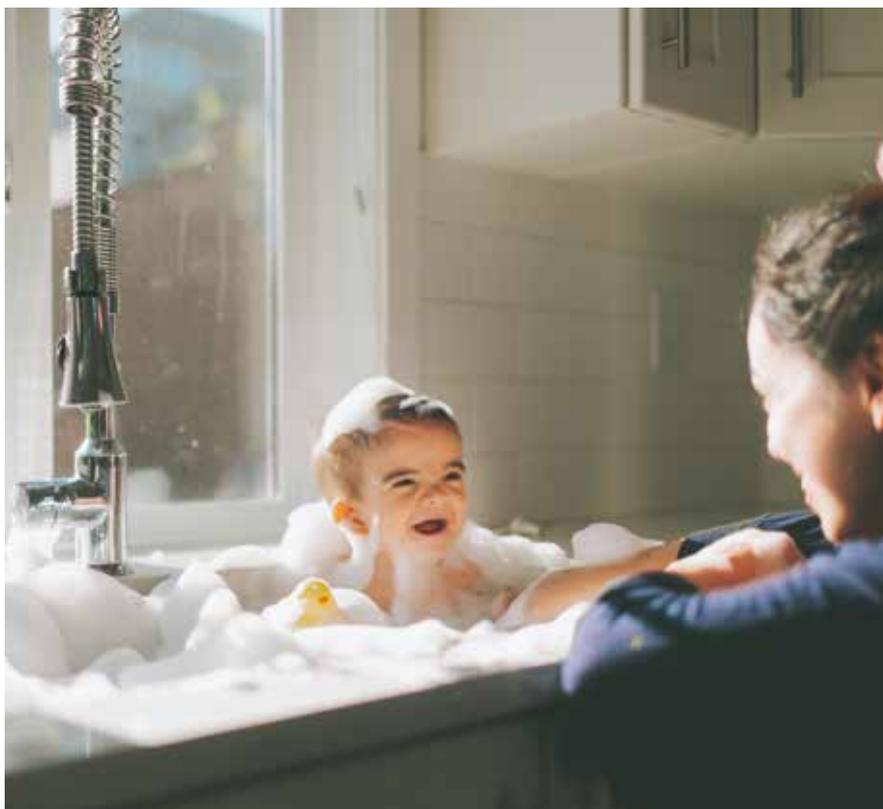
- ab ca. 1,20€ bei Gasheizung
- ab ca. 2,20€ bei Ölheizung oder Stromheizung

Beim Duschen hängt es sehr davon ab, wie lange man duscht und wieviel Wasser aus dem Duschkopf fließt. 10 Minuten Duschen kosten bei den aktuellen Preisen 1,20.- bis 1,70.- Euro. Die Wassermenge beim Duschen (bei ca. 12 Liter in der Minute) entspricht dann ungefähr dem des Vollbades.

Eine 4-köpfige Familie, die einmal am Tag duschen geht, muss hier mit Kosten von ca. 1.600.-€ im Jahr rechnen!

Die Kosten können schnell und einfach gesenkt werden, indem man die Dauer des Duschens z.B. auf 5 Minuten verringert, dann kostet es nur noch ca. 0,60.-€. Kurzes Duschen ist somit immer wesentlich günstiger als ein Vollbad.

Ach übrigens: Mehrmaliges Duschen am Tag sollte man auch aus gesundheitlichen Aspekten vermeiden. ◊



# Sie haben eine Frage zu Ihren Rechten?

Beraten Sie sich mit allen richtigen Ansprechpartnern in den folgenden Bereichen:

Wohnraum • Familie • Gesundheit • Erziehung • Schule und Ausbildung • Beschäftigung  
Alltagsleben • Migration und Asyl



## myrights.lu

All your rights, in one place • Tous vos droits, en un endroit

Alle Ihre Rechte, an einem Ort • Är Rechter, all beieneen

Todos os seus direitos, num só lugar lugar

98 gelistete Organisationen für 139 Themen in 5 Sprachen

Die Kontaktdaten • Die Öffnungszeiten • Die Arbeitssprachen • Die Kommunikationsmittel

Die Seite wird von „Ronnen Desch“ und „Oppent Haus“ erstellt. Mit Unterstützung der Arbeitnehmerkammer, des Justizministeriums, des Ministeriums für Familie und Integration, des Ministeriums für Verbraucherschutz, der Entente der Sozialämter, der Konferenz der jungen Anwaltschaft und des Luxemburger Konsumentenschutzes.



# Kollektivverträge

## Groupe ENCEVO

1100 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie  
(OGBL-Delegierte: 9/14)

**Kollektivvertragsdauer:** 01.01.2023–30.06.2024

**Lohnaufwertung:** Erhöhung der ersten 10 Gehaltsstufen für die untere Laufbahn

**Prämien:** 1500-Euro-Prämie für alle Arbeitnehmer / Zusatzprämie von 1000 Euro gebunden an das Ergebnis des Betriebs

**Sonstiges:** Übernahme der zusätzlichen Kosten für die Krankenversicherung während des neuen Dreijahresvertrags / Aufnahme von Teseos in den Geltungsbereich des KV / Übernahme der Ergebnisse der verschiedenen Arbeitsgruppen / 100%ige Subventionierung des Meisterbriefs



## Chemgas Barging Sàrl

200 Arbeitnehmer

Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL  
(OGBL-Delegierte: 5/5)

**Kollektivvertragsdauer:** 01.01.2023–31.12.2024

**Lohnaufwertung:** Lohnerhöhung von mindestens 4,4 % für alle Berufsgruppen

**Sonstiges:** Einführung eines Zuschlags für durchgehende Fahrten / Erhöhung der Verpflegungspauschale auf 7,50 Euro/Tag / Einführung einer Ausgabenpauschale für Reiseverpflegung



## W.S.A. Sàrl

300 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie  
(OGBL-Delegierte: 3/5)

**Kollektivvertragsdauer:** 01.01.2023–31.12.2025

**Lohnerhöhung:** Anpassung und Erhöhung der Gehälter und Tabellen für alle Laufbahnen / Erhöhung des Zuschlags für die Abendschicht

**Sonstiges:** Schrittweiser Vorruhestand / Einführung eines Sozialurlaubs / Einführung der Funktion des „Kolonnenführers“ / Einführung eines Geschenks für 25 Dienstjahre

## Ville de Luxembourg

1600 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband (OGBL-Delegierte: 2/17)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2023–31.12.2025

Dieser neue Kollektivvertrag markiert einen Paradigmenwechsel, indem er mehrere neue Anforderungen der Arbeitswelt berücksichtigt. Der neue Text wurde an die heutigen Arbeitsbedingungen angepasst. Er enthält eine klare Strukturierung, insbesondere in Bezug auf die Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten, die Urlaubsbestimmungen, das Arbeitszeitkonto, die Rentenzulage, die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie über sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz. Das Recht auf Abschalten, das für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sorgt, wurde neu verhandelt. Insbesondere wurde festgelegt, dass bei Nichtbeantwortung von Telefonanrufen oder E-Mails während der Ruhe- und Urlaubszeiten keine Disziplinarmaßnahmen verhängt werden dürfen.

**Lohntabelle:** Einführung einer neuen linearen Gehaltsstruktur und eines neuen Laufbahnmodells auf der Grundlage von sechs klaren und verständlichen Laufbahnen, die eine gerechte Gehaltspolitik für alle Beschäftigten gewährleisten / der Wechsel von einer Laufbahn in eine andere wird ebenfalls erleichtert / die Laufbahnen von Beschäftigten mit Behindertenstatus, die eine Begleitmaßnahme erhalten, werden dem neuen Laufbahnmodell gleichgestellt

**Zulagen:** Einführung neuer Zulagen für Vorarbeiterpositionen (z. B. Vorarbeiter, Abteilungsleiter) und für den Meisterbrief / Erhöhung der Sonderzulagen (Kleidergeld, Urlaubs- und Essensgeld) für alle Arbeitnehmer um 25 %, was einem Bruttomonatsbetrag von 456 Euro entspricht



## Hyosung

120 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie

(OGBL-Delegierte: 2/5)

**Kollektivvertragsdauer:** 01.01.2023–31.12.2024

**Lohnaufwertung:** Lineare Lohn-erhöhung für alle Arbeitnehmer des Unternehmens ab dem 1. Januar 2024: +17,30 Euro/Monat oder +0,10 Euro/Stunde

**Prämien:** Die Schmutzzulage (für schmutzige Arbeit) wird rückwirkend zum 1. März 2023 von 0,90 Euro/Stunde auf 1,50 Euro/Stunde erhöht



# 1. Mai

## Fest der Arbeit & der Kulturen

→ neimënster, Lux-Grund

**10:00** > Empfang

**10:30** > Kundgebung &  
**1. Mai-Rede**  
der OGBL-Präsidentin Nora Back

**12:00** > Konzerte,  
Aufführungen & Ausstellungen  
für Groß und Klein

**OGB•L**  
— DIE GEWERKSCHAFT

[www.ogbl.lu/1mai](http://www.ogbl.lu/1mai)  
gratis Eintritt & Pendelbus



# 1. Mai Dein Fest

→ **Es wäre schade, es zu verpassen!**

Der 1. Mai ist der Tag der Arbeiterinnen und Arbeiter... also ist es dein Tag, dein Fest! Und da wir keine halben Sachen machen, schlagen wir dir einen Tag vor, der sowohl Kampfgeist als auch Feststimmung vereint. Und das alles an einem etwas magischen Ort: der Abtei Neumünster in Luxembourg-Grund.

Es gilt auf keinen Fall die Kundgebung und **die Rede zum 1. Mai von OGBL-Präsidentin Nora Back um 10:30 Uhr** zu verpassen, deren wichtigsten Aussagen folgendes umfassen:

- **Mehr Steuergerechtigkeit**
- **Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns**
- **Arbeitszeitverkürzung**
- **Verbesserung unseres Rentensystems**
- **Verteidigung des Index**

Wir laden dich auch dazu ein, am **Fest der Arbeit und der Kulturen** teilzunehmen, das den ganzen Tag **auf dem Gelände von neimënster** stattfinden wird. In einer festlichen und entspannten Atmosphäre kannst du allein oder mit deiner Familie ein breites gastronomisches Angebot und ein hochwertiges Kulturprogramm genießen, bei dem Groß und Klein den ganzen Tag über auf ihre Kosten kommen.



**neimënster**

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund

Es ist unmöglich, an den 1. Mai in Luxemburg zu denken, ohne die Bilder vom Grund und den großen Volksfesten im neimënster vor Augen zu haben, die seit vielen Jahren stattfinden. Die Feierlichkeiten zum 1. Mai zeichnen sich durch ihre Farbenpracht und die Vielfalt des Programms aus: Hier ist jede\*r willkommen und jede\*r findet ihren\*seinen Platz. Er ist nicht mehr nur eine kollektive Kampfbewegung, eine Liste von Forderungen, große Gewerkschaftsreden, die per Megaphon deklamiert werden, um die Arbeitnehmer\*innen daran zu erinnern, warum unsere Großväter und Großmütter demonstriert haben und warum sie auf die Barrikaden gegangen sind. Er ist nicht nur der Tag, um soziale Errungenschaften zu verteidigen oder neue Kämpfe zu beginnen, alte zu bekräftigen und andere aufrechtzuerhalten. Der 1. Mai, der von vier historischen Partnern (OGBL, ASTI, ASTM und neimënster) organisiert wird, ist auch ein Moment des Teilens, der Freude, der Musik, der Gastronomie und vor allem der Vielfalt.

In diesem Wahljahr müssen alle Stimmen gehört werden. Unsere Politik darf nicht von Populismus oder identitärer Abgrenzung geleitet werden. Wir müssen stolz darauf sein, Teil dieser multikulturellen Gesellschaft zu sein, in der die verschiedenen Gruppen in Harmonie miteinander leben und sich gegenseitig unterstützen. Der 1. Mai in neimënster ist mehr denn je ein Symbol für diese bunte Gesellschaft!

Das Programm steht Ihnen zur Verfügung. Es fehlen nur noch die Tausende von Besucher\*innen jedes Jahres, um es zu erleben und den 1. Mai zu einem unvergesslichen Fest zu machen!

Es lebe der 1. Mai!

**Ainhoa Achutegui**  
**Direktorin von**  
**neimënster**





# 1. Mai

# Fest der Arbeit & der Kulturen

## Kundgebung & 1. Mai-Rede

10:00 - 10:30 **2** Empfang

**10:30 - 11:30 3 Kundgebung & 1. Mai-Rede der Präsidentin Nora Back**

## Konzerte

10:15 - 10:30 **1** Big Music Band 2001

11:30 - 12:30 **1** Big Music Band 2001

12:00 - 13:00 **9** Trio JMO

13:15 - 13:20 **3** Vorstellung des Programms durch Veronica Rocha

13:30 - 14:15 **3** Crazy Heart Connection

14:30 - 15:30 **3** Scían

14:45 - 15:45 **9** Rozeen

15:45 - 16:45 **3** Heavy Petrol

17:00 - 18:15 **3** Serge Tonnar & Band

## Pausenmusik

13:00 - 17:00 Hurluberlus, maskierte Marschkapelle

## Aufführungen für Groß und Klein

14:00 - 18:00 **2** Das Karussell aus 1001 Nacht

14:30 - 15:10 **4** Große Illusionen - Jay Witlox

15:00 - 16:00 **7** Olé

15:30 - 16:00 **6** Shamama

16:15 - 16:55 **4** Große Illusionen - Jay Witlox

16:30 - 17:00 **6** Shamama

## Lesungen / Workshops

14:30 - 15:15 **11** Letzvote (fr)

14:00 - 14:20 **5** Moi, je suis Rosa (fr)

15:00 - 15:20 **5** Eu sou Rosa - Moi, je suis Rosa (po)

15:30 - 15:50 **5** Moi, je suis Rosa (fr)

16:30 - 16:50 **5** Eu sou Rosa - Moi, je suis Rosa (po)

16:30 - 17:15 **11** Letzvote (en)

## Workshops für Kinder

14:00 - 18:00 **10** Nelson Neves - Kap Verde - Malerei

14:00 - 18:00 **10** Patricia Soliz - Kolumbien - Schmuck

13:00 - 18:00 **1** Kingsley Ogwara - Niger - Töpferei, Modellieren

13:00 - 17:00 **10** Florence Hoffman - Luxemburg - Graffiti

## Ausstellungen

10:00 - 18:00 **14** Lucien Wercollier

10:00 - 18:00 **10** Elles nous racontent (Sie erzählen uns)

## Village Gastronomique

12:00 - 18:00 **3** Kommen Sie und probieren Sie Gerichte aus aller Welt

## Info- und Verkaufstände

12:00 - 18:00 **1** OGBL - neimënster - ASTI - ASTM - CSL - ANPI - Pharmaciens sans Frontières - ONG OGBL Solidarité syndicale - FGIL - Radio Latina

@ NEIMËNSTER  
LUXEMBOURG-GRUND

Gratis  
Eintritt



Gratis Pendelbus

09:15 - 19:30

Alle 20min: P&R Bouillon >

Gare-Rocade Quai 3 > Plateau St.-Esprit

Infos: [www.ogbl.lu/1mai](http://www.ogbl.lu/1mai)

**OGB•L**  
— DIE GEWERKSCHAFT



# KULTUR PROGRAMM

## Veronica Rocha stellt das Programm vor

🕒 13:15 - 13:20

📍 Parvis

Veronica Rocha, die im Großherzogtum Luxemburg geboren wurde und von den Kapverdischen Inseln stammt, ist das jüngste von sieben Kindern, mehrsprachig und hat ihre Hochschulbildung in Brüssel absolviert. Mit einem Doppelmaster in Kommunikation und einer Spezialisierung in Journalismus hat Veronica eine Leidenschaft für die Welt der Medien und der Kultur. Das Moderieren ist seit ihrem 16. Lebensjahr, dem Alter, in dem sie ihre erste Veranstaltung moderierte, ein fester Bestandteil von ihr. Sie ist seit vielen Jahren die Moderatorin des Tags der Arbeit und der Kulturen.

Verfolgen Sie Ihre Aktivitäten auf Instagram: vro\_tv



## Big Music Band 2001

Swing, Rock, Latin

🕒 10:15 - 10:30

11:30 - 12:30

📍 Agora Marcel Jullian

Vun 3 Museker ass Big Music Band 2001 gegrënnt ginn an huet sech dono zu enger klassischer BigBand-Formatioun an enger Combobesetzung mat 14 Museker entwéckelt. Um Programm sti bekannte Stécker aus dem Swing, Rock a Latin.



## Trio JMO

Jazz

🕒 12:00 - 13:00

📍 Salle Nic Klecker

Die Musik von JMO - Jan Galega Brönnimann (Schweiz), Moussa Cissokho (Senegal) und Omri Hason (Israel) ist eine Reminiszenz an die Kunst des Geschichtenerzählens. Das Trio schafft ein Spannungsfeld aus traditioneller und moderner Musik aus Afrika, Europa und dem Nahen Osten. Der funkelnde Klang der Kora (afrikanische Harfe mit 26 Saiten) trifft auf den warmen Ton der Bassklarinette und die orientalische Perkussion. Die Musik von JMO wird durch die Verschmelzung verschiedener Musiktraditionen, die einzigartige Besetzung der Band und ihren Reichtum an genialen Melodien und Rhythmen zu einem unvergesslichen Erlebnis.



## Hurluberlus

Maskierte Marschkapelle

- 🕒 13:00 - 13:15
- 13:20 - 13:30
- 14:20 - 14:30
- 15:35 - 15:45
- 16:50 - 17:00

📍 Umzug auf dem Gelände

*Hurluberlus* ist eine Marschkapelle, die richtig abgeht! 5 Figuren, die manchmal lustig, manchmal poetisch, aber immer in einem burlesken Universum sind. Mit einer skurrilen Aufrichtigkeit nehmen sie die Welt von heute nicht ernst. Vielleicht für eine bessere Zukunft?

Musiker und Schauspieler: Till Sujet (Saxophon), Thomas Genève (Posaune), Benjamin Chapelier (Banjo), Jean-François Charbonnier (Sousaphon), Michaël Monnin (Marimba).



## Crazy Heart Connection

Blues Rock

- 🕒 13:30 - 14:15

📍 Parvis

Die Crazy Heart Connection nähert sich der Musik auf kreative und vitalisierende Weise, indem sie originelles Songwriting mit ihrem eigenen Bluesrock-Stil verbindet. Die Musik nimmt Sie mit auf eine Reise von langsamem Blues zu schnellem Rock mit psychedelischen Elementen und erzählt Geschichten über intensives Reisen, Rastlosigkeit und lange Mitternachtsstunden mit einer kräftigen Portion Blues.



## Scían

Post Rock

- 🕒 14:30 - 15:30

📍 Parvis

Scían ist eine 3-köpfige Band mit Sitz in Luxemburg, die von Alternative Rock und Shoegaze beeinflusst ist. Inspiriert von einigen der prägenden Rockbands der 2000er Jahre wie Deftones und Muse sowie den führenden Bands der neuen Shoegaze- und Noise-Rock-Welle wie Holy Fawn und Health, mischen Scían Elemente aus dem Rock- und Metalbereich, um wunderschöne Melodien und massive Klangwände zu schaffen. Scían (gälisch für ‚Klinge‘ oder ‚Messer‘), die Idee des irischen Frontmanns Ethan Carey, begann vor Jahren als rein instrumentales Projekt, das von Post-Rock-Musik inspiriert war. Im Laufe der Jahre entwickelte sich Scían zu einer vollwertigen Band und besteht heute aus einer internationalen Besetzung, wobei das Trio aus unterschiedlichen Ländern wie Irland, Libanon und Frankreich stammt. Das Trio besteht aus einigen der besten Musiker der Region, wobei Ethan über jahrelange Erfahrung als Sänger und Instrumentalist auf Tournee verfügt. Unterstützt wird Scían von dem französischen Schlagzeuger Clement Denys, der für sein höchst erfolgreiches Metal-Nebenprojekt ‚Fractal Universe‘ bekannt ist, und dem libanesischen Bassisten Cyril Yabroudi, der mit der größten libanesischen Showband ‚Amy Smack Daddy‘ und seinem Metal-Projekt ‚Oath To Vanquish‘ auf Welttournee war, so dass Scían über ein starkes Line-up von Branchenveteranen verfügt, die darauf brennen, dieses epische neue Projekt zu starten und zu prägen. Scían, die in Luxemburg ansässig sind, haben jetzt ihre Debüt-EP „Still Alive“ fertiggestellt, die mit atmosphärischen und harten „Wall of Sound“-Tracks gefüllt ist, deren knallharte Riffs mit klaren und ätherischen Gitarren- und Gesangsmelodien kontrastieren..



Gratis  
Eintritt &  
pendelbus

## Rozeen

Pop/Soul

🕒 14:45 - 15:45

📍 Salle Nic Klecker

Rozeen ist das musikalische Projekt von Zofia Branicka, einer luxemburgischen Singer-Songwriterin und Pianistin mit polnischen Wurzeln. Sie begann mit der Entwicklung ihrer musikalischen Identität nach dem Abschluss ihres Studiums der Musikwissenschaft, der Klang- und Musikgestaltung und des Songwritings.

Rozeens Musikstil ist hauptsächlich Pop, mit Folk-, Rock- und Soundelementen. Da sie den größten Teil ihres Lebens klassische Musik studiert hat, enthält sie auch klassische Elemente. Ihre Songs zeichnen sich durch eine starke emotionale Ausdruckskraft und Sensibilität aus, wobei sie großen Wert auf die Texte und die musikalische Spannung legt.

Zu ihren Einflüssen gehören Künstler verschiedener Musikrichtungen, wie Alicia Keys, Ed Sheeran, Eva Cassidy, John Mayer und Mindy Smith.



## Heavy Petrol

Blues

🕒 15:45 - 16:45

📍 Parvis

Die Band wurde 2011 durch den gemeinsamen Drang von fünf Freunden gegründet, Bluesmusik zu covern, und komponierte schließlich schnell ihre eigenen Stücke. Es folgten zahlreiche Konzerte, durch die Heavy Petrol einen gewissen Bekanntheitsgrad erlangte. Der Sound der Band wurde stark von Künstlern wie Jimi Hendrix, Johnny Winter und Joe Bonamassa beeinflusst.

Heavy Petrol besteht heute aus Woody Lunari, Gesang und Mundharmonika, Chris Moiny und Steve Richer an den Gitarren, Dan Kries am Bass, Konni Troost am Schlagzeug und Elise Nunes am Gesang.

Nachdem die Band bereits namhafte Künstler wie Brother Dege & the Brotherhood of Blues, Allman Betts Band, Ana Popovic und Junior Mack u.a. auf der Bühne begleitet hat und auf den Festivals «Blues and Jazz Rallye» und «Blues Express» aufgetreten ist, hatte sie die große Ehre, Luxemburg beim Finale der letzten European Blues Challenge zu vertreten, das im April 2019 in Ponta Delgada auf den Azoren stattfand.



Infos zum gratis  
Pendelbus &  
Wegbeschreibung

## Serge Tonnar & Band

Weltmusek, Blues & Protest Songs

🕒 17:00 - 18:15

📍 Parvis

De Serge Tonnar ass ënnerwee mat de Lidder vu sengem neien Album „Jo an Amen“, Lidder wéi klanglech Fotoen déi an de Pandemiejoren 2020 bis 2022 geholl goufen. Hie stellt d'Fro vum Wäert vum Liewen an den Ae vun engem Revoltéierten, engem Kämpfer dee säi Wee geet, wäit ewech vun den Extremisme vun all Bord, an dee sech wiere muss, wéi en Don Quichotte vun der Kultur, nëmme fir Humanist ze bleiwen, eng Aufgab, déi ëmmer méi schwéier ze gi schéngt.

Musikalesch, no méi opwännege Produktionen, geet den Album zrëck bei d'Wuerzelen, mat Kläng vu Weltmusek, Blues a Protest Songs. De Serge gëtt begleet vun enger neier Band aus ale Bekannten. Serge Tonnar: Gittar a Gesang, Rom Christnach: Bass, Ben Claus: Brëtellspliano an Uergel, Dirk Kellen: Batterie. [www.tonnar.lu](http://www.tonnar.lu)



Gratis  
Eintritt &  
Pendelbus

## Das Karussell aus 1001 Nacht

Eine Einladung zu einer Reise  
für die ganze Familie

🕒 14:00 - 18:00

📍 Eingangshof

Karussell ab 18 Monaten / Erzähltheater  
und Puppenspiel ab 6 Jahren.

Dauer: 5 Min. pro Runde, 15 Min. Erzählspiel,  
Musik im Karussell.

Eine globale künstlerische Reise durch das  
Werk der Geschichten aus 1001 Nacht...  
Stellen Sie sich ein Karussell mit elterlicher  
Energie vor, mit den Figuren aus den  
Märchen von 1001 Nacht aus Recycling-  
material: Das fliegende Bett der Prinzessin  
Mond der Monde, der Fisch, der Riesen-  
vogel Rokhr, der scharlachrote Löwe, die  
beiden Maultiere... Rhythmisch begleitet  
von einem Konzert mit Improvisations-  
musik, das Sie an die Tore des Orients  
entführt, begeben Sie sich auf eine Tour mit  
der ganzen Familie!

Nach einer Idee von Vanessa Guillaume,  
Konstruktion: Joseph Kieffer, Thomas  
Bischoff und Olivier Laurent, Musik:  
Grégoire Butaeye, Alexandre Gouleck Bert-  
rand und Denis Leonhardt, Regie: Joanna  
Bassi.



## Ich bin Rosa - Moi, je suis Rosa (Auszüge)

Lesungen

🕒 14:00 - 14:20 auf Französisch  
15:00 - 15:20 auf Portugiesisch  
15:30 - 15:50 auf Französisch  
16:30 - 16:50 auf Portugiesisch

📍 Chapelle

Mehrere Jahre nach der #metoo-Bewe-  
gung lässt dieser eindringliche Monolog  
Lady Rosa zu Wort kommen, ein feminis-  
tisches Kunstwerk, dessen Installation im  
öffentlichen Raum Luxemburg gespalten  
hat.

2001 sorgte die Skulptur Lady Rosa of  
Luxembourg der Künstlerin Sanja Iveković  
- eine schwangere Fassung des 1923  
eingeweihten Denkmals Gëlle Fra, das an  
die im Ersten Weltkrieg gefallenen luxem-  
burgischen Soldaten erinnert - für Schlag-  
zeilen, die Presse überschlug sich und das  
Werk wurde sehr schnell von allen Seiten  
heftig kritisiert. 20 Jahre später ist Lady  
Rosa wieder da und meldet sich zu Wort.  
Mit einem Hauch von Naivität und Humor  
nimmt sie uns mit auf eine Reise durch die  
Zeiten und an die Orte und hinterfragt die  
Gründe für diese heftige Polemik.

Lesung durch die Autorin Nathalie Ronvaux  
und die Schauspielerin Rita Reis.

(Monolog im Auftrag des Théâtre du  
Centaure, Stück uraufgeführt im Dezember  
2021, Produktion des Théâtre du Centaure  
in Koproduktion mit dem Kinneksbond -  
erschieden bei Cappybarabooks).



## Große Illusionen – Jay Witlox

Ab 8 Jahren

🕒 14:30 - 15:10

16:15 - 16:55

📍 Salle Robert Krieps

Eine komplette Show aus Magie, Poesie  
und großer Unterhaltung!

Jay Witlox und sein Team verfügen über  
jahrelange Erfahrung im Bereich der  
Zauberei und bieten Ihnen eine Illusions-  
show mit einem modernen Ansatz der  
Zauberkunst!

Jay bietet Ihnen eine gesunde Mischung  
aus spektakulären Großillusionen und inti-  
meren Bildern für ein Publikum aller Alters-  
gruppen.

Begleitet von seinen Tänzerinnen reiht er  
die magischen Bilder in einem atemberau-  
benden Rhythmus aneinander.

Ein reiner Moment der Familienunterhal-  
tung, den Sie nie vergessen werden, voller  
Träume, Poesie und Magie!



## Letzvote: Sind Sie bereit für die Kommunalwahlen?

Partizipativer Workshop

🕒 14:30 - 15:15 auf Französisch  
16:30 - 17:15 auf Englisch

📍 Salle Michel Delvaux

In einem interaktiven und spielerischen Workshop erfahren die Teilnehmer alles über die Kommunalwahlen in Luxemburg.

Workshop unter der Leitung von ASTI.



## Olé

Wenn der Clown auf Flamenco trifft. Von und mit Elodie Hatton

🕒 15:00 - 16:00

📍 Salle José Ensch

Ein Clown, eine Tasche und Flamenco.

In einem Bahnhof wartet ein Clown auf seinen Zug, aufgeregt wegen einer Reise, von der er träumt. Die Züge fahren vorbei und er verpasst einen nach dem anderen. Im hinteren Teil der Bühne steht eine verlassene Tasche. Der Clown wundert sich, nähert sich, wird misstrauisch, malt sich Dinge aus und öffnet sie schließlich, als er es nicht mehr aushält.

Verblüfft holt er die gesamte Ausrüstung einer Flamencotänzerin heraus. Jedes Element ermöglicht es unserem Clown, seine Albernheit, seine Ungeschicklichkeit und seine Fantasie auszudrücken.

Es beginnt eine andere Reise, eine burleske Reise zur Entdeckung der mächtigen und geheimnisvollen Welt des Flamenco.



Infos zum gratis  
Pendelbus &  
Wegbeschreibung

## Shamama

Kanner vun 8 Joer un an hir Elteren

🕒 15:30 - 16:00

16:30 - 17:00

📍 Salle Edmond Dune

Op Lëtzebuergesch, Englesch a Persesch

Terroristen iwwerfallen e friddlecht Duerf a bréngen onschëlleg Leit ëm, dorënner dem Shamama säi Mann, a forcéiere si mat hiren dräi klenge Kanner ze flüchten. De Poppentheater, dee vun enger gemëschter Equipe vu Fräiwëlleger, Flüchtlingen a Professionelle kreéiert gouf, erzielt vun de Schwie-regkeeten, déi d'Shamama begéint, während si, op der Sich no enger besserer Zukunft, duerch verschidde Länner reest.

D'Stéck ass d'Resultat vun enger Zesummenaarbecht tëscht *Mir wëllen iech ons Heemecht weisen asbl* a *Poppe-spënnchen asbl*.



## Lucien Wercollier

Permanente Ausstellung

🕒 10:00-18:00

📍 Déambulateur

Stein, Bronze, Marmor, Alabaster, Glas – das Werk von Lucien Wercollier ist in diese verschiedenen Materialien eingebettet, die er nach und nach entdeckte und nicht mehr verließ. Ein Werk, das es in der Abtei Neumünster (wieder) zu entdecken gilt, wo die Privatsammlung der Familie Wercollier im Wandelgang der Abtei in einer speziell für diesen Ort entworfenen Szenografie neu aufgestellt wird. Wercolliers Skulpturen sind zwar in zahlreichen Sammlungen und öffentlichen Museen in Luxemburg und im Ausland vertreten (*Musée d'Art Moderne* in Paris, Israel Museum in Jerusalem, Olympisches Museum in Lausanne, *Olympic Sculptures Parc* in Seoul, Palais de l'Europe in Straßburg...), doch diese Dauerausstellung ist die einzige Sammlung, die das Leben und Werk eines der großen Künstler des 20. Jahrhunderts dokumentiert.

Lucien Wercollier wurde 1908 geboren und starb 2002 im Alter von 94 Jahren. Zwischen diesen beiden Daten lagen die Jahre seiner Ausbildung in Brüssel und Paris, die Entdeckung von Maillol, Brancusi und Arp, aber auch die Kriegsjahre, die Verhaftung und Inhaftierung im Gefängnis von Grund und die anschließende Deportation nach Deutschland und Schlesien, die aus einem talentierten Bildhauer einen Ausnahmekünstler machten, auf der „Suche nach der vollkommensten Übereinstimmung zwischen Linien, Strukturen, Formen und Bedeutung, einer Übereinstimmung, die immer tiefer und vollkommener wird“ (G. Wagner).



## Sie erzählen uns - Elles nous racontent

Ausstellung

🕒 10:00 - 18:00

📍 Cloître

Die Ausstellung *Elles nous racontent* (Sie erzählen uns) ist der Abschluss des Projekts *Faire société en Bande Dessinée* (Gesellschaft in Comics darstellen), das im Jahr 2022 begonnen wurde und sich darauf konzentrierte, die Stimme von einem Dutzend Migrantinnen zu beleuchten. Wie soll man von all den Frauen berichten, die anderswo geboren wurden und eines Tages ihre Geburtsland in Richtung Luxemburg verlassen haben, sei es aus freien Stücken, aus Zwang oder um einen migrierenden Ehepartner zu begleiten? Wie erzählt man von einem neuen Leben in einem neuen Land, in einer anderen Kultur?

Diese Frauen, die ihre Erfahrungen in Workshops mit der Autorin und Dichterin Vanessa Buffone teilten, wurden zu Protagonistinnen eines Comics, der von der Szenaristin Sol Cifuentes und der Illustratorin Angie Cornejo während eines kreativen Aufenthalts in Neimënster im März und April 2022 geschaffen wurde. Die Ausstellung vereint bisher unveröffentlichte Zeichnungen und Comicstrips, die diesen kreativen Prozess nachvollziehen, und würdigt die Lebenswege dieser Frauen, ihre Bestrebungen und Erfolge auf der Suche nach einer neuen Identität.

Mit der Unterstützung der Abteilung für Integration des Ministeriums für Familie, Integration und Großregion.



Gratis  
Eintritt &  
Pendelbus





# GELÄNDEPLAN



**neimënster**

28 Rue Münster L-2160 Luxembourg-Grund



1

**Agora Marcel Jullian**  
Workshop Töpferei & Modellieren



2

**Eingangshof**  
Das Karussell aus 1001 Nacht



3

**Parvis**  
Huluberlus, Crazy Heart  
Connection, Scían, Heavy  
Patrol, Serge Tonnar & Band



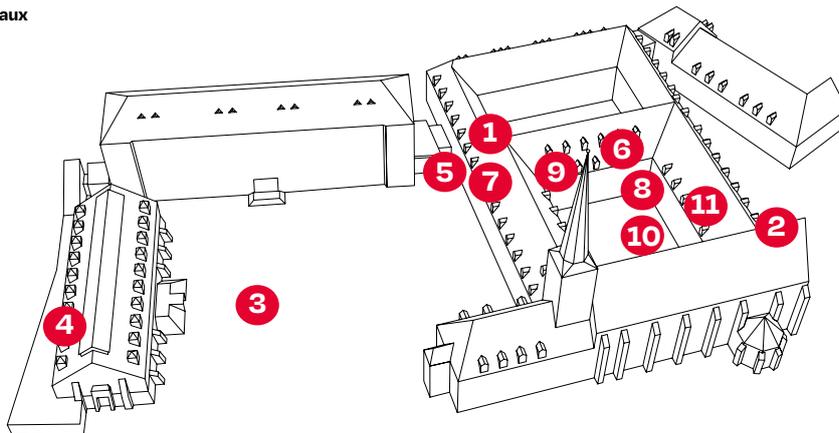
11

**Salle Michel Delvaux**  
Letzvote



10

**Cloître Lucien Wercollier**  
Workshops & Ausstellung  
„Elles nous racontent“  
(Sie erzählen uns)



4

**Salle Robert Krieps**  
Große Illusionen  
- Jay Witlox



5

**Chapelle**  
Moi, je suis Rosa /  
Eu sou Rosa



9

**Salle Nic Klecker**  
Trio JMO, Rozeen



8

**Déambuloire**  
Ausstellung Lucien Wercollier



7

**Salle José Ensch**  
Olé



6

**Salle Edmond Dune**  
Shamama

# OOTC

OUT OF THE CROWD FESTIVAL

*Independent Music Festival since 2004*

BEAK > DAN DEACON  
LA JUNGLE FOLLY GROUP O.  
FAT DOG JW FRANCIS JOE & THE SHITBOYS  
ADA ODA DIVES SHEEBABA KAKUMORI

29.04.23



KULTURFABRIK IN ESCH/ALZ. (LUX)  
DOORS 15.30 / PRESALE 33€ (+FEE) - BOX OFFICE 39€

LE CENTRE CULTUREL KULTURFABRIK ASBL BÉNÉFICIE DU SOUTIEN FINANCIER DU MINISTÈRE DE LA CULTURE DU LUXEMBOURG ET DE LA VILLE D'ESCH-SUR-ALZETTE.

ogbl.lu

 ogbl

 ogbl\_luxembourg

**OGB·L**

hello.ogbl.lu

**— Werde jetzt  
Mitglied —**

**— im OGBL**

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

**OGB·L**

— DIE GEWERKSCHAFT

## Dupont Teijin Films: Gewerkschaften erzwingen Verhandlungen über einen Plan zum Beschäftigungserhalt

Die Direktion von Dupont Teijin Films (DTF) kündigte am 6. März an, dass sie 160 Arbeitsplätze in Contern streichen wolle, nachdem sie beschlossen hatte, den Betrieb auf den Produktionslinien 2 und 4 wegen mangelnder Rentabilität einzustellen.

Diese Ankündigung erfolgte knapp sechs Monate nach der Übernahme der Fabrik, die bis dahin Dupont de Nemours gehörte, durch die Celanese-Gruppe und schlug bei den Arbeitnehmern des Unternehmens natürlich wie eine Bombe ein.

OGBL und LCGB – beide in der Betriebsdelegation vertreten – forderten sofort die Aushandlung eines Plans zur Aufrecht-

erhaltung der Beschäftigung, um jegliche Entlassungen zu vermeiden! Am 9. März trafen sich die Gewerkschaften mit der Direktion, die leider stur auf einem Sozialplan beharrte – der unweigerlich zu betriebsbedingten Kündigungen führen würde – anstatt einen Plan zum Beschäftigungserhalt einzuführen, wie von den Gewerkschaften gefordert.

Noch am gleichen Tag trafen sich die Gewerkschaften auch mit dem Arbeitsminister, um ihm die bestürzende Haltung der DTF-Direktion zu schildern und ihm gleichzeitig die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens zu erläutern. Die Gewerkschaften und die Personaldelega-

tion brachten zudem ihre Besorgnis über die Zukunft der Arbeitsplätze im Unternehmen zum Ausdruck und baten ihn um die notwendige Unterstützung.

Der Minister sprach sich klar für die Einrichtung eines Arbeitererhaltungsplans aus und bestätigte, dass er bei der Direktion von DTF in diesem Sinne intervenieren werde. Letztendlich bedurfte es dennoch einer weithin beachteten Protestaktion der Gewerkschaften am 16. März vor dem Unternehmen, damit sich die Direktion endlich dazu entschloss, mit den Gewerkschaften Verhandlungen über die Einführung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung aufzunehmen. ◊



# Der Arbeitskräftemangel in der Industrie darf nicht dazu genutzt werden, die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer zu verschlechtern

Während überall auf der Welt die Verkürzung der Arbeitszeit immer mehr als Notwendigkeit erkannt wird, haben die Arbeitgebervertreter der luxemburgischen Industrie (FEDIL) mitgeteilt, dass sie (unter anderem) genau das Gegenteil fordern, nämlich eine Erhöhung der Arbeitszeit – eine Maßnahme, die von der FEDIL als Hauptlösung für das Problem des Arbeitskräftemangels in diesem Sektor angepriesen wird. Die Industriegewerkschaften des OGBL verurteilen diese einseitige Sichtweise, die darin besteht, den Arbeitnehmern oder auch der öffentlichen Hand die Schuld zuzuschieben und dabei die eigenen Versäumnisse völlig auszublenken.

Jeder, der Nachrichten aus anderen Ländern verfolgt, wird tagtäglich informiert, dass eine Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich überall eine Verbesserung des Wohlbefindens aller Arbeitnehmer und die Erhaltung oder sogar Steigerung der Produktivität der Betriebe zur Folge hat. Der OGBL sieht sich demnach in seiner Position gestärkt: Zufriedene Arbeitnehmer, die ihr Privat- und Berufsleben besser miteinander vereinbaren können und dadurch produktiver und somit rentabler werden, sind auch für die Betriebe von Vorteil.

## Den Arbeitnehmern in der Industrie geht es nicht schlecht, es geht ihnen sehr schlecht!

In Luxemburg wollen sich einige FEDIL-Mitglieder auf keinen Fall selbst in Frage stellen und die wahren Gründe für die Schwierigkeiten beim Namen nennen, die einige Unternehmen bei der Einstellung oder der Bindung von Arbeitnehmern haben. Wer ist schuld daran? Für die FEDIL sind es die Arbeitnehmer, die nicht genug arbeiten, die Kranken, die nur vortäuschen



krank zu sein, die Gesetze und Kollektivverträge, die die Arbeitnehmer schützen, und sie daran hindern, nach eigenem Gutdünken zu handeln.

## Leben, um zu arbeiten, oder arbeiten, um zu leben?

Die „effektive“ Arbeitszeit erhöhen zu wollen, ist an sich schon eine Beleidigung! Für den OGBL gibt es nur eine Arbeitszeit, nämlich die, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, ohne seinen persönlichen Beschäftigungen frei nachgehen zu können. Die Einführung des Begriffs „effektiv“, um

Zweifel an der Definition der Arbeitszeit aufkommen zu lassen, dient einzig und allein dem Zweck, die Forderung der Arbeitgeber zu verschleiern, die Arbeitszeit über die derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu erhöhen oder, schlimmer noch, die im Rahmen von Kollektivverträgen ausgehandelten Arbeitszeitverkürzungen in Frage zu stellen. Dazu gehören unter anderem extralegalen Urlaub, Arbeitszeitverkürzungen (ja, das gibt es bereits) oder auch bezahlte Pausen. Weniger wohlmeinende Personen könnten darin sogar den Willen der FEDIL sehen, Pinkel-, Kaffee-, Umkleide- oder Duschpausen abzuschaffen.



Diese Forderungen erscheinen umso unangebrachter, als dass die FEDIL zu vergessen scheint, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Industrie im Dauer- und/oder Schichtbetrieb mit atypischen Arbeitszeiten arbeiten, die häufig mit flexiblen Arbeitszeiten einhergehen. Die FEDIL fordert in grenzenloser Gier mehr Flexibilität ohne Kontrolle und vergisst dabei zu erwähnen, dass viele Unternehmen in der Branche dank Kollektivverträgen bereits heute über eine Flexibilität verfügen, die die Rechte der Arbeitnehmer berücksichtigt, da sie kollektiv ausgehandelt wurde.

Es stellt sich die Frage, ob die von den Unternehmensleitungen erlebte Realität tatsächlich die gleiche ist wie die der Unternehmen und der Arbeitnehmer vor Ort? Oder ob es sich ganz einfach um einen weiteren Versuch handelt, Überstunden umzudefinieren, um so die zulässigen Grenzen nicht mehr einhalten zu müssen und vor allem zu vermeiden, diese Überstunden angemessen zu bezahlen oder auszugleichen?

### Arbeit macht krank

Die Jagd auf kranke Arbeitnehmer scheint eine der beliebtesten Freizeitbeschäftigungen der Unternehmen zu sein, wenn man die wiederholten Forderungen der Verbände nach mehr Möglichkeiten zur Kontrolle der Krankmeldungen und nach Lohnkürzungen im Krankheitsfall betrachtet. Der OGBL verteidigt die Schutzbestimmungen für kranke Arbeitnehmer und fragt sich vielmehr, was die Ursachen von Krankheiten sind. Könnten diese nicht darauf zurückzuführen sein, dass sich die Belegschaft in vielen Betrieben nach der x-ten Umstrukturierung als unzureichend erweist? Oder häufen sie sich aufgrund der zunehmenden Arbeitsintensität und der Forderung der Unternehmen, mit weniger Mitteln immer mehr erreichen zu wollen? Die FEDIL vergisst ein wenig zu schnell, dass Arbeit auch krank macht, sowohl körperlich als auch geistig, vor allem, wenn man es mit einem toxischen Management und Arbeitsplänen zu tun hat, die nicht eingehalten werden.

### Arbeitskräftemangel geht mit mangelnder Attraktivität einher

Viele Unternehmen sind der Meinung, dass der Arbeitskräftemangel darauf zurückzuführen ist, dass die Menschen „nicht mehr arbeiten wollen“. Ein Blick auf die Arbeits-

losenzahlen in Luxemburg und über unsere Grenzen hinaus genügt jedoch, um diese Behauptung zu bestreiten. Und es ist auch nicht die Regierung, die mit der einen oder anderen Maßnahme dafür sorgen wird, dass sich die Industrie von den anderen Sektoren des Landes abhebt. Die Industrieunternehmen müssen ihre Verantwortung wahrnehmen und sich die richtigen Fragen stellen: Warum haben sie Schwierigkeiten, ihre Arbeitnehmer einzustellen und zu behalten? Sind diese Berufe in der Industrie immer noch so attraktiv?

Für den OGBL sind die Antworten und Lösungen relativ einfach: Die Industrie muss bessere Arbeits- und Lohnbedingungen bieten und echte Karriereperspektiven aufzeigen. Und dies ist nur durch Kollektivverhandlungen möglich. Die Unternehmen werden dies niemals freiwillig tun. Die EU-Institutionen haben diese Sichtweise bestätigt, indem sie die Mitgliedstaaten – und hier ist auch Luxemburg gemeint – aufgefordert haben, den Geltungsbereich von Kollektivverträgen zu erweitern. Jenseits des Atlantiks macht die Biden-Regierung die Erhaltung und Schaffung von „well-paid union jobs“ – gut bezahlte und vor allem von einer Gewerkschaft ausgehandelte Arbeitsplätze – zu einem Schlüsselement ihres Konjunkturprogramms für die USA.

Der OGBL ist überzeugt, dass die Industrie nicht dadurch attraktiver wird und „Talente“ anzieht, dass man das Arbeitsgesetzbuch und die Kollektivverträge zerschlägt. Ganz im Gegenteil! <

## Konkurs der Firma Bio Clean

Das Reinigungsunternehmen Bio Clean, das seinen Sitz in Tetingen hatte, wurde am 17. Februar für insolvent erklärt. Durch diesen Konkurs sind rund 20 Arbeitnehmer arbeitslos geworden.

Der OGBL leistete den betroffenen Arbeitnehmern administrative und juristische Unterstützung, damit sie die ihnen zustehenden Entschädigungen erhalten. ◊



## Sozialplan bei der Bank Edmond de Rothschild

Nach zweiwöchigen Verhandlungen wurde am 10. Februar 2023 ein Sozialplan zwischen der Direktion der Bank Edmond de Rothschild (Europa), der OGBL-Personaldelegation, des OGBL-Syndikats Finance Sector, der ALEBA und des LCGB-SESF unterzeichnet.

Die Bank sah sich der Notwendigkeit ausgesetzt, ihre Kosten auf operativer Ebene zu senken und sah sich gezwungen, Stellen zu streichen, vor allem in den Supportfunktionen.

Dank ihres unermüdlichen Engagements während der Verhandlungen gelang es der Personaldelegation in Partnerschaft mit den Gewerkschaften, die Zahl der Entlassungen von 26 auf 20 zu reduzieren.

Im Rahmen dieses Sozialplans konnten die Personaldelegation und die Gewerkschaft-



ten zusätzliche Maßnahmen für die betroffenen Beschäftigten aushandeln, wie z. B. Maßnahmen zum Beschäftigungserhalt, Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung sowie soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen.

Der Sozialplan enthält u. a. die Zahlung einer Sozialprämie, die Zahlung einer außergesetzlichen Abfindung zuzüglich

eines Familiengeldes sowie ein Budget für „Outplacement“ und/oder Weiterbildung.

Dank der Arbeit, die die Personalvertreter bei Edmond de Rothschild während ihrer gesamten Amtszeit geleistet haben, konnten sie mit der Geschäftsleitung ein Klima schaffen, in dem konstruktive Gespräche über die Ausarbeitung dieses Sozialplans geführt werden konnten. ◊

## Scheitern der Verhandlungen bei Cargolux: Befassung des Nationalen Schlichtungsamtes

OGBL und LCGB haben das Nationale Schlichtungsamt (ONC) befasst, da die Geschäftsleitung von Cargolux nicht bereit ist, im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags echte und ernsthafte Verhandlungen zu führen.

Trotz hervorragender Ergebnisse mit einem Rekord-Nettogewinn von 768,7 Millionen US-Dollar im Jahr 2020, 1,3 Milliarden US-Dollar im Jahr 2021 und einem für 2022 erwarteten neuen Rekordjahr lehnt die Geschäftsleitung jegliche Lohnerhöhung sowie eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen kategorisch ab.

In den letzten drei Jahren, die durch die Covid-19-Pandemie geprägt waren, hat die Belegschaft große Anstrengungen unternommen, die es Cargolux ermöglichten, die verschiedenen Herausforderungen zu

meistern und in drei aufeinander folgenden Jahren Rekordgewinne zu erzielen. Eine Anerkennung dieser Anstrengungen der gesamten Belegschaft ist daher auf Ebene des Kollektivvertrags mehr als gerechtfertigt.

Neben einem attraktiven Vergütungsmodell, das die Lebenshaltungskosten in Luxemburg berücksichtigt und die Erfahrung und das Engagement der Beschäftigten honoriert, müssen insbesondere Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie für eine erhöhte Stabilität der Arbeitspläne aller Beschäftigten kollektivvertraglich eingeführt werden.

Weiterhin müssen Karriereperspektiven mit einer angemessenen langfristigen Arbeitsplatzsicherheit für alle Beschäftig-

ten gewährleistet werden. Dies beinhaltet, dass bereits getätigte und zukünftige Investitionen, wie z.B. die Umstellung eines Teils der Cargolux Flotte auf Boeing 777-8F Flugzeuge, am Standort Luxemburg im Rahmen des bestehenden Kollektivvertrages erfolgen müssen. Investitionen dürfen nicht dazu genutzt werden, Arbeitsplätze ins Ausland zu verlagern, Personal außerhalb des Cargolux-Kollektivvertrages einzustellen und den Kollektivvertrag zu unterlaufen.

Die vertragsschließenden Gewerkschaften fordern die Direktion auf, Verantwortung für das Unternehmen und den Standort Luxemburg zu übernehmen und einen zukunftsorientierten Kollektivvertrag für das gesamte Personal zu verhandeln. ◊



## Der Arbeitskräftemangel im Handwerk ist keine Fatalität – er wurde von den Arbeitgebern produziert

Seit mehreren Wochen, ja sogar Monaten, häufen sich die öffentlichen Auftritte der Arbeitgebervertreter des Baugewerbes und des Handwerks, bei denen sie sich über einen Mangel an Arbeitskräften in verschiedenen Bereichen des Handwerks beklagen.

Dabei warnt das OGBL-Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen die gleichen Akteure schon seit Jahren immer wieder vor dem Risiko, das ein solcher Arbeitskräftemangel für eine große Mehrheit der Betriebe darstellt.

In einigen Sektoren des Handwerks ist der Personalbedarf enorm. Die Rentenabgänge der nächsten Jahre und die rege Wirtschaftstätigkeit, die ein großer Teil des Handwerks erlebt, werden diese Situation, die heute einer der größten Unsicherheitsfaktoren für die Betriebe darstellt, nur noch verschärfen.

### **Der OGBL möchte jedoch auch betonen, dass dieser Mangel an Arbeitskräften kein unabwendbares Schicksal ist.**

Der Mangel an Arbeitskräften und die mangelnde Attraktivität verschiedener Branchen sind das direkte Ergebnis einer kontraproduktiven und unverständlichen Politik der Arbeitgeber, die jede ernsthafte Diskussion über eine Aufwertung der betreffenden Berufe durch eine echte Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen verhindert.

Die Weigerung einiger Arbeitgeberverbände, solche Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu führen, und ihr hartnäckiger Kampf gegen jegliche Verbesserung haben sogar dazu geführt, dass immer mehr Arbeitnehmer diesen Branchen ein-

fach den Rücken kehren. Der Mangel an Arbeitskräften gefährdet nun das Überleben vieler Unternehmen, die in einem wichtigen Sektor der luxemburgischen Wirtschaft, wie dem Handwerk, tätig sind.

Aufgrund der Kenntnis der Arbeits- und Lohnbedingungen in den verschiedenen Sektoren entscheiden sich immer mehr junge Menschen im Laufe ihrer Schullaufbahn für andere Berufe. Dies zeigt sich daran, dass die Zahl der Lehrlinge, die jedes Jahr das Schulsystem verlassen, im Vergleich zum Bedarf in diesen Sektoren gering ist.

Um das Image dieser Berufe wieder aufzupolieren, ist es laut OGBL zwingend notwendig, diese Sektoren durch starke Kollektivverträge, die attraktive Löhne und würdige Arbeitsbedingungen garantieren, attraktiver zu machen.

Entgegen jeder Logik und entgegen dem gesunden Menschenverstand greifen die verschiedenen Akteure der Arbeitgeber jedoch immer wieder die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer an, indem sie auf Schritt und Tritt eine Erhöhung und Flexibilisierung der Arbeitszeit fordern, während sie gleichzeitig eine ernsthafte Aufwertung der Löhne ablehnen.

Während verschiedene Minister sich kürzlich vorgewagt haben, öffentlich über die Möglichkeit einer Überarbeitung der bestehenden Arbeitszeitmodelle zu äußern, warnt der OGBL die Regierung vor den Auswirkungen, die eine solche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Zehntausenden von Arbeitnehmern in diesen Sektoren hätte.

Solche Maßnahmen würden den Arbeits-

kräftemangel im Handwerkssektor nur noch weiter verschärfen und wären ein hohes Risiko für den Sektor in den kommenden Jahren.

Der OGBL appelliert daher erneut an die verschiedenen Arbeitgeberverbände, ihre Position bezüglich der zu ergreifenden Maßnahmen zu überdenken, um die Attraktivität des Handwerks wieder zu steigern.



Die Verbände müssen endlich bereit sein, Kollektivverträge auszuhandeln, die die Arbeits- und Lohnbedingungen der Zehntausenden von betroffenen Arbeitnehmern verbessern.

Solche Kollektivverträge wären auch ein wichtiger Hebel, um zukünftige Arbeitnehmer für diese Sektoren zu gewinnen, die sie am dringendsten benötigen. ◊



**Die Weigerung einiger Arbeitgeberverbände, solche Verhandlungen mit den Gewerkschaften zu führen, und ihr hartnäckiger Kampf gegen jegliche Verbesserung haben sogar dazu geführt, dass immer mehr Arbeitnehmer diesen Branchen einfach den Rücken kehren.**

## Franchising der Delhaize-Filialen in Luxemburg: für den OGBL ein klares NEIN!

Auf einer außerordentlichen Betriebsratssitzung am 7. März gab die Delhaize-Gruppe ihre feste Absicht bekannt, alle ihre Supermärkte in Belgien in Franchise-Unternehmen umzuwandeln. Diese Einrichtungen, die derzeit in Eigenregie geführt werden, werden somit zu unabhängigen Geschäften. Diese Änderung wird Delhaize zu einem Vertriebsunternehmen seiner Marke machen, die, indem sie den Konzern zerstückelt, die gewerkschaftliche Vertretung und die Kollektivverhandlungen innerhalb des Konzerns endgültig ausschaltet, was insbesondere eine Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen für die Arbeitnehmer sowie die Gefährdung der Arbeitsplatzsicherheit zur Folge hat.

Der OGBL, der in der Delegation bei Delhaize Luxemburg vertreten ist, solidarisiert sich selbstverständlich mit den 9.000 betroffenen Arbeitnehmern in Belgien. Er ist aber auch besorgt, denn auch wenn in Luxemburg noch keine offizielle Ankündigung in dieser Richtung gemacht wurde, ist zu befürchten, dass das in Belgien angewandte Modell in Luxemburg reproduziert wird.

Aus diesem Grund wollte eine Delegation des OGBL-Syndikats Handel die Direktion von Delhaize Luxemburg schnellstmöglich

treffen, um sich über die Situation und das Schicksal der Filialen in Luxemburg auszutauschen. Bei diesem Treffen, das am 13. März stattfand, versicherte die Direktion, dass die finanzielle Situation der integrierten Geschäfte in Luxemburg gut sei, ohne jedoch garantieren zu können, dass die Entscheidung, die der Konzern bezüglich der Geschäfte in Belgien getroffen hat, nicht auch auf Luxemburg übertragen werden könnte.

Der OGBL traf sich am 15. März auch mit Françoise Malherbe, der ständigen Sekretärin für den Handelssektor bei der FGTB, der belgischen Gewerkschaft, die in den Kampf bei Delhaize involviert ist. Ziel dieses Treffens war es, sich über die Situation der Delhaize-Geschäfte sowohl in Belgien als auch in Luxemburg auszutauschen und ein Bündnis zwischen den beiden Gewerkschaften in diesem Kampf zu besiegeln. Zu bemerken ist, dass seit der Ankündigung des Konzerns die Arbeitnehmer in rund 100 Filialen auf belgischem Boden ununterbrochen Streikposten halten.

Der OGBL hat im Übrigen begonnen, den belgischen Arbeitnehmern zu helfen, indem er an Streikposten teilnimmt, insbesondere in der integrierten Delhaize-Filiale in Arlon. Der OGBL beabsichtigt, die Arbeitnehmer weiterhin zu unterstützen,

indem er an den zukünftigen, von den belgischen Gewerkschaften organisierten Aktionen teilnimmt, und will auch in Luxemburg Sensibilisierungsaktionen durchführen.

Der OGBL verurteilt die Entscheidung des Konzerns aufs Schärfste und ist alles andere als überzeugt davon, dass er sich nicht eines Tages zu einem ähnlichen Schritt in Luxemburg entschließen wird. Darüber hinaus ist zu befürchten, dass diese organisierte soziale Abzocke andere Einzelhandelskonzerne inspirieren wird. ◊



## Aufwertung des Handwerks durch eine Reform der beruflichen Erstausbildung



Nachdem der OGBL, sein Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und die „Association des Maîtres d’Enseignement du Luxembourg“ (AMELUX) im Oktober 2022 auf einer Pressekonferenz ein gemeinsames Arbeitspapier vorgestellt hatten, setzten sie ihren Austausch fort mit dem Ziel, gemeinsame Vorschläge zu machen, um der absoluten Notwendigkeit einer Aufwertung der Handwerksberufe und der entsprechenden Berufsausbildung gerecht zu werden. Diese Diskussionen führten zur Formulierung einer gemeinsamen Stellungnahme. Dieses gemeinsame Papier, das die wichtigsten Ideen, Forderungen und Vorschläge für Maßnahmen im Bereich der beruflichen Erstausbildung enthält, wird in den nächsten Wochen den politischen Parteien mit der ausdrücklichen Aufforderung übermittelt, sich in Bezug auf die Frage der Aufwertung des Handwerks zu positionieren.

### Die Aufwertung der Berufsbildung erfordert eine Reform der Unterstufe des „Secondaire général“

In ihrer gemeinsamen Stellungnahme fordern SEW/OGBL und AMELUX einerseits

eine gründliche Bestandsaufnahme der Organisation der Unterstufe des „Secondaire général“. Andererseits schlagen sie vor, den oftmals aus Mangel oder Misserfolg getroffenen Entscheidungen, die die Jugendlichen dazu bringen, sich nicht für eine begleitende Ausbildung zu entscheiden, entgegenzuwirken, indem die Unterstufe des „Secondaire général“ um ein Jahr verlängert wird. Dieses zusätzliche Jahr (4e) soll die Jugendlichen näher an die Berufsausbildung und die Lehre in den Unternehmen heranführen, damit sie eine fundiertere Entscheidung über ihre zukünftige Schullaufbahn treffen können.

### Aufwertung der CCP- und DAP-Ausbildung

Im Anschluss an die gemeinsame 4e schlagen SEW/OGBL und AMELUX vor, weiterhin eine dreijährige Dauer für die DAP-Ausbildungen und einen Teil der CCP-Ausbildungen beizubehalten. Die Auszubildenden würden also eine siebenjährige Sekundarschulzeit erleben, wie ihre Kollegen im klassischen und im allgemeinen Sekundarunterricht. Dies würde den Übergang zwischen den verschiedenen Ausbildungswegen erleichtern und die

Bezeichnungen der Abschlüsse der Berufsausbildung an die der anderen Systeme angleichen.

Es versteht sich jedoch von selbst, dass diese neue „Première professionnelle“ (1DAP) nicht den Zugang zu einem Universitätsstudium ermöglichen würde, wie dies bei einer Première der klassischen oder allgemeinen Sekundarbildung der Fall ist. Allerdings würde diese „Première professionnelle“ Jugendlichen, die eine Ausbildung absolvieren, mehr Möglichkeiten bieten, indem sie die Aussicht auf einen leichteren Zugang zum Meisterbrief eröffnet.

SEW/OGBL und AMELUX wiederholen in diesem Zusammenhang ihre Forderung, dass der Meisterbrief als Qualifikation auf das Niveau 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens gehoben wird, ähnlich wie er beispielsweise in Deutschland eingestuft wird.

### Die Technikerabteilung wieder in die allgemeine Ausbildung eingliedern

Für SEW/OGBL und Amelux hat sich herausgestellt, dass die Technikerausbildung in der Praxis näher an der Allgemeinbildung als an der Berufsausbildung sind und sie schlagen daher vor, sie wieder in die allgemeine Ausbildung zu integrieren. Außerdem müssen die Inhalte der Module des Technikers angepasst werden, um allen Schülern der Technikerabteilung die Möglichkeit zu geben, potenziell ihren Weg in Richtung höhere Studien fortzusetzen, sei es ein BTS oder eine Ausbildung vom Typ „Fachhochschule“, dies auch im Hinblick auf eine Aufwertung der Technikerausbildung.

Der OGBL, sein Syndikat Erziehung und Wissenschaft und die AMELUX werden ihre Zusammenarbeit fortsetzen, um die berufliche Erstausbildung und die Handwerksberufe aufzuwerten. ◊

## Erfolg für die Arbeitnehmer, die derzeit in der Laufbahn C1 des SAS-Kollektivvertrags eingestuft sind!



Nachdem das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen auf die ungleiche Einstellungspolitik aufmerksam gemacht hatte, mit der das Betreuungspersonal im Kinderbetreuungssektor konfrontiert ist, konnte am 9. Februar eine Einigung mit den Arbeitgeberverbänden, die den SAS-Kollektivvertrag unterzeichnet haben, erzielt werden.

Zur Erinnerung: Bereits im Oktober 2022 hatte der OGBL die Praxis angeprangert, die darin bestand, das Betreuungspersonal, das in direktem Kontakt mit den Begünstigten steht, in die niedrigste Laufbahn des SAS-Kollektivvertrags, d.h.

in die Laufbahn C1, einzustufen. Und dies, ohne dass es eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zu diesem Punkt gegeben hätte

Nach mehreren gewerkschaftlichen Aktionen in den vergangenen Monaten konnte der Sozialdialog zwischen OGBL und FEDAS schließlich wieder aufgenommen werden. Es fanden mehrere Sitzungen statt, in denen der OGBL die Interessen der betroffenen Arbeitnehmer erfolgreich verteidigen konnte. Schließlich gelang es der paritätischen SAS-Kommission am 9. Februar, sich auf die korrekte Auslegung der Anwendung des SAS-Kollektivvertrags in diesem Punkt zu einigen.

Demnach werden künftig Arbeitnehmer ohne sozialpädagogische Qualifikation, die für Betreuungsaufgaben oder zur Unterstützung der sozialpädagogischen Betreuung eingestellt werden, in die Laufbahn C2 eingeordnet. In den ersten drei Jahren erhalten die Betroffenen ein Grundgehalt und entwickeln sich dann normal in dieser Laufbahn weiter.

Für Arbeitnehmer ohne Schulabschluss ist eine Übergangszeit vorgesehen, in der sie vor allem die 118-stündige Pflichtfortbildung „Grundlagen der Erziehung und Betreuung“ absolvieren können, nach deren Abschluss sie in die Laufbahn C2 wechseln können. ◊

## Wir dürfen die Bildung unserer Kinder nicht verscherbeln

**Den Mangel an Lehrkräften in Luxemburg bekämpfen. Dies ist das Ziel eines neuen Bachelorstudiengangs in pädagogischer Ausbildung, der von der Universität Luxemburg angeboten und Anfang März 2023 vom Minister für Erziehung, Kinder und Jugend, Claude Meisch, vorgestellt wurde.**

Dieses neue Angebot klingt verlockend: einen Bachelor in einem bildungsbezogenen Bereich zu haben und noch ein weiteres Studienjahr anzuhängen, um schließlich Zugang zum Beruf des Lehrers in den Zyklen 2, 3 und 4 der Grundschule zu erhalten

Dieser neue Bachelor wird dann das derzeit laufende Quereinsteigerprogramm ersetzen, mit dem Ziel genau diesen Mangel zu beheben. Vor fünf Jahren wurde dieses Programm laut Bildungsministerium eingeführt, um „den Mangel an Absolventen der Erziehungswissenschaften zu beheben“. Es ist festzustellen, dass sich fünf Jahre später trotz dieser Öffnung nichts geändert hat. Anstatt die Ursachen des Lehrermangels zu beheben, führt Minister Meisch einen „Quereinsteiger bis“ ein.

Mit diesem neuen Bachelor in pädagogischer Ausbildung wird es dann zwei Möglichkeiten geben, Lehrer an der Grundschule zu werden:

- Einen Bachelor-Abschluss in Erziehungswissenschaften an der Universität Luxemburg mit 30 Wochen schülernahen Praktika in allen Grundschulzyklen.
- Einen Bachelor in einem bildungsrelevanten Bereich absolvieren, gefolgt von einer einjährigen Ausbildung, die als Bachelor in pädagogischer Ausbildung bezeichnet wird, mit nur 6 Wochen Praktika in zwei Zyklen.

Allein der Vergleich der Zahlen zeigt, dass dieser neue Weg die Gefahr birgt, Lehrer hervorzubringen, die weniger gut auf die Realität vor Ort vorbereitet sind und weniger gut ausgebildet sind, um die zahlreichen Herausforderungen in der Bildung zukünftiger Generationen zu bewältigen. Lehrer, die, sobald sie mit der Realität vor Ort konfrontiert werden, Gefahr laufen, den Lehrerberuf zu verlassen, um ihren ersten Bachelor-Abschluss zu nutzen.

Diese neue Ausbildung stellt auch eine Desavouierung und Abwertung des klassischen Ausbildungswegs dar, der doch Lehrer hervorbringt, die für die Herausforderungen eines mehrsprachigen und multikulturellen Schulumfelds gut gerüstet sind.

Anstatt jedoch ein Pflaster auf ein Holzbohlen zu kleben und die etablierte Ausbildung abzuwerten, hätte Minister Meisch Besseres zu tun, um konkret gegen den Mangel an Lehrkräften in Luxemburg

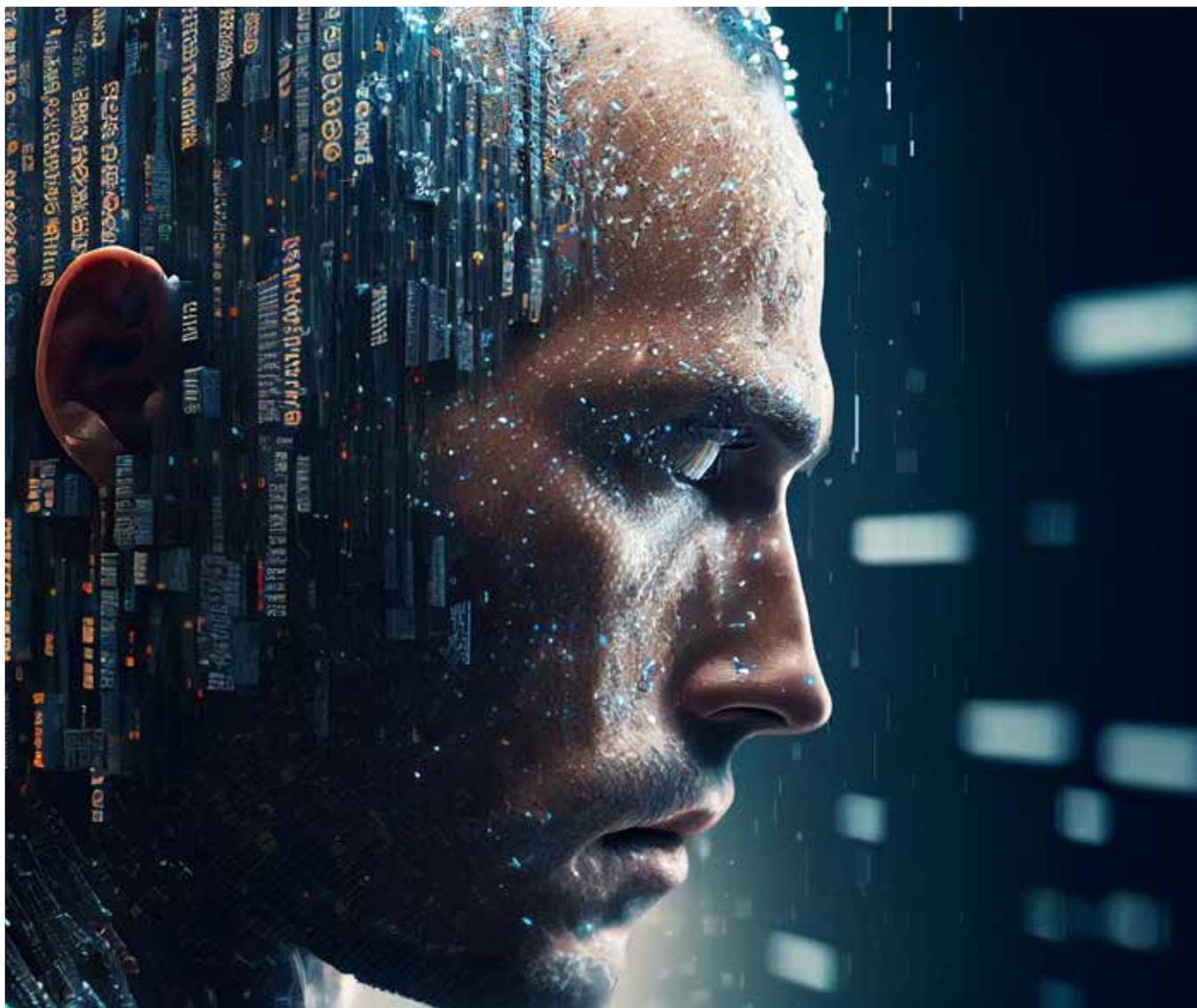
anzukämpfen. Warum ist dieser Beruf für junge Menschen nicht mehr interessant? Warum wenden sich die derzeit tätigen Lehrer von diesem Beruf ab oder arbeiten nur in Teilzeit? Das sind Fragen, die er sich vor fünf Jahren hätte stellen sollen und die auch heute noch aktuell sind.

Das SEW/OGBL warnt immer wieder vor den sich verschlechternden Arbeitsbedingungen der Grundschullehrer, zwischen der immer größer werdenden administrativen Belastung, einem gefühlten Mangel an Unterstützung seitens der Regionaldirektionen oder auch der Herausforderung der Heterogenität des Klassenzimmers, der sich die Lehrer ohne zusätzliche Mittel stellen müssen.

Es ist höchste Zeit, auf den Lehrermangel zu reagieren, aber mit Respekt vor den derzeitigen Lehrkräften und den Studierenden des Bachelorstudiengangs in Erziehungswissenschaften! ◊



## Für eine menschliche digitale Finanzwelt



Was läuft schief im Finanzsektor? Wie sieht es hinter den schönen Fassaden der Finanzinstitute aus? Reicht ein „Happiness Officer“ nicht aus? Sind die derzeitigen Angebote für Weiterbildung und „Leadership“ nicht effizient? Brauchen wir Strukturreformen, um den Finanzsektor und insbesondere den Bankensektor wieder zu einem der „Sektoren, in denen es sich gut arbeiten lässt“ in Luxemburg zu machen?

JA, JA und JA und nochmals JA. Die Probleme greifbar zu machen, sie zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken, um mittelfristig einen Mentalitäts- und Paradigmenwechsel in den Unternehmen und im Finanzsektor zu erzwingen, das ist die Zukunft.

Es reicht nicht aus, nur das Narratif zu ändern, wie es die Arbeitgeber empfehlen. Um sich zu einem Sektor zu entwi-

ckeln, in dem es sich gut arbeiten lässt, sind grundlegende Anstrengungen erforderlich. Nicht nur Gerede, sondern starkes Handeln.

Ende 2022/Anfang 2023 führte der OGBL eine Umfrage unter 456 Arbeitnehmern aus dem Banken- und Versicherungssektor sowie aus anderen Finanzunternehmen (PSF, Fintech, Dienstleistungen, usw.) durch.

### Was sind also die Übel, die am Finanzsektor nagen?

Wir haben uns mit der Frage beschäftigt, wie es den Arbeitnehmern im luxemburgischen Finanzsektor geht und wie sich die Arbeitsbedingungen in der neuen digitalen Finanzwelt verändert haben.

Und aus den Antworten der Befragten ist die Feststellung eindeutig: Es gibt nicht nur einen Mangel an Arbeitskräften, sondern auch einen Mangel an Menschen, die den Sektor attraktiv finden. Viele haben vor, ihn zu verlassen.

### Wie kann man dagegen vorgehen?

Wir haben verschiedene Schwerpunkte identifiziert, um eben die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zu verbessern und seine Attraktivität wiederzubeleben.

Die Bezahlung ist natürlich ein wesentlicher Faktor, aber auch die Wertschätzung am Arbeitsplatz. Eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ebenso notwendig wie sichere Arbeitsplätze und kürzere Arbeitszeiten.

Um in dieser Richtung voranzukommen, ist eine grundlegende Arbeit erforderlich, um einen Paradigmenwechsel herbeizuführen, bei dem die Leistung nicht mehr im Mittelpunkt der Beurteilung der Arbeitnehmer steht.

### Die sechs Schwerpunktbereiche

Der technische Fortschritt und der digitale Wandel haben und werden sich in Zukunft nicht nur auf die Formen und die Dynamik von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten auswirken, sondern sie verändern auch die Art und Weise, wie gearbeitet wird, die Art und Organisation der Arbeit, die Beziehungen zur Arbeit und beeinflussen zweifellos die Gesundheit und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.

Dasselbe gilt für die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Privatleben, die durch die Entwicklung und den wenig oder schlecht regulierten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien noch verstärkt wird. Mit künstlicher Intelligenz (KI) und „Big Data“ entstehen neue Probleme bei der Verwendung von Daten, insbesondere personenbezogenen Daten, bei der algorithmischen Verwaltung der Arbeit und der „Humanressourcen“ und deren Auswirkungen auf die Achtung der Würde und Integrität der Arbeitnehmer.

Die digitale Transformation bietet neue Beschäftigungsmöglichkeiten und neue Wege der Arbeitsorganisation, aber der Übergang ist für Arbeitnehmer und Unternehmen mit Herausforderungen und Risiken verbunden, da einige Aufgaben wegfallen und sich viele andere verändern werden. Dies erfordert die Antizipation von Veränderungen und die Vermittlung der erforderlichen Fähigkeiten, damit Arbeitnehmer und Unternehmen im digitalen Zeitalter erfolgreich sein können.

Eines der dringendsten Anliegen ist die Qualität der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diesem Sektor. Während sich der Finanzsektor weiterentwickelt, ist es entscheidend, den Bedürfnissen der Arbeitnehmer, die all dies ermöglichen, Vorrang einzuräumen. ◊

**Der Finanzsektor sieht sich einem immer grösser werdenden Willen von Abgängen gegenüber!**

**Die Absicht den Sektor zu wechseln liegt bei 52,5% (sehr oft und oft)**

### Haben Sie schon den Wunsch gehabt, den Finanzsektor zu verlassen?



OGBL Equality

# Der Kampf für Gleichberechtigung geht weiter

Trotz des Regens, der am 8. März über Luxemburg-Stadt niederging, folgten rund tausend Menschen dem Aufruf der JIF-Plattform, der auch der OGBL angehört, und marschierten anlässlich des Internationalen Kampftages für Frauenrechte durch die Straßen der Hauptstadt. Frauen, viele Frauen, aber auch zahlreiche Männer nahmen am Marsch teil, um die Notwendigkeit zu bekräftigen, die Geschlechter- und Gleichberechtigungsfrage in alle politischen und gesellschaftlichen Themen in Luxemburg einzubeziehen.

Wie die Rednerinnen auf der Place d'Armes in Erinnerung riefen, leiden auch heute noch alleinerziehende Mütter am stärksten unter exponentiellen finanziellen Belastungen – Kosten, die in den untersten sozialen Schichten besonders hoch sind und die natürlich das Armutsrisiko erhöhen.

Der Kampf für die Gleichberechtigung und speziell für die Rechte der Frauen ist offensichtlich immer noch keine Errun-

genenschaft! Im Gegenteil! Das Recht auf bezahlbaren Wohnraum, auf ein gewaltfreies Leben, auf faire Arbeitsbedingungen und auf eine gerechte Verteilung von Berufs- und Care-Arbeit muss auch heute noch gefördert werden! Die JIF-Plattform betont in diesem Zusammenhang auch, wie wichtig es ist, Genderfragen und die Gleichstellung der Geschlechter weiterhin in jede politische, wirtschaftliche oder soziale Diskussion einzubeziehen, damit die politischen Instanzen und sozialen Akteure konkrete, realistische und angemessene Maßnahmen innerhalb des luxemburgischen Staatsgebiets erfassen und durchführen können.

Zu den wichtigsten Forderungen der JIF gehörte in diesem Jahr die Wohnungsfrage. Die Plattform fordert daher die Umsetzung des Grundrechts auf Wohnen, sowohl im Gesetz als auch in der Praxis. Dies beinhaltet verschiedene kurz- und mittelfristige Maßnahmen. Zum Beispiel: Erhöhung der Aufnahmekapazität für Opfer häuslicher Gewalt, Obdachlose oder Frauen mit besonderen Bedürfnissen oder Verankerung des Rechts auf erschwinglichen und angemessenen Wohnraum in der Verfassung.

Ein weiteres zentrales Thema ist die Bekämpfung von Gewalt gegen Mädchen und Frauen. Trotz des am 3. Juli 2018





unterzeichneten ersten verbindlichen internationalen Abkommens, das dank seines integrierten, multidisziplinären Ansatzes und seiner Geschlechterperspektive alle Formen von Gewalt gegen Mädchen und Frauen abdeckt, sind noch erhebliche Anstrengungen erforderlich. Unter den von der JIF-Plattform aufgestellten Forderungen ist es von größter Bedeutung, die Akteure der Zivilgesellschaft bei ihrer Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit gegen alle Formen von Gewalt, die Frauen und Mädchen erleiden, zu unterstützen. Die Debatte zu eröffnen, Stereotypen aufzubrechen und allen Betroffenen und Interessierten einen

Raum zu geben, in dem sie sich äußern können, bleibt unerlässlich.

Die soziale Frage stand ebenfalls im Mittelpunkt der Forderungen. Trotz der sichtbaren Verringerung des „Gender Pay Gap“ in Luxemburg zeigt die Realität im Gegenteil, dass Frauen immer noch weniger Geld verdienen als Männer. So sind es derzeit immer noch überwiegend Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind, was ihre Kaufkraft sowohl als Arbeitnehmerinnen als auch als Rentnerinnen de facto verringert.

Die letzte Kernforderung des JIF an diesem internationalen Kampftag für die Rechte der Frauen lautet: mehr Gleichbe-

rechtigung in unseren Familien. Die Entwicklung der Elternschaftsmodelle muss es nämlich jedem Elternteil ermöglichen, die ersten Jahre eines Kindes sorgenfrei und mit einer gewissen finanziellen Stabilität zu begleiten. Für die JIF-Plattform würde die Schaffung eines dreimonatigen Geburtsurlaubs und dessen Ausgleich durch ein volles Gehalt es allen Haushalten ermöglichen, jedem Kind einen ruhigen und sicheren Lebensanfang zu garantieren. ♦

# Es gibt immer noch Diskriminierungen gegenüber Frauen in der Arbeitswelt

Im Rahmen des Internationalen Frauentags, der am 8. März stattfindet, hat OGBL Equality daran erinnert, dass das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in Luxemburg immer noch besteht: Im Durchschnitt verdienen Frauen 7,2 % weniger pro Jahr als Männer. Allerdings spiegelt diese Zahl die Realität nicht vollständig wider, da sie auf Vollzeitäquivalenten basiert.

Allerdings ist es so, dass Frauen 6 Mal häufiger Teilzeit arbeiten als Männer (36 % bei Frauen gegenüber 6 % bei Männern). Als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung geben Frauen an, dass sie familiäre Verpflichtungen übernehmen. Frauen übernehmen immer noch und immer die doppelte unbezahlte Arbeit im privaten Bereich: Kochen, Putzen, Betreuung von Kindern oder anderen Angehörigen, emotionale Arbeit etc.

Das wirksamste Mittel zur Bekämpfung der Lohndiskriminierung bleibt die Lohntransparenz durch im Rahmen von Kollektivverträgen ausgehandelte Lohn Tabellen, die die Laufbahntwicklung garantieren.

OGBL Equality stellt auch fest, dass viele Frauen nicht in Teilzeit arbeiten wollten, sondern diese Situation erleiden, weil sie in Branchen wie dem Handel oder der Reinigung arbeiten, in denen Vollzeitverträge seltener sind. In diesen Niedriglohnssektoren, die für das Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich sind, sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Ihre Arbeit muss wertgeschätzt und anerkannt werden! Zu betonen gilt auch, dass die Beibehaltung des automatischen Systems



der Lohnindexierung umso wichtiger ist, um den Kaufkraftehalt gerade in diesen Branchen zu gewährleisten.

Die hohe Teilzeitquote sowie die bei Frauen zu beobachtenden häufigen Berufsunterbrechungen führen auch bei den Renten zu einem erheblichen Unterschied gegenüber den Männern. Dieser Abstand ist in Luxemburg der größte in der gesamten Europäischen Union, mit durchschnittlich 43 % weniger bei Frauen.

Zu beachten gilt auch, dass die überwiegende Mehrheit der Eltern in alleinerziehenden Familien Frauen sind. Diese Familien sind steuerlich benachteiligt weil unser Steuersystem für Ehepaare günstiger ist. Es ist höchste Zeit für eine Reform der Klassen und Steuertabellen zu sorgen, um für die betroffenen Familien das Risiko zu verringern, unter die

Armutsgrenze zu fallen.

OGBL Equality fordert eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Gehalt, um ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Lebenszeit zu gewährleisten und damit Familien eine bessere Verteilung der unbezahlten Arbeit zu ermöglichen, die heute noch weitgehend auf den Schultern der Frauen lastet. Eine Arbeitszeitverkürzung würde Vorteile auf familiärer, sozialer, wirtschaftlicher und politischer Ebene bringen.

OGBL Equality zeigt sich auch solidarisch mit den Frauen, die in Frankreich um ihre Rente kämpfen. In der Tat werden Frauen von der Rentenreform, falls sie in Kraft tritt, besonders stark betroffen sein, denn schon jetzt verschieben die unterbrochenen Berufslaufbahnen das Renteneintrittsalter vieler Frauen. ◊

# Hoher Rat für Gleichstellung: Die Gleichstellungsministerin fegt das Tripartite-Modell vom Tisch



**Der OGBL widersetzt sich entschieden dem Ausschluss der Sozialpartner aus dem neuen Hohen Rat für die Gleichstellung der Geschlechter, der das Komitee für Frauenarbeit (Comité du travail féminin, CTF) ersetzen soll**

OGBL Equality unterstützt zwar ausdrücklich die Initiative, die auf eine Erweiterung der Kompetenzen und die Einrichtung einer dynamischen Instanz in Sachen Gleichstellung abzielt, sieht sich jedoch gezwungen, seine Ablehnung bezüglich der Zusammensetzung dieser neuen Instanz, die das Tripartite-Modell vom Tisch

fegt, zum Ausdruck zu bringen.

Gemäß dem Entwurf der großherzoglichen Verordnung soll sich der neue Hohe Rat für Gleichstellung aus fünf vom Minister/von der Ministerin ernannten Mitgliedern, einem/einer VertreterIn des Nationalen Frauenrats und zwei VertreterInnen der Zivilgesellschaft zusammensetzen, wobei nicht genau angegeben wird, welche Organisationen für diese beiden Posten in Frage kommen. Die Kriterien für die Ernennung scheinen weitgehend dem freien Willen der Ministerin für die Gleichstellung von Frauen und Männern überlassen zu sein. Darüber hinaus sind

die Sozialpartner auch nicht im Begleitausschuss der ebenfalls einzurichtenden Beobachtungsstelle für Geschlechtergleichstellung vertreten.

Zuvor war das Komitee für Frauenarbeit gemäß dem luxemburgischen Tripartite-Modell des Sozialdialogs zusammengesetzt. So wurden vier Plätze an die auf nationaler Ebene repräsentativsten Gewerkschaftsorganisationen vergeben. Die Garantie einer gewerkschaftlichen Vertretung ist nun leider nicht mehr gegeben.

Der OGBL begrüßt zwar die Erweiterung des Aktionsradius des neuen Rates, es ist jedoch inakzeptabel, die Gewerkschaften auszuschließen, da sie wichtige und unverzichtbare Akteure sind. Den Sozialpartnern muss eine besondere Verantwortung zukommen, damit die Gleichstellungspolitik erfolgreich ist und in die Realität umgesetzt werden kann.

Die Gewerkschaften sind die legitimen Vertreter von ArbeitnehmerInnen aller Geschlechter und Nationalitäten und vertreten deren Interessen in der Arbeitswelt sowie in allen sozialen und gesellschaftlichen Fragen im weitesten Sinne. Sie haben immer eine wichtige Rolle bei der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen gespielt. Ihre Präsenz muss durch eine gesetzliche Grundlage garantiert werden.

Folglich lehnt OGBL Equality die geplante Zusammensetzung des Hohen Rates für Gleichstellung kategorisch ab und fordert die Frau Ministerin auf, die notwendigen Änderungen vorzunehmen. ♦

# Ergebnis der Umfrage 2022 von OGBL Equality – Erlebnisse von Frauen am Arbeitsplatz

**Eine leichte Verbesserung von 2021 zu 2022, aber der Kampf geht weiter!**

Wenn wir von Sexismus oder sexueller Belästigung sprechen, stellen wir uns in der Regel explizit gewalttätige Situationen vor, die Frauen an ihrem Arbeitsplatz erleben: unangebrachte Angebote, anzügliche Kommentare, Berührungen, erniedrigende Äußerungen oder sogar Vergewaltigung. OGBL Equality stellt jedoch anhand von Zeugnisaussagen fest, dass es „banalisierte“ Situationen von Sexismus gibt, die sich gegen Frauen richten: unschuldige Witze, Angriffe durch Sticheleien, gewagter Unterton, falsche Komplimente, usw..

Aus diesem Grund hatte OGBL Equality beschlossen, 2021 im Rahmen der Orange Week, der Woche gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen, den gewerkschaftlich organisierten Mitgliedern das Wort zu erteilen und eine Umfrage zu starten, um Aussagen über ihre Erfahrungen als Frauen am Arbeitsplatz zu sammeln.

Eine Stichprobe von 684 Frauen unter unseren Mitgliedern hatte den Fragebogen beantwortet, der in deutscher und französischer Sprache herausgegeben worden war. Die Daten wurden anonym ausgewertet und die Ergebnisse mit größter Sorgfalt analysiert. Das Ziel der Umfrage bestand darin, eine erste Einschätzung des Ausmaßes von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz unter unseren weiblichen Mitgliedern zu erhalten. Zweitens wollte OGBL Equality den befragten Frauen, unabhängig davon, ob sie sich

als Opfer solcher Handlungen fühlten oder nicht, eine Liste mit „kleineren Taten“ vorlegen, um zu erfahren, ob sie in ihrer Vergangenheit oder aktuell diese Situationen von banalisierten Sexismus erleben. Die Ergebnisse 2021 zeigten, dass jede zweite Frau am Arbeitsplatz Opfer von Sexismus wurde und dass zwei von drei Opfern den Arbeitgeber nicht darüber informierten.

Nach dem Erfolg unserer ersten Umfrage und angesichts der beunruhigenden Ergebnisse hat OGBL Equality beschlossen, diese Umfrage während der Orange Week 2022 erneut zu starten, um einerseits weiterhin für banalisierte sexistische Handlungen zu sensibilisieren und andererseits einen Vergleich mit den Daten von 2021 anstellen zu können.

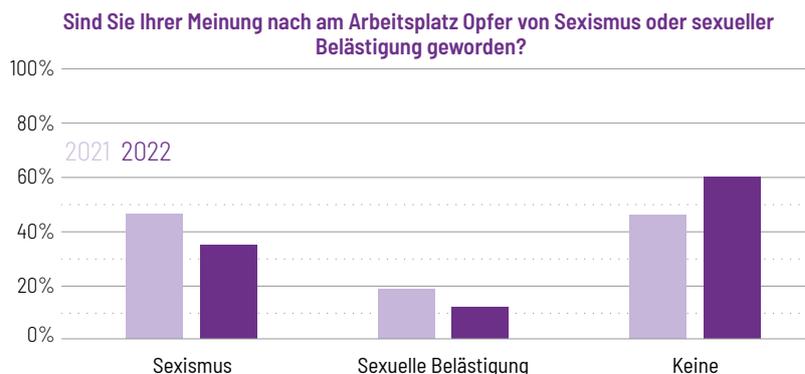
## 894 Personen im Jahr 2022 befragt!

Mehr als 200 zusätzliche Gewerkschaftsmitglieder beteiligten sich an der zweiten Umfrage, die im November 2022 gestartet wurde. Diese Zahl unterstreicht die erfolg-

reiche Sensibilisierungsarbeit von OGBL Equality und zeigt, dass die Thematisierung von Sexismus am Arbeitsplatz für die Prävention sowie für die Veränderung der Mentalitäten in der Arbeitswelt von entscheidender Bedeutung ist.

Wie in der ersten Umfrage sind auch in dieser Studie alle Wirtschaftszweige vertreten, mit einer hohen Neigung zum Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen (31% im Jahr 2022 gegenüber 26% im Jahr 2021), zum Bildungs- und Wissenschaftssektor (6% im Jahr 2022 gegenüber 11% im Jahr 2021), zum Finanzsektor (Banken, Versicherungen, Finanzberatung, 9,5% im Jahr 2022 gegenüber 11% im Jahr 2021) und zum Handelssektor (12% im Jahr 2022 gegenüber 8% im Jahr 2021). Die restlichen 41,6% verteilen sich auf die übrigen Wirtschaftszweige.

Was das Alter der befragten Frauen betrifft, so sind die meisten Befragten aus den Altersgruppen zwischen 26 und 55



Jahren, in denen die Erwerbstätigkeit am wichtigsten ist. 17 % (15 % im Jahr 2021) der Befragten sind 56 Jahre und älter. Die letztgenannte Zahl spiegelt möglicherweise wider, dass das behandelte Thema für Personen mit mehr Erfahrung und einer größeren beruflichen Vergangenheit von großem Interesse ist.

OGBL Equality beschloss, in der Umfrage 2022 eine neue Frage zu formulieren: die Frage nach dem Geschlecht, d. h. ob sich die befragte Person als weiblich oder nicht-binär einschätzt. 5 Personen von 894 Befragten schätzten sich als nicht-binär ein. 4 Personen wollten die Frage nicht beantworten.

### Zahl der Opfer: Verbesserungen zwischen 2021 und 2022

Obwohl die Zahlen unter den 2022 befragten Frauen weiterhin alarmierend sind, sinkt die Zahl der Arbeitnehmerinnen, die mutmasslich Opfer von Sexismus am Arbeitsplatz geworden sind, im Vergleich zur Umfrage von 2021: Ein Rückgang von 10 % der Frauen, die laut der Umfrage 2022 in Luxemburg Opfer von Sexismus am Arbeitsplatz geworden sind. In Bezug auf sexuelle Belästigung glauben 12 % der Befragten, dass sie Opfer von sexueller Belästigung waren, gegenüber 19 % im Jahr 2021! 60 % (gegenüber 46 % im Jahr 2021) der Befragten geben an, weder Opfer von Sexismus noch von sexueller Belästigung geworden zu sein.

OGBL Equality wollte auch von den befragten Personen wissen, ob sie Zeugen solcher Handlungen geworden sind.

38 % (2021: 44 %) der Befragten geben an, Zeuge von Sexismus geworden zu sein, und 11 % (2021: 13 %) geben an, Zeuge von sexueller Belästigung geworden zu sein. 57 % (2021: 50 %) der befragten Frauen geben an, dass sie keine Übergriffe beobachtet haben.

64 % (2021: 62 %) der Frauen, die Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung geworden waren, gaben an, dass



ihr/e Vorgesetzte/r zu den Tätern gehörte. 55 % (wie 2021) gaben an, dass Kollegen ebenfalls Täter waren, und 26 % (wie 2021) gaben an, dass ihr Kunde oder ein externer Dienstleister der Täter war. Nur 5 % (2021: 3 %) der befragten Frauen waren der Meinung, dass sie Opfer der Handlungen ihrer Untergebenen waren.

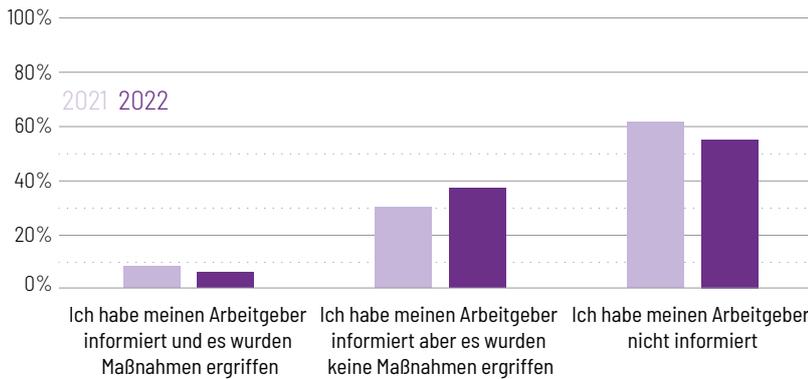
Obwohl die Zahlen von Jahr zu Jahr leicht variieren, bestätigt dieses Ergebnis erneut, dass das Unterordnungsverhältnis zwischen Opfer und Täter in diesen heiklen Situationen eine wichtige Rolle spielt.

Anschließend wollte OGBL Equality mehr über die Auswirkungen dieser Agitationen auf die Gesundheit der befragten Personen erfahren. Die meisten Personen, die angaben, Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung zu sein (77 % gegenüber 69 % im Jahr 2021), verspürten den Wunsch zu kündigen, sei es sehr oft, oft oder manchmal. 23 % (gegenüber 31 % im Jahr 2021) verspürten nur selten oder nie den Wunsch zu kündigen, obwohl sie dieses Erlebnis hatten. Weitere Auswirkungen auf die Gesundheit, die mit einer Häufigkeit zwischen sehr oft und manchmal genannt wurden, waren Angstzustände (68 % gegenüber 67 % im Jahr

2021), Beschwerden bei Angehörigen (65,22 % gegenüber 63 % im Jahr 2021), Schlafstörungen (62,9 % gegenüber 58 % im Jahr 2021) und Bauchschmerzen (60 % gegenüber 57 % im Jahr 2021). Lediglich Essstörungen (37 %, dito 2021) und sexuelle Störungen (31 %, gegenüber 28 % 2021) scheinen weniger wichtige Auswirkungen zu sein, obwohl sie von zu vielen Frauen empfunden werden. Der Vergleich zwischen den beiden Umfragen zeigt, dass die Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit der befragten Arbeitnehmerinnen, die sich als Opfer fühlen, stärker geworden sind.

71 % (2021: 76 %) der Opfer haben sich nicht moralisch unterstützt gefühlt. Und diese Zahl steigt auf 85 % (gegenüber 92 % im Jahr 2021), wenn es um praktische Unterstützung geht. Obwohl diese Zahlen die extreme Isolation widerspiegeln, in der sich Opfer befinden können, ist ein leichter Anstieg der Opfer zu verzeichnen, die sich sowohl moralisch als auch praktisch unterstützt fühlten. Die wenigen Personen, die sich in einer solchen Situation moralisch oder praktisch unterstützt fühlen, nennen vor allem die Unterstützung von Freunden, Familie/Ehepartnern oder Kollegen. Sporadischer vermerkt OGBL Equality auch,

Hat Ihr Arbeitgeber daraufhin konkrete Maßnahmen ergriffen?



dass sie sich an die Arbeitsmedizin, ihren Vorgesetzten, die Personaldelegation, die Personalabteilung, den Psychologen oder die Gewerkschaft wenden.

Zweitens geben von den Opfern 54 % (2021: 62 %) an, dass sie ihren Arbeitgeber nicht informiert haben. Diese hohe Zahl ist wahrscheinlich auf die übliche und bekannte Untätigkeit der Arbeitgeber in Luxemburg in solchen Situationen zurückzuführen, wenn sie informiert werden. Tatsächlich glauben nur 7 % (2021: 8 %) der Opfer, dass, als sie ihren Arbeitgeber informiert haben, Maßnahmen zu ihrem Schutz ergriffen wurden. In diesen Fällen wurden einige Maßnahmen ergriffen, wie z. B. Verwarnungen, Hinweise auf Anti-Mobbing-Bestimmungen in internen Regeln oder Kollektivverträgen, Konfrontationsgespräche, Einschaltung von Mediatoren, Sanktionen bis hin zur Entlassung oder Versetzung des Täters an einen anderen Arbeitsplatz. Seltener wurde das Opfer psychologisch betreut, an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder sogar entlassen. Obwohl die Zahl der weiblichen Opfer zurückgeht, informieren mehr als die Hälfte der Frauen den Arbeitgeber immer noch nicht. Es ist auch bedauerlich, dass die Zahl der Arbeitgeber, die Maßnahmen einführen, abgenommen hat!

**Banalisierte Handlungen nehmen ab**

Der letzte Teil der Umfrage befasst sich mit einer Frage, die allen befragten Frauen gestellt wurde, unabhängig davon, ob sie sich als Opfer, Zeugin oder Zeugin von

Sexismus und/oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fühlten oder nicht. Ziel dieser Frage ist es, Informationen über Angriffe mit „kleineren Handlungen“ zu sammeln, die wir als banalisierte Sexismushandlungen bezeichnen. Die Liste ist lang, aber dennoch nicht vollständig.

Von den Frauen, die auf diese Frage geantwortet haben, wurden folgende „banalisierte“ Handlungen häufig („oft“ und „sehr oft“) genannt:

- Blockade in der Karriereentwicklung für 32 % (2021: 41 %);
- 27 % (2021: 33 %) sind der Meinung, dass Projekte an männliche Kollegen vergeben werden;
- 24,38 % (2021: 32 %) haben eine reduzierte Sicht auf die Stressresistenz von Frauen erfahren;
- Schwierigkeiten, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren stellen 30 % fest (gegenüber 31 % im Jahr 2021);
- Nichtberücksichtigung ihrer Ideen im Vergleich zu den Ideen der männlichen Kollegen gibt es für 26 % (2021: 29 %);
- Urteilsvermögen in Frage gestellt haben 23 % erfahren (gegenüber 29 % im Jahr 2021);
- das Wort abgeschnitten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen gab es für 21 % (2021: 28 %);
- stereotype und reduzierte Sicht auf Aufgaben, die eher von Frauen als von ihren männlichen Kollegen ausgeführt

werden sollten (Kaffee kochen oder Tische abräumen) haben 22 % erfahren (gegenüber 28 % im Jahr 2021);

- 19 % zweifeln ihre Fähigkeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen an (2021: 23 %).

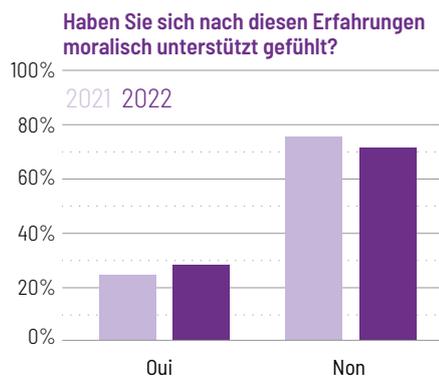
In den Vorschlägen von OGBL Equality werden auch Handlungen aufgeführt, die insbesondere auf das Aussehen von Frauen abzielen: 14 % (gegenüber 21 % im Jahr 2021) der befragten Frauen gaben an, sehr häufig oder häufig Opfer von Kommentaren über ihre Kleidung zu sein, 42 % (gegenüber 45 % im Jahr 2021) gaben an, manchmal oder selten Opfer von Kommentaren über ihre Kleidung zu sein. 14 % (2021: 17 %) glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer falscher, entwürdigender Gerüchte sind, 30 % (2021: 32 %) manchmal oder selten. 9 % (2021: 12 %) glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer von Witzen über ihre Menstruation werden, 29 % manchmal oder selten. 7 % (gegenüber 11 % im Jahr 2021) sagen, dass sie sehr oft oder oft ohne ihre Zustimmung an Körperteilen berührt werden (Schultern, Rücken, Oberschenkel, Knie, Hals usw.) und 28 % (gegenüber 32 % im Jahr 2021) manchmal oder selten. 8 % (gegenüber 10 % im Jahr 2021) gaben an, sehr oft oder oft Opfer von reduzierenden, kindischen oder sexistischen Spitznamen zu sein, und 24 % (gegenüber 29 % im Jahr 2021) manchmal oder selten. 13 % (2021: 19 %) gaben an, sehr häufig oder häufig Opfer von Kommentaren über ihre körperliche Erscheinung im Allgemeinen (Figur, Frisur, Make-up usw.) zu sein, und 40 % (2021: 43 %) manchmal oder selten.

Für die Ausgabe 2022 hat OGBL Equality einen neuen Punkt in die vorgeschlagene Liste aufgenommen. Hier ist festzuhalten, dass 7 % der befragten Mitglieder sie sehr oft oder oft erlebt haben, dass ihre Rechte als schwangere/stillende Frauen in Frage gestellt wurden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zwar fast jede dritte Frau insgesamt einen Unterschied in der Wertschätzung ihrer Arbeit im Vergleich zu ihren männlichen

Kollegen spürt, dass aber die Intensität der „banalisierten“ Handlungen leicht abgenommen hat. In einigen Kommentaren der Befragten wird jedoch darauf hingewiesen, dass einige Frauen, die keinen oder nur wenig Kontakt zu männlichen Kollegen haben, diese Handlungen nicht besonders häufig erlebt haben.

Nach den kleinen, banalisierten Taten wollte OGBL Equality wissen, ob die befragten Frauen etwas unternommen haben. 63 % (wie 2021) der antwortenden Frauen sprachen mit einem Kollegen oder einer Kollegin darüber. 59 % (2021: 51 %) sprachen mit ihren Freunden/Familien darüber. 40 % (2021: 37 %) zogen in Erwägung, ihren Job zu kündigen. 37 % (2021: 40 %) nahmen den Dialog mit dem/der Täter/in auf. 29 % (gegenüber 26 % im Jahr 2021) beschlossen, sich an einen Psychologen/Arzt zu wenden. 27 % (2021: 28 %) haben mit dem Management gesprochen. 27 % (2021: 23 %) beschlossen, sich krankschreiben zu lassen. 18 % (gegenüber 17 % im Jahr 2021) haben sich an die Personaldelegation gewandt. 17 % (gegenüber 13 % im Jahr 2021) nahmen Kontakt mit der Gewerkschaft auf. Nur 3 % (gleich wie 2021) der Frauen antworteten, dass sie sich an die Justiz gewandt haben. Zwischen 2021 und 2022 scheinen Frauen mehr mit ihrem Umfeld wie Kollegen, Verwandten, der Delegation ihrem Arzt/Psychologen oder der Gewerkschaft zu sprechen. Ähnlich wie 2021 bezeugen unter den zahlreichen Kommentaren viele Frauen, dass sie tatsächlich gekündigt haben.



### Fazit: Sexismus bleibt trotz leichter Verbesserung bestehen

Die vergleichende Analyse der Umfragen von 2021 und 2022 ergab, dass die Zahl der Frauen, die sich als Opfer von Sexismus oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fühlen, zurückgegangen ist: 35 % der Frauen im Jahr 2022 gegenüber 46 % im Jahr 2021 fühlen sich als Opfer von Sexismus und 12 % im Jahr 2022 gegenüber 19 % im Jahr 2021 als Opfer von sexueller Belästigung. Während 46 % der Frauen 2021 meinten, nie Opfer gewesen zu sein, geben 2022 fast 60 % der befragten Frauen an, dass sie nun vor Sexismus oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bewahrt wurden. Auch die Zahl der Zeuginnen sinkt 2022, da 57 % (2021: 50 %) glauben, dass sie noch nie Zeuge einer solchen Handlung geworden sind. Diese Verbesserungen der Zahlen sind jedoch mit Vorsicht zu genießen. Denn auch wenn die Zahl der Opfer oder Zeugen zurückgeht, ist sie trotz allem immer noch zu hoch. Auch die Symptome und Auswirkungen, die Frauen nach einer solchen Tat empfinden, haben sich verstärkt. Dies ist ermutigend, denn nur wenn das Schweigen gebrochen wird, kann sich die Situation verbessern.

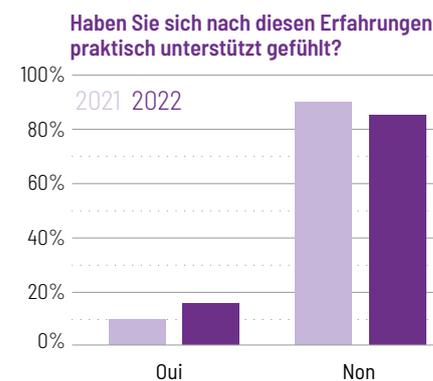
Mit dieser vergleichenden Studie will OGBL Equality die Sensibilisierungsarbeit rund um den Sexismus am Arbeitsplatz fortsetzen. Außerdem werden Handlungen mit „kleinen Schritten“ manchmal nicht als erwiesener Sexismus wahrgenommen. Es stimmt, dass es in zwischenmenschlichen Beziehungen manchmal schwierig ist, den Unterschied zwischen einem harmlosen Witz und einem echten Angriff auf die Person zu erkennen. Beide Umfragen unterstreichen jedoch, dass das Leben von Frauen am Arbeitsplatz mit Hindernissen gespickt ist, die in direktem Zusammenhang mit ihrer sozialen und physiologischen Situation stehen. Es gibt immer mehr Ressourcen und Instrumente, die versuchen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verteidigen, wie z. B. die Personaldelegation, die Gewerkschaft, Vereinigungen, die Arbeitsmedizin etc. In der jüngsten Umfrage scheinen die Frauen mehr Kontakt mit Fachleuten auf-

zunehmen. Auf Arbeitgeberseite haben die Maßnahmen für Opfer in der letzten Umfrage leicht abgenommen.

Die Privatsphäre ist weiterhin die effektivste Ressource, um sich über das, was diese Frauen erleiden, auszusprechen.

Abschließend sei gesagt, dass OGBL Equality zwar zufrieden ist, eine leichte Verbesserung der Situation festzustellen, dass uns diese Zahlen, die wir von unseren Gewerkschaftsmitgliedern erhoben haben, jedoch daran erinnern, wie sehr der Kampf noch nicht vorbei ist, und dass die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu diesem Thema in den Betrieben immer noch und immer wieder fortgesetzt werden muss.

OGBL Equality setzt seinen Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter und den Respekt und die Würde jedes Einzelnen am Arbeitsplatz fort! ◊



# Ohne Wohnung und ohne Kaufkraft bleibt die Integration nur virtuell

Immer nur Worte, nichts als Worte. Alles für die einen, nichts für die Arbeiter. Der Zugang zu einer Wohnung ist für die meisten Arbeiter sehr schwierig geworden. Wenn eine Wohnung oder ein Haus mehr als eine Million Euro kostet, kann sich ein Arbeiter das nicht mehr leisten. Die Arbeiter bauen die Häuser, können aber nicht darin wohnen. Die Mietpreise sind so hoch, dass mehr als die Hälfte des Lohns für die Miete draufgeht.

Die Pandemie und der Krieg allein erklären bei weitem nicht den Anstieg der Preise und den Rückgang der Kaufkraft. Seit neun Jahren hat die Regierung nichts, aber auch gar nichts getan.

Jeder Mensch, jeder Arbeiter hat das Recht auf eine würdige und angemessene Unterkunft. Für die Mehrheit der Arbeiter sind Wohnungen jedoch unerschwinglich geworden. Es gibt jedoch Lösungen. Es müssen mehr Wohnungen gebaut und die Preise begrenzt werden. Die Regierung hat beschlossen, nichts zu tun, außer den Markt zu fördern. Das Ergebnis ist, dass es nur noch für hohe Einkommen erschwingliche Wohnungen gibt.

Wohnraum ist kein Recht mehr, sondern beruht auf einem spekulativen Schneeballsystem, auf das die Regierung keine, aber auch gar keine Antwort hat. Das Mietgesetz wurde nicht geändert, um Wohnraum für alle Bewohner zu garantieren und die Höhe der Mieten klar und präzise zu begrenzen. Für die Regierung hat der Wohnraum offensichtlich keine Priorität.



## **Wohnen – es wurde nichts getan und wir sehen nicht, dass etwas getan wird**

Seit vielen Jahren haben die aufeinanderfolgenden Regierungen nichts unternommen, um die Situation im Bereich des Wohnungswesens zu ändern. Es gibt einen eklatanten Mangel an verfügbaren und erschwinglichen Wohnungen, sowohl was den Verkauf als auch die Vermietung betrifft.

Die aktuelle Regierung scheint sich des Problems bewusst zu sein, doch in der Praxis passiert bislang nichts.

Die Schwierigkeit, Zugang zu Wohnraum zu erhalten, ist eines der größten Probleme in Luxemburg. Noch schlimmer ist

die Situation für alle, die nach Luxemburg kommen und ein Einkommen in Höhe des sozialen Mindestlohns oder sogar des Durchschnittslohns haben.

Der Zugang zu Wohnraum ist sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich geworden. Der Preis für einen Quadratmeter ist exorbitant hoch geworden und entspricht nicht den Löhnen der meisten Immigrieren. Dies stellt natürlich ein Problem im Hinblick auf ihre Integration dar.

Das Problem kann nicht nur durch den Bau von mehr Wohnungen gelöst werden. Eine Lösung kann nicht allein dadurch gefunden werden, dass man den Markt spielen lässt. Es muss mehr und zu erschwinglichen Preisen gebaut werden.

### Beschränkung des Mietpreises

Die Eigentümer legen die Höhe der Mieten je nach Konjunkturlage fest. Was von den Mietern verlangt wird, entspricht bei weitem nicht dem Kaufwert dieser Immobilien. Angesichts der aktuellen Konjunktur auf dem Immobilienmarkt und der steigenden Bankzinsen sollte das Gesetz den Wert der Miete je nach Investition mit einem System von Abzügen für alte Gebäude auf maximal 3 % festlegen.

### Die von der Regierung empfohlenen Lösungen werden dem Problem nicht gerecht. Immer mehr zu bauen ist nicht die einzige Lösung.

Die Bedingungen und Verpflichtungen, denen die Mieter unterliegen, sind im Vergleich zu denen der Vermieter und Immobilienmakler unausgewogen.

Die von der Regierung eingeführte Mietsubvention hat nichts Wesentliches zur Behebung des Problems beigetragen und die Preise sogar noch weiter in die Höhe getrieben.

Die Regierung will das Problem nicht lösen, weil sie sich nicht mit den Vermietern oder den spekulativen Immobilienfonds auseinandersetzen will.

Der Fonds du Logement, die SNHBM, können und müssen mehr Wohnungen zu erschwinglichen Preisen für ärmere Familien bauen.

Die Grundstückspreise müssen durch die Bereitstellung von Grundstücken im Besitz des Staates und der Gemeinden gesenkt werden, und wenn nötig, müssen Enteignungen durchgeführt werden.

Die Gemeinden müssen in die gleiche Richtung handeln und die soziale Mischung und den sozialen Zusammenhalt bewahren. Das Gesetz muss den Gemeinden verbieten, **Häuser oder Wohnungen in Büroräume umwandeln zu können.**

Der Staat muss eingreifen und Gesetze erlassen, um zu verhindern, dass der

Markt allein seine Gesetze diktiert, und daher das Mietgesetz reformieren, um die Gewinne der Vermieter zu begrenzen.

Die Immigriertenabteilung des OGBL ist der Meinung, dass eine Reform des Mietgesetzes notwendig ist, **um die Höhe der Kautionen und Garantien auf eine Monatsmiete zu begrenzen.** Die Provisionen der Immobilienmakler müssen gesenkt und vom Vermieter getragen werden.

In allen Gemeinden müssen Mietkommissionen eingerichtet werden, die die Mietverträge sowohl hinsichtlich der Bedingungen als auch des zwischen den Parteien „vereinbarten“ Preises überwachen. Letzterer **sollte nicht mehr als 3 % des investierten Kapitals betragen.** Die derzeitigen 5 % liegen weit über den Bankzinsen.

Maßnahmen im Bereich der Zinsermäßigung für Wohnbaudarlehen, Beihilfen für den Kauf einer Wohnung oder eines Hauses müssen nach oben korrigiert werden.

Schließlich muss der Kompensierungsfonds der Pensionskasse einen größeren Teil seiner Reserven für den Bau und den Erwerb von Wohngebäuden verwenden.

**Sie fragen uns nicht, wir werden ihnen trotzdem unsere Meinung sagen.** ◊



 **Eduardo Dias** Verantwortlicher der Immigrierten-Abteilung



**Verschaffe**

**Deiner Stimme**

**bei den Kommunal-**

**wahlen Gehör!**

**Du hast nicht die luxemburgische Staatsangehörigkeit, wohnst aber in Luxemburg?**

Weißt Du, dass Du bei den nächsten Kommunalwahlen, die am 11. Juni in Deiner Wohn-gemeinde stattfinden, Wahlrecht hast?

Verzichte nicht auf dieses Recht und verschaffe Deiner Stimme für die zukünftigen kommunalpolitischen Entscheidungen Gehör!

Dafür musst Du Dich aber **spätestens bis zum 17. April 2023 in die Wählerlisten eintragen lassen**

**Mehr Informationen auf:**



**jepouxvoter.lu**

# lokalsektionen



**MUSEL-SAUER:** Am 14. Januar 2023 traf sich der Vorstand der Sektion zu einem Neujahrsempfang im Restaurant Savory in Grevenmacher.



**MUSEL-SAUER:** Am 25. Februar 2023 organisierte die Sektion ein Frühstück mit Diskussionen rund um die wachsende Ungleichheit in Luxemburg, an dem auch die Präsidentin teilnahm.



**DRÄILÄNNERRECK:** Die Mitgliederversammlung mit Jubilarfeier der Sektion fand am 17. März 2023 im CEFOS in Remich statt.



**THONVILLE-METZ & VOLMERANGE-LES-MINES:** Am 31. Januar 2023 und am 11. Februar 2023 waren sie in Metz anwesend, um die Kolleginnen und Kollegen der Intersyndicale in Frankreich gegen die neue Rentenreform, die einfach inakzeptabel ist, voll zu unterstützen.



**TREFFEN DER SEKTIONEN UND SYNDIKATE:** Am 15. März trafen sich die Syndikate und Sektionen des OGBL in Weiler-la-Tour.



**KORDALL:** Der Vorstand der Sektion organisierte einen Ausflug zum *Science Center* in Differdingen mit anschließendem Abendessen in der *Braustuff* in Niederker-schen, wo zwei langjährige Vorstandsmit-glieder geehrt wurden.

**KORDALL:** Am 11. Dezember 2022 bedankte sich die Sektion bei ihren Jubilaren mit einem Fest zu ihren Ehren in der *Brasserie Gulliver*. Jean-Luc De Matteis gratulierte ihnen im Namen des OGBL.



# agenda

| Datum    | Uhr   | Sektion              | Event                                                                            |
|----------|-------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 14/04    | 19:00 | Volmerange-les-Mines | Mitgliederversammlung und Jubilarenfeier                                         |
| 18/04    | 19:00 | Volmerange-les-Mines | Steuerkonferenz – Steuererklärung ♥ Cattenom                                     |
| 20/04    | 19:00 | Esch-Alzette         | Ausstrahlung des Films „L'arrivée de la jeunesse“ ♥ Esch – Café Streik           |
| 20/04    | 19:00 | Differdange          | Mitgliederversammlung ♥ Niederkorn – Sporthalle                                  |
| 21/04    | 19:00 | Äischdall/Attert     | Mitgliederversammlung und Jubilarenfest ♥ Kleinbettingen – Restaurant Bräiläffel |
| 21/04    | 19:00 | Thionville-Metz      | Steuerversammlung ♥ Metzervisse                                                  |
| 28/04    |       | Käldall              | Mitgliederversammlung und Jubilarenfeier ♥ Tétange – Schungfabrik                |
| 28/04    | 19:00 | Gemeng Suessem       | Kranzniederlegung ♥ Beles – Friedhof                                             |
| 29/04    | 10:00 | Volmerange-les-Mines | Steuerkonferenz – Steuererklärung ♥ Knutange                                     |
| 29/04    | 10:30 | Musel-Sauer          | Workers' Memorial Day ♥ Grevenmacher – Kreuzkapelle                              |
| 30/04    |       | Käldall              | Schortgenfeier + Vorabend des 1. Mai ♥ Tetingen – Schungfabrik                   |
| 30/04    | 09:00 | Kanton Wooltz        | 1.-Mai-Feier in Derenbach ♥ Wald von Insenborn                                   |
| 05/05    | 19:30 | Thionville-Metz      | Mitgliederversammlung ♥ Thionville-Veymerange                                    |
| 07-09/05 |       | Kanton Wooltz        | Reise Frühlingsrundfahrt                                                         |
| 12/05    | 18:00 | Gemeng Suessem       | Mitgliederversammlung ♥ Ehleringen – Kulturschapp                                |
| 13/05    |       | Luxembourg-Centre    | Kommunardenfeier ♥ Luxemburg – Sichenhaff                                        |
| 14/05    | 11:00 | Differdange          | Grillfest in Differdingen ♥ Op der Maartplaz                                     |
| 07-09/06 |       | Äischdall/Attert     | Ausflug nach Brügge                                                              |
| 10-11/06 |       | Uelzechtall          | Fischfest ♥ Helmdingen                                                           |
| 16/06    | 9:00  | Thionville-Metz      | „Village des frontaliers“ ♥ Metz                                                 |

## Jubilarehrungen der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger



Alle zwei Jahre ist es der OGBL Sektion Deutsche Grenzgänger eine besondere Freude, Mitgliedern für ihre jahrelange Gewerkschaftstreue, ihren Dank auszusprechen. „Wir ehren unsere Mitglieder, die 25, 40, 50, 60 und mehr Jahre Gewerkschaftsmitglieder sind. Da wir ein großes Einzugsgebiet haben, können wir die Feier nicht immer in unmittelbarer Nähe der Jubilare organisieren. Trotzdem sind wir bemüht immer zentrale Lokalitäten zu finden.“, so der Präsident der OGBL-Sektion, Wolfgang Schnarrbach.

**Die Jubilarfeiern finden in diesem Jahr am 17.06. in Bitburg und am 24.06.**

in Mettlach-Orscholz statt. Alle Gäste werden im Mai eine schriftliche Einladung erhalten. Eine Teilnahme ist nur nach fristgerechter Rücksendung des Anmeldeformulars möglich.



## Lust sich unseren Lokalsektionen anzuschließen?

Lust mitzumachen, sich einzubringen, Gewerkschaftsarbeit vorort zu gestalten?

Dann werden Sie aktiv in Ihrer Lokalsektion. Schreiben Sie oder rufen Sie uns an mit Angabe Ihrer Adresse und wir setzen Sie mit dem Vorstand Ihrer Sektion in Kontakt.

**jessica.martins@ogbl.lu T. 540545 100**



### Invitation **Grillfest**

14.05.2023 • ab 11 Auer • Maartplaz, Déifferdeng

**Programm**

- 11h30 - 13h00 Big Band
- 13h00 - 16h00 DJ
- 14h00 - 15h00 Avant-Garde
- 14h00 - 17h00 Facepainting
- 16h00 - 18h00 Gino Tricarico

Fir lessen an Gedréinks ass gesuert

hello.ogbl.lu — ogbl.lu — ogbl — ogbl\_luxembourg



D'OGBL-Sektioun Musel Sauer  
invitéiert ganz härerlech op  
eng Gedenkfeier fir de

# WORKERS' MEMORIAL DAY

**samschdes, den 29. Abrëll 2023,**  
um 10.30 Auer an der Kräizkapell  
zu Gréiwemaacher.

No der Feier gi Blumme beim  
„Monument aux Morts“  
um Kräizerbiërg niddergeluegt.



# sica

## Informations- und Beratungsdienst

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



+352 2 6543 777



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



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

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

# Kann ein Arbeitgeber sich weigern, seinen Arbeitnehmern den Index auszuzahlen?

Viele Unternehmen entwickeln Strategien, um zu vermeiden, den Index an ihre Arbeitnehmer auszuzahlen. Hat aber ein Arbeitgeber überhaupt das Recht die automatische Indexierung für seine Arbeitnehmer nicht anzuwenden? Und kann eine Lohnerhöhung die automatische Lohnindexierung ersetzen? Das sind zwei Fragen, die kürzlich vom Obersten Gerichtshof geklärt wurden.

## 1. Darf ein Arbeitgeber die automatische Lohnindexierung nicht anwenden?

Die erste Affäre betrifft – das mag überraschen – eine Botschaft in Luxemburg. Man muss aber wissen, dass das Personal einer Botschaft aus Beamten bestehen kann, die dem öffentlichen Recht des jeweiligen Landes unterliegen, aber auch aus örtlichen Bediensteten, die mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt sind.

Örtliche Bedienstete, die in Botschaften im Großherzogtum Luxemburg arbeiten, sind daher als Arbeitnehmer zu betrachten, für die die öffentlichen Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsgesetzes zwingend gelten (Mindestlohn, Arbeitszeit usw.).

Mehrere Arbeitnehmer einer Botschaft riefen die luxemburgischen Gerichte an, mit der Begründung, dass ihre Löhne seit ihrer jeweiligen Einstellung niemals an den Lohnindex angepasst wurden.

### Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs

Die betroffene Botschaft bestritt zunächst

die Zuständigkeit der luxemburgischen Gerichte für die Entscheidung über die Klage auf Gehaltsrückstände ihrer örtlichen Arbeitnehmer und berief sich dabei auf eine angebliche gerichtliche Immunität, die mit ihrem extraterritorialen Status zusammenhängt.

Das Gericht wurde nicht müde zu betonen, dass eine Botschaft eines Drittstaats, die sich im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats befindet, bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit einem von ihr im Namen des akkreditierenden Staates geschlossenen Arbeitsvertrag den Gerichten dieses Staates unterliegt, wenn die vom Arbeitnehmer ausgeübten Funktionen nicht in den Bereich der öffentlichen Gewalt fallen (Entscheidung C-154/11 des EuGH vom 19. Juli 2012).

Der öffentliche Arbeitgeber machte daraufhin geltend, dass der Arbeitsvertrag dem italienischen Recht unterliege, das keine automatische Indexanpassung der Gehälter an die Lebenshaltungskosten kenne, wie es das luxemburgische Recht tue.

In dieser Hinsicht profitierten die Arbeitnehmer der Botschaft von der 2001 unterzeichneten Vereinbarung für das Personal, das mit unbefristeten Verträgen bei den italienischen Vertretungen im Ausland eingestellt wurde, die neben dem Hauptgehalt auch zusätzliche Nebenbezüge vorsieht.

Die Botschaft war daher der Ansicht, dass die Kumulierung der automatischen Indexierung der Gehälter mit den wirtschaftlichen Vorteilen, die der Anwendung des italienischen Gesetzes eigen sind,

nicht zulässig sei, während die zusätzlich gewährten Beträge es ermöglichen, die automatische Indexierung zu ersetzen.

Um zu entscheiden, dass die automatische Indexierung dennoch anzuwenden ist, erinnerte das Gericht zunächst daran, dass das Gesetz (Artikel L.121-3 des Arbeitsgesetzbuchs) den Parteien des Arbeitsvertrags zwar erlaubt, vom System der gleitenden Lohnskala in einem für den Arbeitnehmer günstigeren Sinne abzuweichen, dass diese Klausel jedoch gemäß Artikel L.121-4 des Arbeitsgesetzbuchs schriftlich im Arbeitsvertrag festgehalten werden müsse.

Das Gericht konnte nur feststellen, dass die Gewährung dieser unterschiedlichen Beträge nicht den Schluss zuließ, dass das italienische Gesetz dem Arbeitnehmer einen Vorteil gleicher Art wie die Indexanpassung verschaffte, und dass es an einer Klausel im Arbeitsvertrag fehlte, die ein System durch ein anderes ersetzte.

Die Arbeitnehmer erhielten daher die Indexierung ihrer Bezüge gemäß dem luxemburgischen Recht.

## 2. Kann eine Lohnerhöhung die automatische Lohnindexierung ersetzen?

Die zweite Affäre betrifft den Betrieb Ferrero, der im Rahmen seines Gehaltssystems ein „System der jährlichen Lohnrevision“ eingeführt hat, das es dem Arbeitnehmer ermöglicht, nach einer Bewertung der Qualität der geleisteten Arbeit eine Gehaltserhöhung zu erhalten.

Nach Abschluss der Beurteilung erhielt der Arbeitnehmer ein Schreiben, in dem ihm – „mit Vergnügen“ – mitgeteilt wurde, dass sein Bruttojahresgehalt um einen bestimmten Betrag erhöht wurde, der von der Erfüllung der festgelegten Ziele abhing.

In dem Schreiben hieß es weiter: *„Dieser Jahresbruttobetrag schließt alle Gehaltserhöhungen ein, die sich aus luxemburgischen gesetzlichen Verpflichtungen ergeben, die im Laufe des Jahres XXXX in Kraft treten. Daher wird dieser Betrag bis zum 31.12.XXXX gleich bleiben.“*

Der Arbeitgeber wollte also die Regeln des Arbeitsgesetzes, die eine automatische Indexierung der Gehälter vorsehen, aushebeln, indem er diese Erhöhung die Beträge einbezog, die als Belohnung für die Leistung der Arbeitnehmer gewährt wurden.

### Die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, die eine Indexierung der Löhne und Gehälter vorsehen, fallen unter den Bereich der öffentlichen Ordnung, was bedeutet, dass sie keinem Arbeitnehmer, der im Großherzogtum Luxemburg eine berufliche Tätigkeit ausübt, vorenthalten werden dürfen, selbst wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich einen Ausschluss vorsehen würde.

Die gesetzlichen Regeln über die Indexierung der Gehälter müssen daher vom Arbeitgeber angewandt werden, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht einen gleichartigen Vorteil vor, d. h. ein Vergü-

tungssystem, das den Anstieg der Lebenshaltungskosten ausgleicht und mindestens genauso günstig sein muss.

Das Gericht stellte gleich zu Beginn fest, dass der Arbeitgeber eine „Kumulierung zwischen der automatischen Indexierung und einer Gehaltserhöhung unter Berücksichtigung der Qualität der Arbeit des Arbeitnehmers“ vornehmen wollte.

Das Gericht stellt jedoch fest, dass eine *„Lohnerhöhung, aus welchem Grund auch immer, den Arbeitgeber nicht davon befreit, den erhöhten Lohn nach der fraglichen Erhöhung an die nachfolgenden Änderungen der Indexpunktzahl anzupassen“*, und dass das *„Vergütungssystem, das darin besteht, die einseitige Lohnerhöhung mit allen Indexanpassungen zu kumulieren, die gegebenenfalls im Laufe eines Jahres x anfallen, um den Lohn letztlich nur um 2,5 % anzupassen, letztlich ein System zu Ungunsten des Arbeitnehmers ist, das das gesetzlich vorgesehene System der automatischen Lohnindexierung nicht ausgleichen kann“*.

Das Gericht wies damit die Argumentation des Arbeitgebers zurück, dass die Lohnerhöhung während des strittigen Zeitraums derjenigen entsprach, die mit der automatischen Lohnindexierung einherging.

Der Arbeitnehmer hatte also sowohl Anspruch auf die Lohnerhöhung aufgrund seiner beruflichen Leistung als auch auf die automatische Indexierung seines Lohns infolge der gestiegenen Lebenshaltungskosten.. ◊



**Erwann Sevellec**  
ist Verantwortlicher  
des juristischen Dienstes  
des OGBL



# INFO

## Erhöhung des OGBL-Mitgliedsbeitrags um 0,80 Euro

In seiner Sitzung vom 31. Januar 2023 hat der Nationalvorstand des OGBL beschlossen, ab dem 1. Mai 2023 den monatlichen Mitgliedsbeitrag um 0,80 Euro anzuheben – dieser Betrag war seit Oktober 2020 nicht mehr angepasst worden. Der Mitgliedsbeitrag wird sich nun auf 21,00 Euro belaufen.

**Zu bemerken gilt jedoch**, dass der **Beitrag, der von den Rentnern verlangt wird, weiter bei 19,40 Euro** eingefroren bleibt, dass **Schüler und Studenten weiterhin gratis Mitglied** im OGBL werden können (ab ihrem 18. Lebensjahr müssen Letztere jedoch ein Schulattest vorlegen, das ihr Studium bescheinigt, um vom Null-Tarif zu profitieren), und dass **jedes neue Mitglied ein Jahr lang von einem reduzierten Beitrag von 15 Euro pro Monat profitieren kann**.

# follow us

 [ogbl](#) —  [ogbl\\_luxembourg](#) —  [ogbl\\_luxembourg](#) —  [OGBL](#)

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





Noch nicht  
Mitglied?  
[hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)

# Gratis Ausfüllen Ihrer Steuererklärung

Neben seiner gewerkschaftspolitischen Arbeit bietet der OGBL den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Familien eine ganze Reihe von nützlichen Dienstleistungen an.

Alle OGBL-Mitglieder haben unter anderem das Recht, ihre Steuererklärung gratis von uns ausfüllen zu lassen.

**Mehr Infos auf [www.ogbl.lu/declarations-dimpots](https://www.ogbl.lu/declarations-dimpots)**

Devenez membre sur [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu) — [ogbl.lu](https://ogbl.lu) —  [ogbl](https://ogbl.lu) —  [ogbl\\_luxembourg](https://ogbl.lu)

**OGB•L**  
— LE SYNDICAT

keng falsch  
Verspriechechen

**MIR  
MAACHEN**

Mir hunn  
den Index  
verdeedegt a  
wäerte weider  
dofir kämpfen.

**OGB·L**  
— D'GEWERKSCHAFT