

AKTUELL

#3 2023 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



Parlamentswahlen im Oktober

**Der OGBL lädt
sich in die
Wahlkampagne ein**

AKTUELL–Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion

Nora Back

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

Verantwortlicher Herausgeber für

Belgien

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

Druck

Techprint Esch/Lankelz
Juli 2022

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

TE PRINTED IN
LUXEMBOURG



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-29
<p>Rückblick auf die 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin sowie zum Fest der Arbeit und der Kulturen Die Wohnungskrise – eine soziale Krise, die gelöst werden kann,... Quadripartite vom 7. Juni 2023: Der OGBL hatte mehr erwartet! Die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer feiert ihr 20-jähriges Bestehen Historische Mobilisierung gegen die Rentenreform in Frankreich 15. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Berlin 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz IndutriALL Europa: Die europäische Industriegewerkschaftsfamilie traf sich in Thessaloniki</p>	
◆ Nachrichten von der Basis	S 30-55
<p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>	
◆ Grenzgänger	S 56-59
<p>Neues bei der Besteuerung der französischen Grenzgänger Fristen für den Versand von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Ausland: der OGBL sucht nach Lösungen Neue Rahmenvereinbarung zum anzuwendenden Sozialversicherungsrecht bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit ab dem 1. Juli 2023</p>	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 60-66
◆ Praktische Infos	S 67-71
◆ Verschiedenes	S 72



Gebrauchsanweisung für Parteien, die eine moderne, soziale und fortschrittliche Regierung verkörpern möchten

Es ist der Endspurt vor den Parlamentswahlen, die am 8. Oktober in Luxemburg stattfinden und aus denen eine neue Regierung für die nächsten fünf Jahre hervorgehen wird. Während die verschiedenen politischen Parteien noch an ihren Wahlprogrammen feilen, hat der OGBL beschlossen, ihnen unter die Arme zu greifen, indem er ihnen zeigt, auf welche Weise sie eine moderne, soziale und fortschrittliche Regierung verkörpern könnten – falls sie Teil der nächsten Koalition wären. Ja, wie wir auf dem Titelblatt dieser Ausgabe schreiben: Der OGBL lädt sich in den Wahlkampf ein.

Arbeitsrecht, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, berufliche Weiterbildung, Steuer- und Haushaltspolitik, Armutsbekämpfung, Sozialversicherung, Gesundheitspolitik, Wohnungswesen, Bildung, Gleichstellung von Frauen und Männern, öffentliche Dienste, Gewerkschaftsrechte und Sozialdialog, und natürlich nicht zu vergessen der Index: Der OGBL richtet seine Hauptforderungen an die politischen Formationen. Die Themen decken

natürlich nicht die gesamte Bandbreite eines Wahl- oder Koalitionsprogramms ab – man wird beispielsweise keine außenpolitischen Forderungen finden –, aber sie decken die Bereiche ab, die Arbeitnehmer, Pensionierten und ihre Familien täglich beschäftigen – also genau das, wofür der OGBL zuständig ist. Wir laden Sie ein, diese in unserem zentralen Dossier zu entdecken, das ganz den Erwartungen des OGBL an die nächste Regierung gewidmet ist.

Außerdem finden Sie, wie gewohnt, in dieser neuen Ausgabe des Aktuell natürlich alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat, angefangen bei der 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin, aus der wir einige Auszüge veröffentlichen, über die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren, die aktuellen Konflikte in den Betrieben, bis hin zu den Neuigkeiten aus den anderen OGBL-Strukturen.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung

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

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

aktuell.ogbl.lu

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



Montag, 1. Mai 2023 auf dem Parvis des Centre Culturel de Rencontre Abbaye de Neumünster im Grund in Luxemburg. Es ist kurz nach 11 Uhr, als die OGBL-Präsidentin Nora Back ihre Rede zum 1. Mai in diesem Superwahljahr beginnt. Lesen Sie die Auszüge aus der Rede auf den Seiten 10-15





OGB-L
Syndikat Bau,
Bauhandwerk und
Metallkonstruktion

OGB-L
Syndicat
Sidérurgie
et Mines

OGB-L
Syndicat Bâtiment,
Artisanat du
Bâtiment,
Constructions
métalliques

OGB-L

Kurz gesagt

◆ **Sozialpanorama** In ihrem Ende April veröffentlichten *Sozialpanorama* betont die Arbeitnehmerkammer, dass die luxemburgische Wirtschaft trotz der Gesundheits- und Energiekrise eine dynamische und beneidenswerte Aktivität aufrechterhält und weiterhin zu den fortschrittlichsten der Welt zählt. Die Arbeitnehmerkammer stellt jedoch fest, dass der erwirtschaftete Wohlstand immer noch ungleich verteilt ist und die Armutsgefährdungsquote weiter steigt. Mit einer Working Poor-Quote von 13,5% ist Luxemburg sogar der Spitzenreiter in der Eurozone

Die vollständige Analyse der Arbeitnehmerkammer (*Sozialpanorama*) finden Sie auf ihrer Website: csl.lu. ◇



◆ **Friddensplattform** Der OGBL und die Friddensplattform haben kürzlich ihren Willen zur Zusammenarbeit bekräftigt. Anlässlich des Weltflüchtlingstages am 20. Juni veröffentlichten die beiden Organisationen zudem eine gemeinsame Erklärung, in der sie die derzeitige schändliche Asylpolitik der Europäischen Union anprangerten, die russische Invasion in der Ukraine erneut verurteilten, eine Rückkehr der Diplomatie bei der Lösung von bewaffneten Konflikten forderten, verlangten, dass der Klimaschutz zur absoluten politischen Priorität wird und betonten, dass wir ohne soziale Gerechtigkeit die Probleme, mit denen wir derzeit konfrontiert sind, nicht werden lösen können. ◇



Die Rentenreform von 2012 in Luxemburg wird einen Durchschnittsverdiener mindestens 314.000 Euro kosten!

In einer aktuellen Veröffentlichung (*Eco-news* Nr. 6 / Mai 2023) geht die Arbeitnehmerkammer auf die Auswirkungen ein, die die vom OGBL stark kritisierte Rentenreform von 2012 in Luxemburg haben wird. Dazu muss man wissen, dass diese Reform zwei erhebliche Verschlechterungen des allgemeinen Rentenversicherungssystems eingeführt hat, die sich jedoch erst nach und nach bemerkbar machen werden. Wenn man zwei aufeinanderfolgende Jahre vergleicht, können die Auswirkungen dieser Verschlechterungen sogar als fast unwesentlich erscheinen, aber die kumulierte Wirkung auf längere Sicht ist äußerst groß.

Durch eine schrittweise Verschlechterung des Rentensystems bis zum Jahr 2052 werden die Renten für identische Berufslaufbahnen erheblich sinken. Diese Senkung des Rentenniveaus wird sich bereits bei der ersten Rente bemerkbar machen, die ein neuer Rentner erhält. Wenn die Reform ihre volle Wirkung entfaltet hat, wird die Rente eines Arbeitnehmers, der sein ganzes Berufsleben lang mit dem Durchschnittslohn bezahlt wurde, um fast 13% niedriger sein als ohne die Reform.

Zu dieser Senkung kommen noch die Einkommensverluste während der Lebenszeit in der Rente hinzu, die sich von Jahr zu Jahr kumulieren werden. Bei gleichbleibender Politik und aufgrund der Rentenreform wird das Ren-

tenniveau bald nicht mehr vollständig an die Lohnentwicklung angepasst, was zu einer Verschlechterung des Rentenniveaus im Vergleich zum Lohnniveau führen wird. Dieser Verlust durch die nicht vollständige Anpassung wird dazu führen, dass die Rente nach 25 Jahren Rentenbezug zwischen 11,5% (Moderationsfaktor 0,5) und 21,8% (Moderationsfaktor 0) niedriger sein wird.

Die Kombination der beiden Verschlechterungen bedeutet, dass ein Durchschnittsverdiener nach 25 Jahren im Ruhestand eine Rente haben wird, die zwischen 23% und 32% niedriger ist, als sie ohne die Reform gewesen wäre. Während seiner Rente wird ein Rentner also zwischen 314.000 und 404.000 EUR weniger erhalten als ohne Reform. Diese deutliche Senkung der Renten hat potenziell sehr große soziale Auswirkungen, wobei natürlich die Armutsquote unter Rentnern deutlich ansteigen dürfte.

Wenn es heute niemand wagen würde, die Renten der heutigen Rentner um 23 bis 32% zu kürzen, ist es dann annehmbar, dass die zukünftigen Rentner, die die heutigen Erwerbstätigen sind, eine solche Kürzung hinnehmen müssen?

Der OGBL fordert den Verzicht auf diese Bestimmungen, die das allgemeine Rentenversicherungssystem erheblich verschlechtern werden. ◇

Unwürdige Behandlung der Gewerkschaften

OGBL, LCGB und CGFP haben sich Ende April empört, nachdem der Stateg ein „Wirtschafts“-Seminar zum Thema „Die Bedeutung der Gewerkschaften in einer sich wandelnden luxemburgischen Wirtschaft“ angekündigt hatte. Auf der Tagesordnung standen unter anderem ein Vortrag mit dem provokativen Titel „Will they rise again (Werden sie wieder auferstehen? Vier Szenarien für die Zukunft der Gewerkschaften“ sowie Beiträge von Vertretern der OECD, einer Organisation, die Arbeitnehmervertretern bekanntermaßen feindlich gesinnt ist.

Während die Redner zwei Stunden lang ihre Standpunkte darlegen sollten, wurden den drei auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften insgesamt nur 15 Minuten für eine kurzfristige Reaktion eingeräumt. In einem gemeinsamen Brief teilten OGBL, LCGB und CGFP dem Direktor des Stateg mit, dass sie aufgrund eines Treffens mit der Regierung und dem Patronat im Rahmen des Europäischen Semesters, das am selben Tag stattfand, nicht an diesem Seminar teilnehmen könnten. Sie teilten außerdem mit, dass sie es missbilligten, dass sie nicht in die Vorbereitungsarbeiten für dieses Seminar einbezogen worden waren.

Für die drei Gewerkschaften ist es beunruhigend, dass die Verantwortlichen des Stateg zum x-ten Mal kritische Studien ausschließlich im Zusammenhang mit den Gewerkschaften in Auftrag geben und zudem Zahlen veröffentlichen, ohne die Gewerkschaften zu konsultieren. Kein anderer Bereich wird auf diese Weise beleuchtet (politische Parteien, Arbeitgeberverbände, Vereine...).

Bereits im März 2022 veröffentlichte der Stateg eine Studie mit dem plakativen Titel „Gewerkschaften im Niedergang in einer sich wandelnden Arbeitswelt“, in der fälschlicherweise zu lesen war, dass die drei größten Gewerkschaften des Landes zwischen 2017 und 2019 einen Rückgang ihrer Mitgliederzahlen verzeichnet hätten. Dies ist jedoch völlig falsch. Anstatt öffentliche Gelder für zweifelhafte und zudem teure Studien zu verschwenden, sollte sich der Stateg besser an die Fakten halten. ◊



Notstand Wohnen

Die Koalition Wunnrecht (der auch der OGBL angehört) organisierte am vergangenen 13. Mai vor dem Rathaus in Luxemburg eine symbolische Protestaktion. Einen Monat vor den Kommunalwahlen wollte sich die Koalition Wunnrecht an alle Kandidaten wenden, damit sie sich wirklich dafür einsetzen, kurzfristig das Angebot an bezahlbaren Wohnungen in ihren Gemeinden zu erhöhen.

OGBL trifft INCA CGIL

Vertreter des OGBL trafen sich am 27. April mit Verantwortlichen des INCA CGIL („Istituto Nazionale Confederale di Assistenza“), einem Institut, das in der Nachkriegszeit in Italien gegründet wurde, um italienischen Emigranten in aller Welt zu helfen. Der OGBL und das INCA CGIL arbeiten seit über 30 Jahren zusammen, um die Sozialversicherungs- und Sozialhilfeansprüche der in Luxemburg lebenden italienischen Staatsangehörigen sowie der in Italien lebenden Rentner aus Luxemburg durchzusetzen. Die beiden Organisationen planen, ihre Kooperationsvereinbarung in Kürze zu erneuern und auszubauen. ◊



Nach den Wahlen ist vor den Wahlen

Während die Kommunalwahlen gerade erst hinter uns liegen, die letzten Schöffenratskoalitionen gebildet werden und die neuen Bürgermeister ungeduldig auf ihre Vereidigung warten, rücken die Parlamentswahlen nun mit großen Schritten näher.

Die politischen Parteien nominieren derzeit ihre Kandidaten für die Wahlen im Herbst und stellen ihre Wahlprogramme fertig.

In dieser Ausgabe des *Aktuell* hilft ihnen der OGBL dabei.

Wir erwarten von den politischen Parteien, dass sie sich für den Erhalt, das normale Funktionieren und gegen jegliche Manipulation des Index einsetzen. Egal wie der wirtschaftliche Kontext aussieht, was den Index betrifft, wird es für uns auf diesem Punkt null Toleranz geben und wir werden selbstverständlich die Wahlprogramme diesbezüglich genau analysieren und die Erklärungen der Kandidaten während der Wahlkampagne verfolgen.

Ein weiteres Dossier, das uns beschäftigt, ist die Rentenfrage. Die politischen Debatten sollten sich eigentlich auf die aktuellen und dringenden Probleme wie den Wohnungsbau, die Ungleichheiten oder den ökologischen Übergang konzentrieren, aber leider ziehen es einige vor, das Thema der Rentenfinanzierung auf

der Grundlage von völlig hypothetischen Szenarien bis zum Jahr 2070 anzugehen. Der OGBL wird keine weitere Verschlechterung unseres Rentensystems akzeptieren – Null Toleranz auch hier!

Die Berechnungen der Arbeitnehmerkammer zeigen im Übrigen, dass die Reform von 2012 bereits substanzielle progressive Verschlechterungen eingeführt hat, die vor allem die zukünftigen Rentner bis 2052 treffen werden. Die Reform von 2012, die angeblich für die jüngeren Generationen gedacht war, richtet sich in Wirklichkeit gegen die Jugendlichen von heute. Der OGBL fordert die Rücknahme dieser Reform und die vollständige Beibehaltung der durch die Reform von 2012 in Frage gestellten Anpassung der Renten an die Lebenshaltungskosten (*Ajustement*).

Ein Hauptthema der Wahlkampagne wird sicherlich die Besteuerung sein. Für den OGBL ist klar, dass das derzeitige Steuersystem nicht zufriedenstellend ist und sogar die Ungleichheiten verstärkt. Es reicht nicht aus, dass die Politiker diese

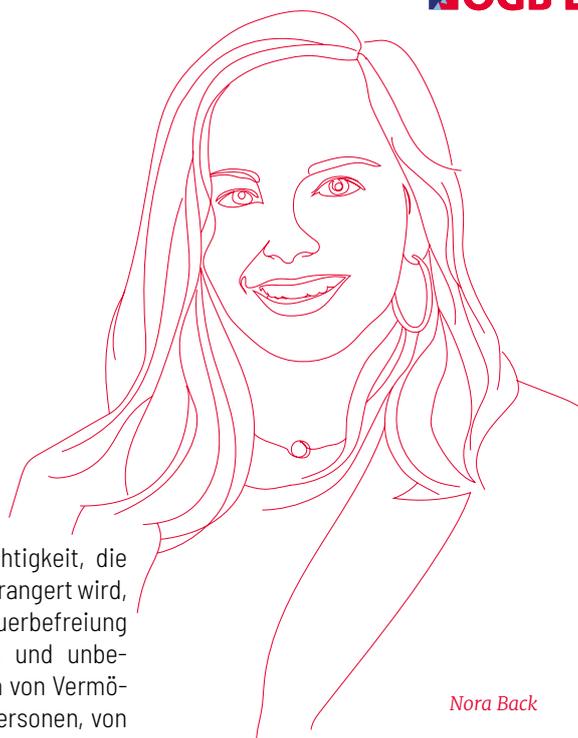
wachsenden Ungleichheiten in Luxemburg regelmäßig anprangern, sie müssen konkret darauf reagieren. Und es gibt pragmatische Maßnahmen, die dies ermöglichen würden.

Zunächst müssen die Sozialleistungen erhöht werden, um ihre Effizienz wiederzuerlangen: In den letzten Jahren haben die Sozialtransfers das Armutsrisiko in Luxemburg immer weniger verringert.

Zweitens natürlich die Besteuerung, die der Königsweg zur Verringerung von Ungleichheiten ist. Und aus diesem Grund darf eine Steuerreform eben nicht, wie ich es erst kürzlich wieder von einem Spitzenkandidaten gehört habe, zu weniger Steuern für alle führen.

Eine Steuerreform, die diesen Namen verdient, wie sie die nächste Regierung umsetzen muss, muss mehrere Aspekte umfassen, um mehr Steuergerechtigkeit zu schaffen.

Auf der Ebene der Steuertabelle: eine



Nora Back

Steuerbefreiung bis zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, eine Verbreiterung der Stufen, um den „Mittelstandsbockel“ abzufachen, aber auch die Einführung höherer Grenzsteuersätze für hohe Einkommen.

Um die Steuererhöhungen zu neutralisieren, die in den letzten fünf Jahren durch die Entscheidung der Regierung, die Steuertabelle nicht vollständig an die Inflation anzupassen, entstanden sind, fordert der OGBL eine Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in der Größenordnung von 5,5 Indexstufen, zusätzlich zu dem, was bereits im Tripartite-Abkommen vom März 2023 auf Druck des OGBL festgehalten wurde. Um in Zukunft eine weitere Häufung von Verzögerungen bei diesen Anpassungen zu vermeiden, fordert der OGBL einen gesetzlichen Automatismus, der eine regelmäßige Anpassung der Steuertabelle an die Inflation vorsieht.

Auf der Ebene der Einkommensbesteuerung fordert der OGBL die Einhaltung des Prinzips „gleiches Einkommen, gleiche Steuer“. Das bedeutet, dass die privilegierte Besteuerung von Kapitaleinkommen im Vergleich zu Löhnen und Renten beendet werden muss. Es ist nicht hinnehmbar, dass Kapitaleinkommen, die vor allem wohlhabende Haushalte beziehen, nicht voll besteuert werden und von zahlreichen Schlupflöchern profitieren.

Eine weitere große Ungerechtigkeit, die übrigens von der OECD angeprangert wird, ist die fast vollständige Steuerbefreiung von Vermögen, beweglichen und unbeweglichen Gütern. Das Fehlen von Vermögenssteuern für natürliche Personen, von Erbschaftssteuern in direkter Linie und das Fehlen einer progressiven und wirksamen Grundsteuer gegen Spekulationen sind nicht nur Elemente, die unter den Begriff der steuerlichen Ungerechtigkeit fallen, sondern stellen auch einen großen Einnahmeverlust für die öffentlichen Kassen dar, während die Herausforderungen der sozialen, ökologischen und digitalen Transition, die es zu finanzieren gilt, enorm sind.

Ein letztes Wort noch zum Arbeitsrecht – ein Bereich, der uns natürlich sehr am Herzen liegt. Leider müssen wir feststellen, dass die letzten fünf Jahre in diesem Bereich keine großen Fortschritte gebracht haben. Die positiven Elemente, die in der Regierungsvereinbarung festgehalten wurden, wurden nicht umgesetzt. Wir müssen jedoch das Arbeitsrecht modernisieren, um die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter zu verbessern.

Diese Verbesserungen müssen im Rahmen des Sozialdialogs erfolgen. Der OGBL ist dazu bereit. ◊



Nora Back, Präsidentin des OGBL

Rückblick auf die 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin

Der Kampf hat sich gelohnt

«Mir kënne dorop houfreg sinn datt duerch den onermiddlechen Asaz vum OGBL – a just vum OGBL – d’Kafkraaft vun de Leit erhale gouf. Et ass nämlech haut ronn ee Joer hier, wou d’Patronat eng grouss uge-luechten Attack op den Indexsystem lan-céiert huet. Zesumme mat der Regierung an zwou Gewerkschaften hunn si am Mäerz 2022 decidéiert d’Indexéierung vun eise Léin auszesetzen.

Mir hunn net vergiess, datt mir déi eenzeg waren, déi sech dogéint gewiert hunn. Mir hunn net ënnerschriwwen an hunn un eiser rouser Linn festgehalen. An dat mat Erfol-leg! Mir hunn et nämlech fäerdeg bruecht, datt e puer Méint drop decidéiert ginn ass, fir eisen Indexsystem nees normal weider-lafen ze loosse. An dëst Joer am Mäerz sinn d’Sozialpartner nach e Schratt méi wäit gaangen, an hunn den Index formell fir d’Zukunft ofgeséichert.

Den Index war awer net dat eenzeg Thema an den Tripartitte vu September 2022 a Mäerz 2023. D’Deckelung vun den Energie-präisser gouf verlängert. Et goufen nach wichteg Moosnamen ergraff, wéi zousätz-lech Hëllef am Wunnensbau an an der ökologescher Transitioun. A virun allem, ass endlech, op Drock vun d’Gewerkschaf-ten hin, d’Steiertabell eng éischte Kéier zënter laange Joren e Stéck un d’Inflatioun ugepasst ginn.

Alles dat wier ouni eise Courage an eisen Asaz säit dem leschte Joer ondenkbar gewiescht. Alles dat ass just d’Resultat vun eisem gemeinsamen Engagement! Mir sinn haut en OGBL, dee gestärkt aus enger haarder Zäit erausgeet.»

Sorgfaltspflicht

«Mir liewen an enger globalisierter Welt, wou d'Liwerketten ëmmer méi onduersichteg a komplex ginn. An esou enger Welt musse mir sécherstellen, datt duerch d'Aktivitéit vun de Betriber hei am Land, d'Mënscherechter net anzwousch anescht op der Welt mat Féiss getrëppelt ginn. Mir mussen eis Entreprises a Finanzinstitutionen an d'Verantwortung huelen, a kontrolléieren, datt et an hirer ganzer Chaîne de valeur net zu Ausbeutung, Kannerarbeit, Mënscherechtsverletzungen an Ëmweltschied kënn. An dat kann nëmme iwwert en nationaalt Gesetz zum „devoir de vigilance“ geschéien!»

Die Grenzgänger werden diskriminiert

«Mir sinn an engem Land, wou bal d'Hallschent vun de schaffende Leit Frontaliere sinn. Wou mir dach an allen ekonomesche Secteuren esou drop ugewise sinn, datt eis Kollegeen a Kolleginne Grenzgänger all Dag Kilometeren vun doheim fortfuere fir hei schaffen ze kommen. Wou mir während Covid nei geléiert hu wéi opgeschmass mir wiere wann se net iwwer d'Grenz kéimen. A wéi mir an Zäite vun Personalmangel iwwerall gesi wéivill mir op eis Kollegeen a Kolleginnen ugewise sinn.

An awer si mir ëmmer erëm mat politeschen Entscheedunge konfrontéiert ginn, duerch déi iwwer 200.000 Salariéen, déi eise Rächtum hei matschafen, einfach ausgeschloss ginn. Bourses d'études, gratis Maisons relais, gratis Schoulbicher, gratis Kantinen, Ënnerscheeder bei der Sozialversécherung, bei der Besteuerung, ... alles dat sinn nëmme e puer Beispiller vun den Diskriminéierungen deenen d'Frontalieren ëmmer nach ausgesat sinn.»

Es muss zu einer Arbeitszeitverkürzung kommen

«Et ass immens luewenswäert wann d'Politik sech elo vill wëll op d'Gesondheitsprävention konzentrieren. Ganz nom Motto: Mieux vaut prévenir que guérir. Ma mir hunn eng Iddi wéi mir kéinte virsuergen, datt d'Leit manner krank ginn. Mir missten dofir suergen, datt d'Leit net krank ginn duerch d'Aarbecht. An dat géif bedeuten, d'Aarbechtszäit ze verkierzen an d'Aarbechtsrecht ze moderniséieren an un déi verännert Betriibswelt unzepassen.

De Burn-out Risiko geet an d'Luucht, d'Problemer vun de Leit fir Berufs- a Privatliewen ënnert een Hutt ze kréie ginn ëmmer méi grouss, d'Aarbechtsintensitéit klëmmt a klëmmt...

Wa mir wëllen d'Situatioun vun de Salarié verbesseren, wa mir wëllen erëm méi attraktiv gi fir méi Leit unzezéien, och aus der Groussregioun, da musse mir och eppes dofir maachen. Ma mir brauchen eng allgemeng Aarbechtszäitverkierzung. Wat net heescht mir brauchen Etude wat aner Länner maachen. Mir mussen eis e Beispill un hinnen huelen an et einfach just duerchzéien. Wat awer och net heescht, nämmlecht vill Stonnen anescht ze verdeelen, oder méi vun doheim aus ze schaffen. Mee wat einfach heescht manner Stonnen ze schaffen.»

Das Kollektivvertragsgesetz muss reformiert werden

«Dat ass grad eent vun deene wichtigste Gesetzer wou versot ginn ass eppes ze ënnerhuelen: d'Kollektivvertragsgesetz. Well hei geet et ëm d'Fro vu Gerechtheet. Em d'Fro vun der Ëmverdeelung vum geschaaften Rächtum. Hei geet et ëm d'Léin. An d'Rechnung ass ganz einfach, do wou mir e Kollektivvertrag hunn, hu mir besser Léin. Mir brauche vill Kollektivverträge, am beschte sektorieller, fir besser Aarbechts- a Lounbedingungen.

An duerfir brauche mir eben och politesche Wëllen. A well elo leider souvill Joren näischt passéiert ass, wäerte mir genee drop kucken, wéi eng Partei sech an hirem Walprogramm fir eng Reform vum Kollektivvertragsgesetz setzt!

(...) D'Regierung hat an hirem Koalitionsprogramm eng Reform versprochen, ausser enger weiderer Etude ass hei näischt geschitt. Et muss endlech eppes geschéien! An deem Gesetz brauche mir och e bessert Streikrecht, fir an deene Fäll wou de Patron offensichtlech d'Fridenspflicht brécht, och kënnen ze streiken. E Recht op Warnstreik scho während de Verhandlungen.»



Plattformarbeit und Ausbeutung

«Een anert Gesetz dat elo séier muss kommen, ass e Gesetz iwwer d'Plattformarbeit! D'Patronat ass zwar der Meenung, datt dat keng Urgence ass, mee d'Realitéit ass eng aner! Iwwer 2000 Leit schaffen zu Lëtzebuerg elo scho fir Liwwerplattformen a ginn als Schäiselbststänneger do bis op d'Knachen ausgebeut.

Bis zu 60-70 Stonnen d'Woch gëtt hei geschafft, fir um Enn vum Mount mol net op de Mindestloun ze kommen. Kee bezuelte Congé, keng Sozialversécherung, kee Recht op eng Personaldelegatioun oder e Kollektivvertrag, a wie krank ass muss trotzdem schaffen oder verdéngt kee Geld. Dat muss elo séier ophalen, éier de Phänomen sech breet mécht - an d'Gesetz muss dofir séier kommen! »

Für bessere Renten

«Den OGBL léisst keng Attacken op eise Pensiounssystem zou!! A wann se et probéieren, wäerten se et genee esou ze spiere kréie wéi a Frankräich. Nee, de contraire muss passéieren. Mir brauche besser Renten. Mir kënnen eis et dach net erlaben als räicht Land, datt eis Altersarmut stänneg wüsst. Et kann net sinn, datt Leit, déi hiert Liewe laang geschafft hunn, am Alter net, oder bal net iwwert d'Ronne kommen.

D'Mindestrent muss onbedéngt an d'Luucht gesat ginn. Et mussen awer och all déi Punkte redresséiert ginn, déi 2012 bei der leschter Pensiounsreform verbockt goufen. Et geet net just drëm ëmmer méi al ze ginn. Mir wëlle gesond a wierdeg al ginn. Eise Rentensystem muss verbessert ginn. Net verschlechtert.»

Hüten wir uns vor Panikmache!

«Mir hu schwéier Zäiten hannert eis, a mir, déi schaffend Leit, d'Rentner, hir Familien, sinn zum groussen Deel déi Gebeidelt vun de Krisen déi mir duerchliwwen. An dat ass ëmmer erëm sou an der Geschicht. Verloschter ginn ëmmer probéiert un de Leit auszeloossen, no all Krisen: an den 80er Sozialofbau als Äntwert op d'Globalisatioun, duerno Austeritéitspolitik als d'Äntwert op d'Weltwirtschaftskris, elo Kafkraaftverloschter als Äntwert op d'Energiekris.

Haut spieren d'Leit bis déif an d'Mëttschicht eran d'Kafkraaftverloschter am Portmonni. Alles gëtt méi deier. A gläichzäiteg kréie mir nach Angscht gemaach: de Krich riskéiert ze eskaléieren an ni op en Enn ze goen, Energie- a Gasversuerung gi knapp, de globalen Handel wäert abrieche, duerch verschäerften Handelskonflikter, déi entstoe kënnen, d'USA wäerten duerch hiren Inflation Reduction Act Europa futti maachen, d'Inflatioun kréie mir ni an de Grëff, a schlussendlech kënn déi grouss Rezessioun, wou dausende vu Leit hir Aarbechtsplaz verléieren. Duerfir solle mir léiwer roueg sinn. De Ball flaach halen. Frou sinn, datt mir iwwerhaupt dierfe schaffe goen.

Kolleeginnen a Kollegen, Mir hunn et ëmmer erëm betount an de leschte Méint, mir sinn NET an enger Rezessioun. Ëmmer méi Wirtschaftsexperte rechnen och net mat enger kommender Rezessioun. (...) Mir dierfen net abrieche virun der allgemenger Panikmaacherei. Mir mussen eis wieren, elo handelen, virsuergen, datt et eben net zum Worst case kënn. An duerfir brauche mir eng staark Gewerkschaft. An duerfir steet den OGBL. Well jo, d'Gewerkschaft kann eppes errechen, dat hu mir bewisen a wäerte mir weider bewisen.»





Der gesetzliche Mindestlohn muss um 10% erhöht werden

«Et gëtt och an eisem schéine privilegiéierte räiche Lëtzebuerg nach vill Ongerechtes, vill Leit déi net iwwer d'Ronne kommen, bis déif an d'Mëttelschicht era mat Kafkraaftproblemer konfrontéiert sinn. Leider gëtt et awer och ëmmer méi Aarmut, méi Leit déi schaffen an trotzdeem aarm sinn. An deem muss grad elo entgéint gewierkt ginn.

Eise Mindestloun läit ënnert deem, wat esouguer de Statec seet wat de Minimum ass fir hei am Land ze iwwerliewen, nach méi ënnert deem wat d'EU-Direktiv virgesäit, nach vill méi wäit ënnert deem, wat deen erschafene Räichtum vun de Leit mat Mindestloun ass.

An dësem Sënn, brauche mir och elo endlech déi vum OGBL schonn zënter 2015 gefuerdert Erhéijung vum Mindestloun ëm 10%. Dat ass noutwendeg, dat ass gerecht, dat ass laang iwwerfälleg. »

Meinen Sie es ernst, Herr Reckinger?

«De President vun der UEL huet sech zur Ënnerstellung hiräisse gelooss, datt den OGBL d'Antichamber vum Aarbechtsministère wär. Wann den Här Reckinger Recht mat senger Ausso hätt, datt den Aarbechtsministère op den Takt vum OGBL géif danzen, da wär villes anescht gelaf. Da wäeren déi versprache Reformen iwwert d'Kollektivvertragsgesetz, iwwert de Plan de Maintien dans l'Emploi, iwwert d'Sozialpläng, iwwert d'Failliten an iwwert e Recht op d'berufflech Fort- a Weiterbildung scho längst op de Wee bruecht ginn!

Näischt dovun ass passéiert, sou datt een sech éischerter d'Fro muss stellen, ob den Här Reckinger vun der politescher Realitéit iwwerhaupt eppes matkritt oder ob et him just drëms geet seng notoresch Gewerkschaftsfeindlechkeet an d'Fënster ze stellen. Ass dat d'Form vum sozialen Dialog wéi d'Patronat sech en hei am Land virstellt? Gewerkschaftsfeindlechkeet a sozialen Dialog schléissen sech géigesäiteg aus! »

Finger weg vom Index

«Wat wier eng 1. Mee Ried ouni Index. Hei brauche mir awer dofir just 1 Saz: Net manipuléiert, net verréckelt, net verännert, net gedeckelt dierf e ginn. Also, d'Fangeren ewech vum Index! Méi gëtt et net dozou ze soen.»

Die Industrie von Morgen

«Eng gréng an digital Industrie vun der Zukunft kann nëmme eng si mat gudden Aarbechtsplazen. Dat geet nëmme mat eis an net ouni eis!»

Steuergerechtigkeit

«Wa mir wëllen eng méi sozial gerecht Gesellschaft, ass et iwwer eng gerecht Steuerpolitik wou een endlech eng Ëmverdeelung vun uewen no ënnen ka maachen. Am Walkampf muss elo all Partei, déi vu sech behaupt, datt se sech géint sozial Ongläichheet asetzt, Faarf bekennen.

Den OGBL ass fir ee finanzstaarke Staat, dee genuch Suen huet fir alles dat ze finanzéiere wat fir eng fortschrëttlech Gesellschaft noutwendeg ass: d'Finanzéierung vum Sozialstaat, d'Finanzéierung vun den ëffentlechen Déngschtleschtungen, d'Finanzéierung vun allen Investitiounen, déi eis an eng klimaneutral Gesellschaft mat engem héije qualitative Wuelstand féieren.

Dofir brauch de Staat genuch Steuerrecetten. Mir sinn als OGBL net fir en Ofsenke vun dëse Recetten. Mee mir sti fir méi Steuergerechtigkeit, well mir sinn haut wäit dovun ewech.

Mir brauchen: Éischtens, eng Persounebesteuerung mat enger Steuerprogressioun, déi déi kleng Revenuen entlaascht, de Mëttelstandsbockel offlaacht an déi héich, a virun allem déi ganz héich Revenue méi staark, bis zu engem Spëtzeziessaz vu 50%, besteiert. Zweetens, muss d'Schéier tëscht der Besteuerung vun de Léin an dem Kapital méi kleng ginn. Een neien Equiliber muss entstoën. Drëttens, d'äerf ee weidert Ofsenke vun der Betriebsbesteuerung net passéieren! Am Contraire. Et d'äerf keng gesellschaftlech Optioun méi sinn, datt d'Gewënnmilliarde vu Groussbetriber a multinational Konzernner sech der Besteuerung entzéien. Véiertens, verlaangt d'Kris vum Logement, vum Wunnen, dréngend eng fiskalesch Lenkung, déi d'Spekulatioun am Immobiliëberäich decisiv brécht! An zulescht, fënneftens, muss eng Steuerreform dat maache wat d'Steuerreform vun 2017 net gemaach huet. Nämlech d'Aféierung vun engem Mechanismus vun der automatescher Upassung vum Steuerbarème un d'Inflatiounsentwécklung.»

Mit Kindern, Kranken und abhängigen Personen macht man kein Business

«Eng Gesellschaft léisst sech dru moossen, wéi se mat hire Kanner, Kranken a Fleegebedierftegen ëmgeet. An hei dierf kee Business mat hinne gemaach ginn. Eisen ëffentlechen, solidaresch finanzéierte Gesondheetssystem muss gestärkt ginn a weider ausgebaut an net zeréckgeschrauft ginn.

Mam OGBL kënn et net an d'Tut, datt Leeschtunge verschlechtert ginn oder

eng Zwouklassemédezin agefouert gëtt fir Suen ze spueren. Fir datt d'ëst garantéiert gëtt, muss de Gesondheits-, Fleege- a Sozialektour ëmmer an ëffentlecher Hand sinn an d'äerf net u Privatkonzerner ausgelagert ginn. Duerfir musse mir genee oppassen, well an deem engen oder anere Walprogramm wäert een esou Privatiséierung vum Gesondheitswiesen erëmfannen.»





Die Ungleichheiten fangen in der Schule an

«D'Onglächheete gëtt et net just an der Aarbechtswelt, si fänke schonns vill méi fréi un. Mir hu leider ee Bildungssystem, deen d'Onglächheete weiderverierft oder souguer nach verschlëmmert. De Bildungsminister verschäerft als gudden Liberalen déi Onglächheeten duerch méi Konkurrenz tëscht de Schoulen.»

Für eine Aufwertung des Handwerks

«Mir wëlle och eng Gesellschaft, déi d'Handwierk méi wäertschätzt andeems d'Beruffsausbildung opgewäert gëtt. Just op eng akademesch Orientéierung setzen, ass een Holzwee. Dofir muss d'Beruffsausbildung reforméiert ginn. Bis hin zum Meeschterbréif, deen endlech op den nämmelechte Qualifikationsniveau muss gehuewe ginn, wéi dat z.Bsp. an Däitschland de Fall ass.»

Von der Wichtigkeit der Gewerkschaft

«D'Zäiten, déi elo op eis zoukommen, wäerte keng einfach ginn. Mir sinn eis dat bewosst. Mee mir si prett. Fir dowidder ze goe wann et néideg ass. Dorunner soll keen zweiwelen. Aarbecht unerkennen a se gutt bezuelen. Dat muss erëm an de Vierdergrond geréckelt ginn. An dofir sti mir all, onofhängeg vu wéi engem Secteur.»

Säit der industrieller Revolutioun ass d'Noutwendegkeet vun de Gewerkschaften ëmmer erëm a Fro gestallt ginn. Am Ufank vun auslännesche Gendaarme mam Gewier an der Hand an dunn lues a lues um Verhandlungsdësch. Ëmmer wann et brenzeleg gëtt fir déi, déi sech duerch deenen aneren hir Aarbechtskraaft beräicheren, kënnent déi selwecht Litanei.

Et geet em d'Fro vum Matschwätzen. Vum Matsproocherecht. Et ass awer och d'Fro vum Gewiicht vum Eenzelen a vum Kollektiv. Eleng kritt een sech net gewiert an duerfir muss een sech zesummendinn. Dat ass eist Recht a vun dësem Recht maache mir gebrauch. Dat ass Gewerkschaft, eng Garantie, datt een net eleng do steet wann ee Saache wëll verbessern.»



Entspannte Stimmung

beim Fest der Arbeit und der Kulturen

Auch der 1. Mai ist ein Feiertag. Und er fiel gut. Im Rahmen seines traditionellen Tags der Arbeit und der Kulturen hatte der OGBL auch dieses Jahr wieder in Zusammenarbeit mit der Mannschaft des neimënster ein reichhaltiges und abwechslungsreiches Programm zusammengestellt. In einer fröhlichen und entspannten Atmosphäre konnten so mehrere tausend Menschen aus allen Bevölkerungsschichten, unterschiedlicher Herkunft und Nationalität von einem breiten gastronomischen Angebot und einem wie immer sehr hochwertigen Kulturprogramm profitieren, bei dem Jung und Alt auf ihre Kosten kamen.

Neben dem gastronomischen Dorf konnten die Besucher zahlreiche Konzerte, Aufführungen, Lesungen, Workshops für Kinder und Ausstellungen besuchen. Der Tag endete schließlich mit einem Konzert von Serge Tonnar & Band, das sehr gut ankam.





Die Wohnungskrise – eine soziale Krise, die gelöst werden kann,...

... wenn die Politik sich von der Illusion befreit, dass das freie Spiel der Marktkräfte sie lösen wird.

Die eklatante Diskrepanz zwischen der Lohn- und der Preisentwicklung im Wohnbereich hat enorme Auswirkungen auf die Situation und die Perspektiven des sozialen Lebens vieler Bürgerinnen und Bürger, die jedes Jahr einen größeren Teil ihrer Kaufkraft für das Wohnen aufwenden müssen.

Die Zahl der akuten Wohnungsnotfälle nimmt zu. Gleichzeitig nimmt das Phänomen der Gentrifizierung zu und verdrängt die einkommensschwächsten Haushalte aus immer mehr Stadtvierteln und Orten.

Doch das Tempo und die Tiefe der politischen Gegenmaßnahmen stehen in offenem Widerspruch zur Entwicklung der Wohnungskrise.

Der durch das Angebotsdefizit verursachte Preis- und Wertanstieg und die Aussicht auf eine langfristig anhaltende Lücke zwischen Angebot und Nachfrage haben zu einer Spekulationsdynamik geführt, die in der Geschichte des Immobilienmarktes beispieldlos ist.

Der sogenannte freie Markt wird die Wohnungskrise nicht lösen, da er zu einem großen Teil für die Entstehung und Verschärfung der Krise verantwortlich ist.

Das Eingreifen des Staates und des Gesetzes in das Funktionieren des Marktes ist nicht nur vertretbar und legitim, sondern aus der Perspektive der Verfolgung des allgemeinen Interesses der Gesellschaft auch notwendig und alternativlos.

Massive Investitionen in den Bau und den Erwerb von öffentlichen Wohnungen

Seit Jahrzehnten entwickeln sich der Bau und Erwerb von öffentlichem Wohnraum und die Aneignung von Grundstücken und Bauland durch den Staat oder die Gemeinden auf einem sehr niedrigen Niveau. Im Vergleich zum gesamten Wohnungsmarkt ist er sogar stark rückläufig. Der OGBl fordert massive Investitionen in den öffentlichen Wohnungsbau, vorrangig in Mietwohnungen.

Steuern: ein Grundstein bei der Bekämpfung der Wohnungskrise

Die Steuergesetzgebung muss zu einem Hebel im Kampf gegen die Spekulation, gegen die Preisexplosion und gegen die Zunahme der sozial ungerechten Verteilung im Bauland- und Immobiliensektor werden.

Alle Bereiche des Grundstücks-, Bau- und Immobilienmarkts, die der spekulativen Nachfrage ausgesetzt sind, müssen einer neuen Steuerregelung unterzogen werden.

Dabei muss, und das ist sehr wichtig, zwischen spekulativer Nachfrage und der Nachfrage zu Wohnzwecken unterschieden werden. Eine höhere Besteuerung des Eigenheims ist in der Tat kontraproduktiv und angesichts der allgemeinen Entwicklung der Wohnkosten sozial nicht vertretbar.

1) Alle Steuervorteile, die die Spekulation in der Bau- und Immobilienbranche anheizen, müssen abgeschafft werden. Kontraproduktive Steuerbestimmungen wie großzügige Abschreibungsmöglichkeiten, eine niedrige Besteuerung von Kapitalgewinnen („Wertzuwachs“) und Steuervorteile, die an die Aufnahme eines Kredits

geknüpft sind, müssen abgeschafft oder auf Einfamilienhäuser beschränkt werden.

2) Nationale Steuergesetze sind auch erforderlich, damit der luxemburgische Staat Gewinne aus der Veräußerung von Aktien, Rechten oder Beteiligungen an ausländischen Körperschaften besteuern kann, die ihren Wert hauptsächlich aus in Luxemburg gelegenen Immobilien beziehen.

3) Neben der Problematik des spekulativen Kaufs und der Hortung von Grundstücken bzw. der Zurückhaltung von Bauland und des Leerstands von Wohnungen spielt der spekulative Kauf von Immobilien eine immer größere Rolle. Die übermäßige Anhäufung von Immobilien als Kapitalanlage mit hohen Gewinnaussichten muss durch die Besteuerung verhindert werden.

Um die übermäßige Akkumulation einzudämmen und die Freisetzung von Eigentum an Grundstücken und Bauland zu fördern, bedarf es daher eines gestaffelten steuerlichen Eingriffs, der unten Steuererleichterungen und oben eine progressive Wirkung vorsieht.

Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten, wie die Einführung einer progressiven Vermögensbesteuerung oder die Einführung einer progressiven Steuer auf Erbschaften in direkter Linie. Aufgrund der krisenbedingten Dringlichkeit scheint die progressive Vermögensbesteuerung im Vergleich zur Erbschaftssteuer der effektivste Weg zu sein.

Die Reform der Grundsteuer könnte in dieser Hinsicht ein Ansatz sein.

Neben der Anpassung der steuerlichen Grundwerte sollte die Regierung die Gelegenheit nutzen, um ein regulierendes Element gegen die spekulative Nachfrage und die übermäßige Hortung von Grundstücken, Bauland und Immobilien in die Reform einzubauen.

Und zwar in Form eines progressiven Steuersatzes, der auf der Grundlage



eines Freibetrags progressiv ansteigt, wenn der Gesamtwert des bebauten und unbebauten Grundbesitzes eines Steuerzahlers steigt.

Der progressive Teil der Grundsteuer sollte von einem nationalen Verteilungstopf absorbiert werden. Dieser Topf könnte den Gemeinden und dem Staat für den Kauf von Grundstücken und den Bau von Wohnungen im Rahmen des öffentlichen Wohnungsbaus gemäß gesetzlich festgelegten Verteilungsbestimmungen zur Verfügung gestellt werden. In diesem Sinne würde die Grundsteuer einen wesentli-

chen Beitrag zur ebenfalls dringend notwendigen massiven Förderung des Baus und Kaufs von Wohnungen in öffentlicher Hand leisten.

Auch die Einführung einer sogenannten „Zurückbehaltungssteuer“ ist geboten. Für Grundstücke, die in allgemeinen Bebauungsplänen enthalten sind, die von den Eigentümern bewusst zurückbehalten und nicht bebaut werden, sowie für Häuser, die seit mehreren Jahren leer stehen (und oft verfallen), ebenfalls aus Gründen, die vom Willen der Eigentümer abhängen.

Eine solche Steuer ist längst überfällig und die Erfahrung hat gezeigt, dass dafür eine nationale Gesetzgebung notwendig ist.

Wie bei der oben vorgeschlagenen progressiven Grundsteuer sollte die Bemessungsgrundlage für die vom Steuerzahler im Falle einer spekulativen Zurückhaltung zu zahlende Grundsteuer gewichtet werden, je nach a) Dauer und b) Ausmaß der spekulativen Zurückhaltung von Bauland oder des Leerstands von Wohnraum.

Ebenso sollte die Grundsteuer im Falle von Zweitwohnsitzen oder der vorübergehenden Vermietung von Wohnraum, insbesondere über digitale Plattformen, besonders gewichtet werden.

Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass diese Maßnahmen schnell greifen und nicht erst in 10 bis 15 Jahren.

Eine weitere sehr wichtige Frage, die sich im Zusammenhang mit der Steuerpolitik bei der Bekämpfung der Spekulation stellt, ist die Besteuerung von Kapitalgewinnen bei der Ausweitung von Baugebieten auf bisher unbebaute Grundstücke.

Die mehrfache Wertsteigerung von Grundstücken, die nicht auf eine produktive Leistung eines privaten Grundstückseigentümers, sondern auf eine öffentliche Entscheidung und öffentliche Investitionen zurückzuführen ist, muss zu einem großen Teil der öffentlichen Hand zugutekommen.

Die Einführung einer hohen Besteuerung dieses Mehrwerts in Verbindung mit einem öffentlichen Vorkaufsrecht und einer Besteuerung gegen die spekulative Zurückhaltung von Bauland ist daher nicht nur legitim, sondern unerlässlich, um den spekulativen Kauf oder die Hortung von Grundstücken wirksam zu bekämpfen.

Darüber hinaus stellt diese Maßnahme eine wichtige Einnahmequelle für die öffentliche Hand dar, um eine offensivere öffentliche Wohnungspolitik zu unterstützen und die erheblichen und kostspieligen

sozialen Schäden der Wohnungsspekulation finanziell abzufedern.

Für eine gesetzliche Deckelung und Regulierung der Mieten, die die Mietpreibremse an die Lohnentwicklung koppelt!

Der von der Regierung vorgelegte Gesetzesentwurf zum Mietvertrag muss kategorisch abgelehnt werden, da er in keiner Weise zur Linderung der Krisensituation beiträgt und in einigen Punkten sogar das Gegenteil bewirken könnte.

Im Zentrum der Kritik steht das Fehlen einer Mietregulierung, die den längst überfälligen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Mieten und der Einkommensentwicklung der Mieterhaushalte herstellen würde.

Die Regierung wird aufgefordert, die derzeitige veraltete und kontraproduktive gesetzliche Bestimmung über die maximale Miethöhe durch eine Bestimmung zu ersetzen, die zumindest die seit 2015 eingetretene Scherenwirkung zwischen der Mietentwicklung und der Einkommensentwicklung der Mieterinnen und Mieter neutralisiert.

Darüber hinaus ist eine gesetzliche Regelung der Maklerkosten erforderlich, die 1) die Kosten von der Preisentwicklung im Immobiliensektor abkoppelt und 2) die Kosten den Vermietern zurechnet, wenn der Makler von den Vermietern beauftragt wird.

Auch eine Reform der Mietkommissionen ist notwendig, da diese erweiterte berufliche Möglichkeiten und Rechte zum Schutz der Mieter und zur Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen benötigen.

Sozial differenzierte Unterstützungsmodelle zur Erreichung der Klimaziele

Im Rahmen der fortschreitenden Dekarbonisierung der Gesellschaft kommt dem

Wohnungsbau und der Raumplanung eine sehr große Bedeutung zu, um die auf der Klimakonferenz COP21 (Paris 2015) festgelegten Klimaziele zu erreichen.

Die Vorgaben zur Verwendung umweltfreundlicher Baustoffe, zur Energieeinsparung und -effizienz sowie zur Nutzung erneuerbarer Energien setzen eine Förderpolitik voraus, die sowohl den Neubau als auch die Modernisierung, Renovierung und Sanierung von Altbauten umfasst und dabei die soziale Lage der Eigentümer differenziert berücksichtigt.

Dieses Gebot setzt sozial gestaffelte Fördermodelle voraus, die auf die unterschiedlichen finanziellen Möglichkeiten der verschiedenen Eigentümerschichten zugeschnitten sind.

Leider ignoriert die derzeitige Konzeption von Steuererleichterungen und staatlichen Beihilfen das Kriterium der sozialen Gerechtigkeit. Diese Vernachlässigung des sozialen Aspekts erschwert gleichzeitig und unnötigerweise die Erreichung der Klimaziele.

Außerdem muss gesetzlich sichergestellt werden, dass der Teil der Investitionskosten, der durch staatliche Beihilfen gedeckt wird, sich nicht auf die Mieten überträgt. In diesem Zusammenhang sollte auch ein Klimawohngeld eingeführt werden, um Mieter bei Mieterhöhungen zu entlasten. <



Quadripartite vom 7. Juni 2023

Der OGBL hatte mehr erwartet!

Am 7. Juni 2023 fand die traditionelle Frühlings-Quadripartite statt. Wie in den vergangenen Jahren wurden die finanzielle Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung und die Verbesserung der zahnärztlichen Leistungen besprochen, ohne jedoch nennenswerte Fortschritte zu erzielen.

SFinanzielle Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung

Auf der Tagesordnung stand zunächst die Analyse der Finanzlage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung. Die Bilanz 2022 weist ein negatives Betriebsergebnis von 41,6 Millionen Euro aus.

Tatsächlich konnten die Einnahmen in Höhe von 3910,3 Millionen Euro die Entwicklung der Ausgaben im Jahr 2022 nicht vollständig ausgleichen, die 3951,9 Millionen Euro erreichten.

Die Gesamtreserve sinkt somit von 903,2 Millionen Euro im Jahr 2021 (24,9 % der laufenden Ausgaben) auf 861,6 Millionen Euro im Jahr 2022 (21,8 % der laufenden Ausgaben). Dennoch stellt die Reserve immer noch mehr als das Doppelte der im Sozialversicherungsgesetzbuch festgelegten Mindestreserve von 10 % dar. Es besteht also kein Grund zur Beunruhigung.

Für das Haushaltsjahr 2023 wird den jüngsten Schätzungen zufolge ein Defizit von rund 41,5 Millionen Euro bei den laufenden Ausgaben erwartet. Folglich wird die Gesamttrücklage voraussichtlich weiter auf 820,2 Millionen Euro sinken, was 19,1% der geschätzten laufenden Ausgaben für 2023 entspricht.

Bei der Vorstellung der finanziellen Situation der Kranken- und Mutterschaftsver-

sicherung hat der OGBL interveniert und darauf bestanden, dass die Anstrengungen zur Wiederherstellung des finanziellen Gleichgewichts der Krankenversicherung nicht auf Kosten der Versicherten gehen dürfen. Der OGBL bestand auch darauf, dass die angekündigten und seit Jahren versprochenen neuen Leistungen endlich konkretisiert werden.

Der Minister für soziale Sicherheit versicherte, dass die derzeitige Finanzlage keine Auswirkungen auf die Einführung der geplanten neuen Leistungen haben werde.

Der OGBL erinnerte zudem daran, dass die Regierung die Geldleistungen für den Mutterschaftsteil übernehmen müsste – Leistungen, die der Krankenversicherung im Zuge der Krankenversicherungsreform 2010 auferlegt wurden. Wenn die Regierung diese Kosten übernehmen würde, würde das oben erwähnte Defizit mehr als ausgeglichen werden.

Verbesserung der zahnärztlichen Leistungen

Ein weiterer Punkt, der bei diesem Treffen behandelt wurde, waren die neuen Leistungen im Bereich der Zahnmedizin. Im Jahr 2017 war beschlossen worden, für neue zahnmedizinische Leistungen ein Budget in Höhe von 12,4 Millionen Euro zur Verfügung zu stellen.

Bei der letzten Quadripartite am 19. Oktober 2022 hatte es lange Diskussionen über die Kostenübernahme und die Aufnahme von Behandlungen wie Fissurenfüllung, Füllungsmaterial und Kavitätenpräparation („wäisse Plomb“) in die Nomenklatur gegeben. In Bezug auf den letzten Punkt hatte es keine Fortschritte gegeben.

Der OGBL kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass die Vereinigung der Ärzte und Zahnärzte (AMMD) nicht wirklich daran interessiert ist, im Interesse des Patienten eine Lösung für dieses Problem zu finden.

Der OGBL hat den Sozialversicherungsminister auch darauf angesprochen, wann die Versicherten endlich in den Genuss der direkten Sofortzahlung (PID) kommen werden, die die Versicherten finanziell entlasten wird, indem sie kein Geld mehr für medizinische Behandlungen vorstrecken müssen. Dem Minister zufolge soll die Regelung im September 2023 eingeführt werden. ◊




 Carlos Pereira Mitglied des
 geschäftsführenden Vorstands

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer feiert ihr 20. Jubiläum

Die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH) des OGBL feiert dieses Jahr ihr 20. Jubiläum. Ein Ereignis, das die Abteilung am 25. Mai im Multifunktionszentrum CELO in Hesperingen offiziell feierte.

Nach einer kurzen Begrüßung durch den Bürgermeister betonte OGBL-Präsidentin Nora Back in ihrer Rede die Bedeutung der Abteilung Behinderte Arbeitnehmer innerhalb des OGBL. Jean-Paul Olinger, der Generalsekretär der UEL, war als Partner im Rahmen der gemeinsamen Charta zur Förderung der Chancengleichheit von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt ebenfalls eingeladen worden, bei dieser Gelegenheit das Wort zu ergreifen.

Der aktuelle Vorsitzende und Symbolfigur des DTH, Joël Delvaux, blickte auf die

20-jährige Tätigkeit der Abteilung zurück, beginnend mit den Anfängen im Jahr 1998, als innerhalb des OGBL eine Arbeitsgruppe gegründet wurde, die fünf Jahre später zur Schaffung einer eigenständigen Abteilung der behinderten Arbeitnehmer führte, und 2004 die erste Charta zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem Arbeitsmarkt unterzeichnet wurde, die Organisation von Gewerkschaftsschulungen zum Thema Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz, die Einrichtung von Abendkursen für Menschen mit Behinderungen in Zusammenarbeit mit dem Lifelong Learning Center der CSL, verschiedene Aktionen, nationale und internationale Kooperationen, der Kampf für die Zugänglichkeit öffentlicher Verkehrsmittel oder auch rund um die Adapto-Rufbusse.

Der Vorsitzende des DTH gab auch die Forderungen des Ressorts für die nächsten Jahre bekannt, darunter die Einführung des persönlichen Assistenten, die Notwendigkeit einer Reform des Job Coaching-Dienstes, die Schaffung einer Kontrollinstanz für institutionelle Gewalt und die Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Das DTH hatte auch eine Podiumsdiskussion mit mehreren Politikern zum Thema Behinderung organisiert, an der folgende Personen teilnahmen: Charles Margue (déi gréng), Simone Asselborn-Bintz (LSAP), Marc Spautz (CSV), Anne Daems (DP), Nathalie Oberweis (déi Lénk) und Raymond Remakel (Piraten). ◊



Gegen die Rentenreform in Frankreich: eine historische Mobilisierung

Trotz einer rekordverdächtigen Mobilisierung, an der sich der OGBL aktiv beteiligte, wurde die französische Rentenreform von Präsident Macron, die den französischen Arbeitnehmern zwei Jahre raubt, am 20. März schließlich verabschiedet.

Um dies zu erreichen, musste die französische Exekutive jedoch auf ein etwas ungewöhnliches Instrument zurückgreifen, das ihr die Verfassung der Fünften Republik bietet, nämlich auf den Artikel 49.3. Dieser ermöglicht der französischen Regierung, die Verabschiedung eines Gesetzes zu erzwingen, ohne dass darüber abgestimmt wird.

Doch die Wut in der Bevölkerung nimmt nicht ab. Am 6. Juni gingen erneut mehr als 900.000 Arbeitnehmer, Jugendliche und Rentner auf die Straße und streikten.

Ein Rekord nach sechs Monaten der Mobilisierung. Die Wut machte sich in über 250 Kundgebungen Luft.

Trotz des Vorgehens mit der Brechstange und der zahlreichen Manöver der Regierung, der Ablenkungsmanöver, der Spaltung und der Repression weigern sich die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften, ein neues Kapitel aufzuschlagen, und wenden sich nach wie vor so zahlreich gegen die Reform.

In einem Gastbeitrag, der am 16. Juni in der Zeitung Le Monde veröffentlicht wurde, erinnerte die Generalsekretärin der CGT, Sophie Binet, daran, dass, „was eine Regierung getan hat, (...) eine Regierung wieder rückgängig machen [kann]. Was ein Präsident getan hat, kann ein Präsident wieder rückgängig machen. Jetzt oder in vier Jahren. Das Ende der fünfjährigen Amtszeit wird lang werden für

Emmanuel Macron, sehr lang.“

Laut der Generalsekretärin der CGT hat die soziale Bewegung dennoch in „drei wichtigen Punkten gewonnen, die wertvolle Samen für die Zukunft sind.“ Erstens haben die Gewerkschaften und ihre Verbündeten den Kampf um Ideen gewonnen, trotz der ständigen Medienhetze. Noch besser: Eine große Mehrheit der Arbeitnehmer befürwortet die Rückkehr zum Renteneintrittsalter ab 60. Zweitens hat die Mobilisierung dank der Einheit, der Verantwortung und der Entschlossenheit der Gewerkschaftsverbände dazu geführt, dass die Gewerkschaften wieder im Mittelpunkt stehen. Die Ergebnisse sind greifbar: Seit Beginn des Konflikts haben sich mindestens fast 80.000 Arbeitnehmer dafür entschieden, der CGT oder der CFDT beizutreten. Schließlich hat die Regierung dank dieser Mobilisierung weder eine soziale noch eine politische Mehrheit. ◊



Viele in Luxemburg arbeitende Grenzgänger sind direkt oder indirekt von der am 20. März in Frankreich verabschiedeten Rentenreform betroffen: entweder weil sie gemischte Laufbahnen haben oder weil ihr Ehepartner oder ihre Ehepartnerin in Frankreich arbeitet.

15. Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes in Berlin

„Gemeinsam für eine gerechte Behandlung der Arbeitnehmer“



Über 100 Mitgliedsorganisationen, die mehr als 45 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ganz Europa vertreten, versammelten sich vom 23. bis 26. Mai 2023 in Berlin zum Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB). Bei dieser Gelegenheit wurde auch das 50. Jubiläum des EGB gefeiert. Nach fünf Jahrzehnten des Kampfes hat er, der EGB, nie sein Ziel aus den Augen verloren: den Kampf für eine gerechte und nachhaltige Zukunft für die Arbeitnehmer und ihre Familien fortzusetzen.

Der Kongress ist nicht nur ein Ort, an dem die europäische Gewerkschaftsbewegung in all ihrer Vielfalt zusammenkommt, sondern auch ein Zeitpunkt, um die letzten vier Jahre Revue passieren zu lassen und zu schauen, was in den kommenden vier Jahren noch zu erledigen ist.

Vor dem Hintergrund eines sich wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Umfelds hat der EGB insbesondere die Herausforderungen hervorgehoben, mit denen die europäischen Gewerkschaften heute konfrontiert sind und die sie in Zukunft

bewältigen müssen. Die Wirtschaftskrise und die Krise der Lebenshaltungskosten, von denen Europa derzeit betroffen ist, sind nur die Spitze des Eisbergs, hinter dem sich in Wirklichkeit eine Reihe von Problemen verbirgt, die sich in den letzten Jahrzehnten verschärft haben: Schwächung und Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungen, Ungleichheiten beim Sozialschutz, unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitskräftemangel, Verlagerung europäischer Industrien und der Aufstieg der Rechtsextremen in der EU sind nur einige Beispiele dafür.

Hinzu kommt die Entstehung neuer Geschäftsmodelle, die den Arbeitsalltag der Arbeitnehmer auf den Kopf stellen, insbesondere durch das Aufkommen von künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz und der Übergang zu ökologisch fairen Geschäftsmodellen. Angesichts des hohen Tempos und der Auswirkungen dieser Entwicklungen ist ein neuer Ansatz zum Schutz der Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung.

In seinem auf dem Kongress verabschiedeten Aktionsprogramm ruft der EGB die europäischen Gewerkschafter und alle, die sich für die Ideale der europäischen Gewerkschaftsbewegung einsetzen, zu ehrgeizigen Aktionen auf. In ihrem Programm verpflichtet sie sich insbesondere dazu:

- Stärkung der Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften auf nationaler, regionaler und europäischer Ebene, insbesondere durch die Koordinierung der gewerkschaftlichen Mobilisierung in enger Zusammenarbeit mit den nationalen Mitgliedsorganisationen;
- Druck auf die EU ausüben, damit sie endlich konkrete Maßnahmen zum Schutz der Arbeitsplätze und der Einkommen der Arbeitnehmervorlegt, und die Gewerkschaften und Arbeitnehmer in ihrem Kampf für eine echte Lohn-erhöhung unterstützen;
- Praktischere Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Stärkung der Kollektivverhandlungen. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich der EGB unter anderem, die Mitgliedsorganisationen bei der Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU zu unterstützen;
- Bekämpfung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere indem unbefristete Arbeitsverträge (CDI) zum Standard in der EU gemacht werden und ein Verbot prekärer Beschäftigungsverhältnisse gefordert wird, die die schwächsten Arbeitnehmer benachteiligen. Darüber hinaus setzt sich der EGB für ein Verbot unbezahlter Praktika ein

und fordert eine EU-Richtlinie über qualitativ hochwertige Praktika;

- Antizipation von Veränderungen im Rahmen der grünen Transition, indem sie sich für eine Richtlinie über einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt einsetzt;
- Handeln angesichts der digitalen Transformation, indem die Kommission aufgefordert wird, eine Richtlinie über den Einsatz algorithmischer Systeme am Arbeitsplatz vorzuschlagen. In diesem Zusammenhang betont der EGB, dass sichergestellt werden muss, dass die menschliche Kontrolle stets Vorrang vor automatisierten Entscheidungsprozessen hat. Darüber hinaus verpflichtet sich der EGB, eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit und das Recht auf Abschalten auszuhandeln, um dann vorzuschlagen, diese in eine Richtlinie aufzunehmen;
- Unterstützung der Gewerkschaften bei ihren Kampagnen für kürzere Arbeitszeiten;
- sich für eine starke europäische Industriepolitik einsetzen, die wirksame öffentliche Investitionen zur Förderung hochwertiger Arbeitsplätze vorsieht. Der EGB wird sich auch für Investitionen in öffentliche Dienstleistungen und Sozialschutz einsetzen, um Armut und Ungleichheit zu beenden, sowie für eine europäische Geldpolitik, die auf Vollbeschäftigung und hochwertige Arbeitsplätze ausgerichtet ist;
- Stärkung des europäischen Sozialdialogs, der ohne einen starken nationalen Sozialdialog nicht möglich sein wird;

Sich einsetzen für ein echtes Recht auf Bildung und lebenslanges Lernen.

Weitere Themen des Kongresses waren die beschäftigungspolitische Agenda des Parlaments, der Aufstieg der extremen Rechten in Europa sowie die nächsten Europawahlen, die 2024 stattfinden werden.

Wie bei jedem Kongress wurde die neue Zusammensetzung des EGB-Sekretariats verabschiedet:

- Wolfgang Katzian, Vorsitzender des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB), wurde zum Präsidenten des EGB gewählt.
- Esther Lynch (ICTU), wurde zur Generalsekretärin des EGB gewählt.
- Isabelle Schömann (DGB) und Claes-Mikael Stahl (LO-Schweden) wurden zu stellvertretenden Generalsekretären des EGB gewählt.

Ludovic Voet (CSC), Tea Jarc (ZSSS) und Guilio Romani (CISL) wurden zu EGB-Konföderationssekretären gewählt.

Luxemburg war beim EGB-Kongress vertreten durch Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, Jean-Claude Reding, Vizepräsident der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, Georges Merenz, Präsident des Landesverbands der luxemburgischen Eisenbahner, Transportarbeiter, Beamten und Angestellten (FNCTTFEL) und Vizepräsident des OGBL, sowie durch Katia Neves, Missionsbeauftragte des gemeinsamen Europasekretariats von OGBL und LCGB (SECEC), vertreten.

Als Mitgliedsorganisation des EGB unterstützt der OGBL das ehrgeizige Aktionsprogramm des EGB. Aufgrund seiner Bedeutung für die Arbeitnehmer in Luxemburg wird es auch Gegenstand von Diskussionen und eines Aktionsplans innerhalb seiner Organe sein. ◊




Véronique Eischen Mitglied des geschäftsführenden VorstandsVorstands

111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz

Die Ursprünge der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Als die ILO 1919 nach mehreren Kriegsjahren gegründet wurde, war offenkundig geworden, dass der Frieden nur dann gesichert werden konnte, wenn gute Arbeitsbedingungen gewährleistet waren. Zuvor war der Alltag der Arbeitnehmer von unsicheren Arbeitsbedingungen und schwierigen Lebensumständen geprägt.

Aus diesem Grund hat es sich die ILO zur Aufgabe gemacht, die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen, die Schaffung menschenwürdiger und hochwertiger Arbeitsplätze zu fördern, den Schutz der Arbeitnehmer zu verbessern und den Sozialdialog zu stärken¹.

Die ILO ist heute die einzige Organisation der Vereinten Nationen (UN), die sich aus Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusammensetzt. Diese treffen sich jedes Jahr im Rahmen der Internationalen Arbeitskonferenz (ILC) in Genf, um sich über Fragen der Arbeitswelt auszutauschen und internationale Arbeitsnormen zu erarbeiten.

Der OGBL wurde bei der 111. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz (ILC) von Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, Jean-Claude Reding, Vizepräsident der Arbeitnehmerkammer Luxemburgs (CSL), und Ben Soisson, beigeordneter Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Finance Sector, vertreten.

Empfehlung für qualitativ hochwertiges Lernen

Im Rahmen der normensetzenden Kommission für Berufsausbildung verabschiedeten die Delegierten eine Empfehlung, in der die Mitgliedsstaaten aufgefordert werden, einen Rechtsrahmen zu schaffen, der Standards für eine qualitativ hochwertige Lehrlingsausbildung festlegt. Insbesondere empfiehlt die ILO den Mitgliedsstaaten:

- öffentliche Behörden einzurichten oder zu benennen, die für die Regelung der Berufsausbildung zuständig sind und in denen die repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen vertreten sind;
- eine angemessene Finanzierung der zuständigen Behörden sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass sie eng mit anderen Behörden oder Institutionen zusammenarbeiten, die für die Regulierung oder Gewährleistung der allgemeinen und beruflichen Ausbildung, der Arbeitsaufsicht, des Sozialschutzes, der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie der öffentlichen und privaten Arbeitsverwaltungen zuständig sind;
- in Absprache mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern allgemeine Standards für eine qualitativ hochwertige Berufsbildung festzulegen;
- die internationale, regionale und nationale Zusammenarbeit bei der Berufsausbildung zu fördern, um mehr Lehrstellen anzubieten und die Anerkennung

von früher erworbenen Fähigkeiten zu erleichtern;

- Maßnahmen zur Förderung des Schutzes der Rechte von Auszubildenden (z. B. das Recht auf bezahlten Urlaub, einschließlich Mutterschafts-/Vaterschafts- und Elternurlaub, das Recht auf soziale Sicherheit, das Recht auf Entschädigung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten, das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit);
- Förderung der Gleichstellung und der sozialen Eingliederung in der Berufsausbildung und Unterstützung von Erwachsenen und erfahrenen Personen, die den Tätigkeitsbereich wechseln möchten, bei der Fortsetzung ihrer Ausbildung;

Von der Kommission angenommene Resolution zum gerechten Übergang

Obwohl ein gerechter Übergang für eine nachhaltige wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung von entscheidender Bedeutung ist, erinnert die ILO daran, dass ein solcher Übergang auf den Menschen ausgerichtet sein muss und unter Achtung der Menschenrechte und der grundlegenden Prinzipien und Rechte am Arbeitsplatz erfolgen muss. Die Mitgliedsstaaten sollten die Schaffung nachhaltiger öffentlicher und privater Unternehmen fördern, indem sie eine Politik verfolgen, die einen gerechten Übergang unterstützt und Anreize dafür schafft, und indem sie Rahmenbedingungen für einen gerechten Übergang umsetzen, die Vollbeschäftigung und



menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen fördern. Um dies zu erreichen, sind Investitionen in eine nachhaltige Infrastruktur und hochwertige öffentliche Dienstleistungen sowie die Gewährleistung eines universellen Zugangs zu nachhaltigen und hochwertigen Sozialschutzsystemen zum Schutz der Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung. All dies muss natürlich im Einklang mit dem sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern geschehen.

Von der Kommission angenommene Resolution zum Schutz der Arbeitnehmer

In den Schlussfolgerungen der Kommission zu den immer wiederkehrenden Diskussionen über den Schutz von Arbeitnehmern gingen die Delegierten auf die zahlreichen Krisen ein, mit denen Arbeitnehmer derzeit konfrontiert sind, und zogen Bilanz über den Weg, den sie einschlagen müssen, um ihren Schutz zu gewährleisten. Der verabschiedete Entschluss legt einen Rahmen für Maßnahmen fest, um einen inklusiven, angemessenen und wirksamen Schutz aller Arbeitnehmer zu erreichen. Dazu gehören unter anderem folgende Maßnahmen:

- Umsetzung von Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitszeit und zur Wahrung des Gleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben;
- Förderung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Gewährleistung angemessener gesetzlicher oder ausgehandelter Mindestlöhne, die regelmäßig angepasst werden;
- Der Schutz der Vereinigungsfreiheit und die Förderung von Kollektivverhandlungen;
- Die korrekte Einstufung von Arbeitsverhältnissen;
- Zugang zu Sozialer Sicherheit für alle Arbeitnehmer (z.B. Plattformarbeiter);
- Schutz von Wanderarbeitnehmern;
- Aktualisierung und Perfektionierung von Qualifikationen.

Schlussfolgerungen der Kommission für die Anwendung von Standards und Resolution zu Weißrussland.

Der ILO-Normenausschuss, der für die Überprüfung der Umsetzung der ILO-Normen und ILO-Konventionen zuständig ist,

hat den Abschlussbericht auf der Plenarsitzung gebilligt. Insgesamt wurden 24 Einzelfälle von Ländern in Bezug auf die Einhaltung der ILO-Konventionen untersucht. Darüber hinaus verabschiedete die ILO eine Entschliebung, in der sie die anhaltende Missachtung der Arbeitnehmerrechte durch Weißrussland anprangert. In der Entschliebung wird empfohlen, nach den Verletzungen der Vereinigungsfreiheit durch das Lukaschenko-Regime, einschließlich der Inhaftierung von Gewerkschaftsführern und Gewerkschaftsmitarbeitern, Maßnahmen gemäß Artikel 33 der ILO-Satzung zu ergreifen. Sie fordert die weißrussischen Behörden auf, die von der ILO an sie gerichteten Empfehlungen umzusetzen, und schlägt die Entsendung einer dreiparteilichen ILO-Mission vor, die sich mit den inhaftierten Gewerkschaftsführern treffen soll.

Der OGBL unterstützt die auf der Konferenz verabschiedeten Texte, die auch in seinen Organen diskutiert werden. ◊

1 Die Rolle des internationalen Arbeitsbüros im 21. Jahrhundert: Bericht der CSL bei Gelegenheit der 100. Tagung der ILO im Jahr 2011.

IndustriAll Europa

Die europäische Familie der Industriegewerkschaften traf sich in Thessaloniki

Die Halbzeitkonferenz von IndustriAll Europe fand am 31. Mai und 1. Juni 2023 in Thessaloniki, Griechenland, statt und stand unter dem Motto „Power in a Union! – Stark sein in einer Gewerkschaft!“ statt. Es handelte sich um das erste große europäische Treffen von Gewerkschaftsaktivisten der Mitgliedsorganisationen von IndustriAll Europe seit der Pandemie.

Etwa 500 Gewerkschaftsdelegierte aus Industriegewerkschaften aus 34 Ländern nahmen daran teil. Der OGBL, die einzige luxemburgische Gewerkschaft, war durch Stefano Araujo, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, und Patrick Freichel, Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie, vertreten.

Die Konferenz bot den anwesenden Delegierten die Möglichkeit, auf zwei Jahre europäische Gewerkschaftsarbeit seit dem Online-Kongress 2021 zurückzublicken und die strategischen Prioritäten bis zum nächsten Kongress im Jahr 2025 zu diskutieren:

- Für starke und nachhaltige Industrie-arbeitsplätze in Europa
- Für faire Löhne und Arbeitsbedingungen
- Für Solidarität und Frieden in Europa

Starke Gewerkschaften sind die Grundlage, um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu vertreten und so ihren Stimmen Gehör zu verschaffen. Ihre Beteiligung an der Gestaltung der Industriepolitik ist unerlässlich, um hoch-

wertige Arbeitsplätze in der Industrie zu schaffen, umzugestalten und zu erhalten. Vor dem Hintergrund des ökologischen und digitalen Wandels bleibt der Kampf für menschenwürdige Arbeitsplätze für alle, der Kampf gegen prekäre Arbeit in den europäischen Industrie-sektoren und die Gewährleistung gesunder und sicherer Arbeitsplätze die Priorität der hier vertretenen Gewerkschaften. ◊

Die auf der Konferenz anwesenden Gewerkschaften spendeten den ukrainischen Delegierten nach ihren Beiträgen, in denen sie ihren Alltag beschrieben, stehende Ovationen.

Alle Teilnehmer bekundeten ihre volle Solidarität mit dem ukrainischen Volk und bekräftigten die Forderung nach einem sofortigen Ende der russischen Kriegshandlungen. Die europäischen Institutionen müssen alles in ihrer Macht Stehende für den Frieden tun!



„Energiespartipp“ in Zusammenarbeit mit ISTA

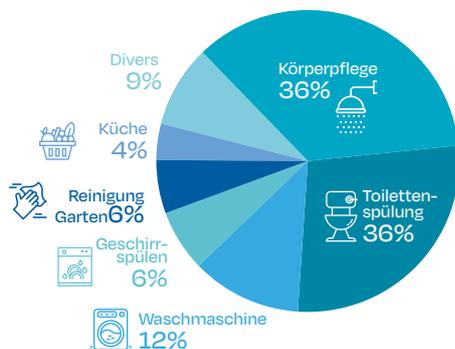
Trinkwasser- & Regenwassernutzung

Ein nachhaltigerer Umgang mit unseren Ressourcen gewinnt immer mehr und mehr an Bedeutung. Ein besonders wertvolles Gut ist hier unser qualitativ hochwertiges Trinkwasser in Luxembourg.

Wir verwenden es tagtäglich in großen Mengen und machen uns keine Gedanken, wo es her kommt. Der **tägliche** Durchschnittsverbrauch pro Person liegt bei ca. **120 Liter**.

Besonders auffällig ist hier die Angabe, dass fast 30 % vom Trinkwasser für die Toilettenspülung verwendet werden. Ein realer Versuch, den wir in einem Einfamilienhaus mit 2 Erwachsenen und 2 Kindern durchgeführt und messtechnisch dokumentiert haben, bestätigt dies. **Allein die Toilettenspülung** hatte im Jahr einen Wasserverbrauch von mehr als 25.000 Liter (mit hier fast 20 Liter pro Person und Tag); das entspricht einer Menge von **1560 Mineralwasserkisten** (mit 16 Flaschen je 1,0 Liter).

Wir empfehlen bei Neubauten und Renovierungen ernsthaft zu überlegen, ob eine Regenwassernutzungsanlage installiert werden kann. Bei einem



Einfamilienhaus (4 Personen) empfehlen wir ein Tankvolumen von 10.000 Litern; solche Tanks können auch meist unterirdisch und damit platzsparend untergebracht werden. Die Investitionskosten für die Installation von separaten Leitungen für die Toiletten und die Regenwasserpumpstation inkl. Filter sind nicht so hoch und amortisieren sich in 10 Jahren.

Wir müssen von unseren alten Denkweisen loslassen lernen, auch was das Thema „Amortisierung“ angeht – wir müssen jetzt handeln!

Ein weiterer Tipp noch – stellen Sie ihr Mineralwasser für den täglichen Bedarf selbst her. Ein Liter heimisches Trinkwasser kostet ein Tausendstel (1/1000) im Vergleich mit den üblichen Mineralwässern, die man kaufen kann. ◊

Kollektivverträge

Laboratoire National de Santé - LNS

250 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen
(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 – 31.12.2025

Vergütungen: Einmalige Prämie von 500 € bei Unterzeichnung / Lineare Erhöhung der Löhne um 4,5 % / Erhöhung der Bereitschaftsdienstentschädigung von 56 € auf 420 € / Einführung eines 13. Monats / Essensschecks im Wert von 194,4 € pro Monat / Jährliches Urlaubsgeld von 483 €

Urlaub: Erhöhung des gesetzlichen Urlaubs von 28 auf 32 Tage / 2 zusätzliche Urlaubstage im Alter von 50 Jahren / 2 zusätzliche Urlaubstage im Alter von 55 Jahren / Einführung eines Sozialurlaubs

Andere qualitative Elemente: Recht auf Abschalten von der Arbeit / Progressiver Vorruhestand / Regelung der Telearbeit / usw.



Kronospan

350 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement (OGBL-Delegierte: 4/6)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 – 31.12.2024

Prämien: Prämie von 1.800 € für alle Beschäftigten / Erhöhung der Anwesenheitsprämie von 2.500 auf 3.000 € / Einführung einer Ruhestandsprämie von 3.500 € (Betriebszugehörigkeit 20 Jahre und mehr), 2.000 € (Betriebszugehörigkeit 15 Jahre), 1.000 € (Betriebszugehörigkeit 10 Jahre) / Einführung einer Dienstalterszulage: 2.000 € bei 30 Jahren, 1.500 € bei 25 Jahren, 1.000 € bei 20 Jahren, 750 € bei 15 Jahren, 500 € bei 10 Jahren, 250 € bei 5 Jahren

Sonstiges: Einige Besoldungsgruppen in der Lohn-tabelle wurden nach oben korrigiert, was für eine Reihe von Beschäftigten mit Lohnerhöhungen verbunden ist



APM asbl

7 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Laufzeit des KV: 01.01.2022 - 31.12.2024

Lohnaufwertung: Individuelle Erhöhungen von bis zu 12 % / Gehaltserhöhung um 2 % rückwirkend ab Juli 2022, 1,5 % ab Juli 2023, 1,5 % ab Juli 2024 / Erhöhung um 50 € ab dem 1. Januar 2024 / Zweimalige Erhöhung um bis zu 0,5 % je nach Beurteilung

Zuschläge: 50 % für Samstagsarbeit wird im Vertrag festgeschrieben / Erhöhung des Nachtarbeitszuschlags von 20 % auf 25 % / Erhöhung des Überstundenzuschlags von 40 % auf 50 %

Sonstiges: Die Anzahl der Urlaubstage wird von 30 auf 33 erhöht / Ein Urlaubsgeld wird in Höhe von 67,26 € (indexiert) pro Dienstjahr eingeführt / Eine Ruhestandsprämie wird in Höhe von 1.115,52 € (nicht indexiert) eingeführt



Auchan

1200 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 12/13)

Wichtigste Verbesserungen: Aktualisierung der Gehaltstabelle, feste Abstände zwischen den Positionen in der Tabelle (auch bei einer Erhöhung des sozialen Mindestlohns)

Lohnerhöhungen: Zwischen 35 und 90 € zum 1. Mai 2023, zwischen 10 und 25 € zum 1. Januar 2025

Weitere Verbesserungen: 1 zusätzlicher Tag Dienstalurlaub nach 25 Jahren; Erhöhung des Sonntagszuschlags von 70 auf 80 %; Geschenkgutschein über 75 €; neues Anti-Mobbing-Verfahren

Luxfuel S.A.

36 Arbeitnehmer

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

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

Lineare Erhöhungen: +1,5 % des Stundenlohns zum 1. April 2023; / +1,5 % zum 1. April 2024 und / +1,5 % zum 1. April 2025

Jahresurlaub: Eine Erhöhung der Urlaubstage im Verhältnis zum Dienstalter: / zusätzlicher Tag ab 5 Dienstjahren / Ein 2. zusätzlicher Tag ab 10 Dienstjahren / Ein 3. zusätzlicher Tag ab 15 Dienstjahren / Ein 4. zusätzlicher Tag ab 20 Dienstjahren / Ein 5. zusätzlicher Tag ab 25 Dienstjahren (Der frühere Kollektivvertrag sah Folgendes vor: 1 zusätzlicher Tag nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit, ein zweiter zusätzlicher Tag nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit und ein dritter zusätzlicher Tag nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit.)



Luxembourg Institute of Health

460 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschafte
(Delegierte OGBL: 7/7)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

Es handelt sich um ein untergeordnetes Abkommen des Mantelkollektivvertrags für die öffentlichen Forschungszentren.

Erhöhungen: Lineare Erhöhung der Gehälter um 0,75 % im Monat nach Unterzeichnung der Vereinbarung und um 1,25 % im Januar 2024 (mit Ausnahme der Postdoktoranden, für die eine spezifische Erhöhung gilt) / Erhöhung der Gehälter von Postdoktoranden im Januar 2024 um 10 % für die Stufe „PostDoc I“ und um 6 % für die Stufe „PostDoc II“ / Erhöhung der erreichbaren Lohnmaxima für die verschiedenen Stufen des Funktionsrasters, mit proportional höheren Erhöhungen für die niedrigsten Vergütungsstufen (von 5 % für die Stufe 1. 1. bis 0 % für die Stufe 4.1.) / Erhöhung des Nennwerts der Essensgutscheine von 8,80 € auf 10,80 € / Erhöhung des zugewiesenen Mindestbruttobetrags des jährlichen Bonus für außergewöhnliche Leistungen von 750 € auf 1000 €

Sonstiges: Finanzielle Ausgleichsmaßnahmen und/oder zusätzliche Urlaubstage nach individueller Bewertung für die Arbeitnehmer, die das Maximum ihrer Stufe im Funktionsraster erreicht oder überschritten haben / Aktualisierung der Charta für Telearbeit im Anhang zum Kollektivabkommen / Einbeziehung der Personalvertretung in den Prozess der transversalen Überprüfung der individuellen Leistungsbewertungen / Erhöhung des für die Weiterbildung vorgesehenen Budgets um 50.000 € pro Jahr für die kommenden drei Jahre / Beibehaltung und Fortführung der Arbeitsgruppen zur Analyse der potenziellen Einführung einer Zusatzrente, eines Arbeitszeitkontos sowie der Neugestaltung des Leistungsbewertungssystems

Rotarex S.A.

900 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie
(OGBL-Delegierte: 5/10).

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

Lohnaufbewertung: Erhöhung der leistungsabhängigen Gehälter und Boni um bis zu 1.000 € jährlich pro Beschäftigten (diese Maßnahme gilt für 90 % der Beschäftigten)

Prämien: Prämie für 100 Jahre Rotarex in Höhe von bis zu 1.000 € für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr, 800 € für eine Betriebszugehörigkeit von 15 bis 19 Jahren, 600 € (10 bis 14 Jahre), 400 € (5 bis 9 Jahre), 250 € (2 bis 4 Jahre), 150 € (1 bis 2 Jahre), 100 € (6 bis 12 Monate) und 50 € (0 bis 6 Monate) / Tourneepremie wird um 10 Cent pro Stunde auf 0,45 €/Stunde erhöht / Erhöhung der Betriebszugehörigkeitsprämie von 21 auf 25 €

Sonstiges: 2 zusätzliche Urlaubstage für alle Beschäftigten



Mister Minit

+ -20 Arbeitnehmer

Syndikat Handel
(OGBL-Delegierte 2/2)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2024

Urlaub: Einführung von dienstaltersgebundenen Urlaubstagen, demnach 1 zusätzlicher Tag pro 5-Jahres-Abschnitt, und das ab 5 Jahren bis 20 Jahre Dienstalter. Diese Maßnahme wird schrittweise eingeführt.

Prämie: Spezifizierung der Vergabekriterien der Endjahresprämie (Beispiel: Eintritt in die Rente). Einfrierung eines Rechenelements, das von der Inflation beeinflusst wird, für die Berechnung von Handelsboni bis zum 1. März 2024 inbegriffen.

Weitere: Erhöhung der außergesetzlichen Kilometerpauschale vom Wohnort zum Arbeitsplatz / Erhöhung der Tagespauschale zur Pflege der Arbeitskleidung

SSP

+ –90 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 8/8)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 – 31.12.2024

Prämien: Einführung einer Regelmäßigkeitsprämie von 200 € pro Halbjahr.

Urlaub: Erweiterung des Dienstaltermurlaubs, womit dieser nun ab 5 Jahren 2 zusätzliche Tage beinhaltet, ab 10 Jahren 3 zusätzliche Tage und ab 15 Jahren Dienstalterm 4 zusätzliche Tage./ Einführung eines Zeitsparkontos für die Aufrechterhaltung der auf das Dienstalterm bezogenen Urlaubstage.

Vergütung: Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit, der sich nun auf 35 % beläuft (das Arbeitsrecht sieht keinen Zuschlag im Horeca-Sektor vor)./ Automatischer Erhalt des Statuts eines qualifizierten Arbeitnehmers nach 10 Dienstjahren / Schaffung einer Arbeitsgruppe zur Einführung einer Lohntabelle je nach Funktionskategorie.

Sonstiges: Erhöhung der Wäschereizulage (+50 %)

Comptoir des Fers et Métaux (CFM)

+ –140 Arbeitnehmer

Syndikat Handel

(délégués OGBL: 10/10)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 – 31.12.2025

Urlaub: Möglichkeit, die durch zusätzliche Arbeitsleistung erzeugte Ruhezeit zum Zähler des jährlichen Erholungsurlaubs hinzuzufügen/ Hinzufügen der Ausgleichsruhezeit, die durch die Arbeit des Arbeitnehmers an einem Feiertag, der auf einen Sonntag fällt, erzeugt wird, zum Zähler des jährlichen Erholungsurlaubs/ Übertragung des nicht genommenen gesetzlichen Urlaubs bis zum 31. Dezember des Folgejahres (statt 31. März).

Essensgutscheine: Erhöhung des Nennwerts von Essensgutscheinen für alle Arbeitnehmer auf 10,80 €.

Prämien: Erhöhung und Änderung der Staffelung für die Auszahlung der Dienstaltermzulage / Erhöhung der Unfallfreiheitszulage für Auslieferungs- und Bereitschaftsfahrer / Einführung einer Erfolgsprämie von bis zu 2000 € brutto (mit einem garantierten Minimum von 450 € in Form von Geschenkgutscheinen).

Weitere: Aufnahme und Erhöhung der Vorteile für Arbeitnehmer, wenn sie bei CFM einkaufen / Bereitstellung eines Fahrzeugs oder Übernahme der Reisekosten für gelegentliche Vertretungen / Möglichkeit für Arbeitnehmer, sich bei den jährlichen Beurteilungsgesprächen von einem Mitglied der Personalvertretung unterstützen zu lassen / Aufnahme der für den Nachmittag des 24. Dezembers gewährten Arbeitsbefreiung / Einführung einer Arbeitsbefreiung für den Nachmittag des 31. Dezembers.



Dupont de Nemours

840 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement (OGBL-Delegierte: 3/12)

Laufzeit des KV: 01.01.2023-31.12.2025

Einmalige Prämien: Auszahlung einer einmaligen Prämie von 500 € im März 2023 an alle Beschäftigten des Rollenkonzeptes (bereits erfolgt) / Auszahlung einer einmaligen Prämie von 750 € im März 2024 an alle Beschäftigten des Rollenkonzeptes und im Single Role im März 2024 / Auszahlung einer einmaligen Prämie von 750 € im März 2025 an alle Beschäftigten des Rollenkonzeptes und im Single Role (Vorbehaltlich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen erfolgt die Auszahlung als partizipative Prämie > 50 % der Prämie sind steuerfrei).

Erhöhungen des durchschnittlichen „Merit“-Werts: Jährliche durchschnittliche Erhöhung des „Merit“ um 1,2 % für Angestellte, die dem Single-Role-Prinzip unterliegen, für 2023 (bereits erfolgt), 2024 und 2025.

Urlaubsgeld: Erhöhung des Urlaubsgeldes in Abhängigkeit von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab 2024 (5 Jahre Betriebszugehörigkeit oder weniger: 600 €; zwischen 5 und 10 Jahren: 650 €; zwischen 10 und 15 Jahren: 700 €; zwischen 15 und 20 Jahren: 750 €; zwischen 20 und 25 Jahren: 850 €; zwischen 25 und 30 Jahren: 950 €; ab 30 Jahren: 1005 €).

Urlaub: Umwandlung und Ausgleich der betriebsüblichen Feiertage für Schichtarbeiter (Rosenmontag, Montag der Braderie in Luxemburg-Stadt und 4 Stunden an Allerheiligen) in 4 zusätzliche Urlaubstage.

Sonstiges: Erhöhung des Tageszuschlags für zeitweilige Versetzungen von 25,5 % auf 26 %.



Cactus

3200 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 16/20)

Laufzeit des KV: 01.01.2023 - 31.12.2025

Wichtigste Verbesserungen: Erhöhung um eine Stufe (32,8 €) für Personen mit 3 Jahren Betriebszugehörigkeit / Erhöhung um eine weitere Stufe (32,8 €) für Personen mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit

Einmalige Prämien: Einmalige Prämie von bis zu 900 € je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

Weitere Verbesserungen: Halber freier Tag für Beschäftigte mit mehr als 5 Jahren Betriebszugehörigkeit / ein freier Samstag pro Jahr vor einem Mindesturlaub von 2 Wochen / Ausweitung der Familienzulage / Erleichterung der Freistellung aus medizinischen oder administrativen Gründen / Garantie einer parallelen Entwicklung zum qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn für LKW-Fahrer / Garantie des qualifizierten gesetzlichen Mindestlohns für Verantwortliche nach ihrer Probezeit / automatische Einstufung in die Tabelle „qualifiziertes Personal“ für Anspruchsberechtigte; Ausarbeitung eines neuen Verfahrens gegen Mobbing



willst

du

gute Arbeits-
bedingungen in
deinem Betrieb
verhandeln

deine Arbeitsbedingungen
und die deiner Kollegen
verteidigen

mit Tausenden anderen
Militant*innen und Personal-
delegierten für den Index
kämpfen



**Dann werde
OGBL-Kandidat*in**



Tripartite Industrie: Die Zukunft der luxemburgischen Industrie gestalten

Die Gewerkschaften unter der Führung des OGBL – der die Mehrheit im Sektor stellt –, der Arbeitgeberverband FEDIL, Wirtschaftsminister Franz Fayot sowie Arbeitsminister Georges Engel versammelten sich auf Wunsch der Gewerkschaften, um die Situation in der Industrie zu analysieren und dafür zu sorgen, dass nach den beiden Ankündigungen von Entlassungsplänen in den letzten Wochen die richtigen Antworten gegeben werden.

Anlässlich der Tripartite haben die Arbeitgebervertreter und die Regierung, wie auch der OGBL, bestätigt, dass es keine allgemeine Krise im Sektor gibt. Der OGBL bleibt dennoch vorsichtig und möchte sich mit den Mitteln ausstatten, um unmittelbare Lösungen für die bestehenden Probleme zu finden, sowie die Herausforderungen, mit denen wir konfrontiert sind, zu antizipieren und zu bewältigen.

Obwohl die Sozialpläne inzwischen zurückgezogen wurden und der soziale Dialog wieder aufgenommen werden konnte, ist festzuhalten, dass diese Unternehmen auf den ersten Blick das Informations- und Beteiligungsrecht der Personalvertreter missachtet haben. Diese Punkte stellen den Straftatbestand der Behinderung der Betriebsratsarbeit dar, die strafrechtlich geahndet werden können. Anzumerken ist, dass die anwesenden Akteure bestä-

tigten, dass es sich um Anomalien für das Land handelt und der soziale Dialog und der Erhalt des Arbeitsplatzes immer das Hauptziel darstellt.

Nichtsdestotrotz wird der OGBL dies weiterhin anprangern und nicht zögern, die zuständigen Gerichte anzurufen. Im Rahmen der Sitzung warnte der OGBL die Arbeitgebervertreter deutlich vor diesem Thema und erinnerte an die Wichtigkeit eines guten Sozialdialogs.

Den sozialen Dialog wieder aufnehmen und stärken

Konfrontiert mit einem unsicheren geopolitischen Kontext, der durch die Spekulation auf Energie- und Rohstoffpreise noch verstärkt wird, einem digitalen und ökologischen Wandel, der sich uns aufdrängt, und einer aggressiven Industriepolitik der Amerikaner, ist es natürlich unerlässlich, sich für eine koordinierte Industriepolitik einzusetzen.

Der OGBL fordert, sich am amerikanischen Modell zu orientieren, das die Industrie bei der Energiewende unterstützt und die Reindustrialisierung des Landes anstrebt, indem es den Schwerpunkt auf die Entwicklung und Schaffung von gut bezahlten gewerkschaftlich organisierten Arbeitsplätzen legt. All dies ist nur möglich, wenn

die Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehört wird und die Personalvertreter aktiv an den Veränderungen beteiligt sind.

In diesem Zusammenhang haben die anwesenden Akteure die Stärkung der bestehenden Tripartite-Plattformen für den Austausch zwischen den Sozialpartnern gefordert und beschlossen:

- Stärkung der Rolle des Konjunkturausschusses mit besonderer und regelmäßiger Aufmerksamkeit für den Sektor, um den Herausforderungen vorzugreifen;
- Einberufung eines Ständigen Ausschusses für Beschäftigung und Arbeit (CPTÉ), um das Gesetz über den Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu verbessern, um Sozialpläne zu vermeiden;
- Reaktivierung der Beteiligung der ADEM, das eine wichtige Rolle in den Begleitausschüssen (comités de suivi) in den Unternehmen spielen soll, die zur Begleitung der Pläne zur Arbeitsplatz-erhaltung eingerichtet werden.

Soziale Verantwortung der Unternehmen

Für den OGBL ist eine zukunftsorientierte Industrie nur möglich, wenn die Unternehmen in die Verantwortung genommen werden. Konkret bedeutet dies, dass die Beihilfen, seien sie sozialer Art (Vorruhestandsregelungen, Kurzarbeit, Rückerstattung von Ausbildungsgebühren, etc.), oder die öffentlichen Subventionen soziale Kriterien mit echten Gegenleistungen und sozialen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern beinhalten müssen.

Der OGBL wird keine Blankoschecks für Investoren unterstützen! Der digitale und ökologische Wandel wird mit uns und nicht ohne uns stattfinden! ◊



Beschäftigte in der Gemeinschaftsverpflegung wollen Kollektivvertrag

Die Beschäftigten in der Gemeinschaftsverpflegung sind entschlossener denn je, endlich ihren Kollektivvertrag im Sektor zu erhalten. Am 24. Mai protestierten sie auf Aufruf des Syndikats Handel vor den Räumlichkeiten der FEDIL Catering auf Kirchberg, um ihrer Verärgerung über die menschenverachtende Haltung der Arbeitgeber Ausdruck zu verleihen. Seit mehr als 20 Jahren fordern sie einen sektoralen Kollektivvertrag. Die Arbeitgeber haben sich bisher immer gedrückt und bestenfalls noch ungünstigere Regelungen angeboten, als das Gesetz vorsieht. Das ist inakzeptabel.

Vor etwa einem Jahr nahm der OGBL die Verhandlungen mit dem Patronat wieder auf. Die Verantwortlichen der FEDIL Catering zeigten sich sofort feindselig und versuchten sogar, die Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen. „Für sie ist es ein Spiel, für die Arbeitnehmer hängt ihr ganzes Leben davon ab“, erinnerte Chrystelle Brassinne, beigeordnetet Zentralsekretärin des OGBL, anlässlich des Proteststreiks. In der Tat muss man wissen, dass die Gemeinschaftsverpflegung – wie übrigens der gesamte Horeca-Sektor – derzeit weitaus ungünstigeren Regeln unterliegt als die anderen Tätigkeitsbereiche.

Der OGBL ist sich bewusst, dass der Sektor eine schwierige Zeit hinter sich hat und hat einen mehr als vernünftigen Forderungskatalog ausgearbeitet, der lediglich verlangt, dass die Sonntags- und Nachtarbeit sowie die Feiertage endlich erhöht werden – was derzeit im Gegensatz zu den anderen Sektoren nicht der Fall ist – oder dass die Arbeitnehmer zum Beispiel von einem Sozialurlaub profitieren können. Kurzum, Forderungen, die wenig kosten und deren Beträge zeitlich abschätzbar sind.

Für das Patronat ist dies jedoch offensichtlich schon zu viel, denn es lehnt die Forderungen ab und beruft sich dabei auf die Notwendigkeit für die Unternehmen, wettbewerbsfähig zu bleiben, sowie auf ihre geringen finanziellen Spielräume im Rahmen der öffentlichen Ausschreibungen.

Für den OGBL ist es offensichtlich, dass die FEDIL Catering die legitimen Forderungen der Arbeitnehmer nicht ernst nimmt. Zum Beweis: Obwohl der Forderungskatalog vor über einem Monat eingeführt wurde, hat sich der Patronatsverband bis heute noch nicht einmal die Mühe gemacht, ihre Berechnungen anzustellen oder den Katalog zu bewerten.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass der OGBL schon seit langem eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes fordert, die insbesondere darauf abzielt, die Arbeitgeber zu sektoriellen Verhandlungen zu verpflichten. Wäre eine solche Reform durchgeführt worden, wären die Beschäftigten in der Gemeinschaftsverpflegung nicht mehr mit einem Patronat konfrontiert, das mit allen Mitteln versucht, einen Kollektivvertrag in seinem Sektor zu verhindern.

Der OGBL fordert vom Staat auch, dass sich künftig nur noch Betriebe mit Kollektivvertrag an öffentlichen Ausschreibungen beteiligen dürfen, um das Phänomen des „legalen Sozialdumpings“, das die Arbeitgeber als Argument anführen, einzudämmen. Der Staat sollte sich in der Tat einige Fragen stellen, bevor er mit dem Geld der Steuerzahler öffentliche Aufträge vergibt, und überprüfen, wie dieses Geld in der Praxis verwendet wird.

Die Beschäftigten in der Gemeinschaftsverpflegung haben es satt, wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt zu werden, und sind entschlossen, ihren Kampf fortzusetzen, um endlich bessere Arbeitsbedingungen zu erhalten. <



DOSSIER

#3 2023 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL



**Der OGBL lädt sich
in die Wahlkampagne ein**



einleitung

Leitung

Die Kommunalwahlen liegen kaum hinter uns, da kündigt sich bereits ein weiterer Wahlgang an. Am 11. Oktober werden die luxemburgischen Wähler nämlich erneut an die Urnen gerufen, diesmal, um über die allgemeine politische Ausrichtung des Landes in den nächsten fünf Jahren zu entscheiden. Hierbei handelt es sich natürlich um die Parlamentswahlen. Der Countdown läuft bereits. Die verschiedenen politischen Parteien, die an den Wahlen teilnehmen, sind bereits in den Wahlkampf eingestiegen oder stehen kurz davor.

Die Politik der nächsten Koalition, die aus diesen Wahlen hervorgeht – was sie tun wird und was sie nicht tun wird – wird natürlich, wie immer, unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitswelt und die Hunderttausenden von Arbeitnehmern und Rentnern in Luxemburg haben, unabhängig davon, ob sie luxemburgische Staatsbürger sind, im Ausland wohnen oder als Grenzgänger arbeiten. Es versteht sich daher von selbst, dass diese Wahlen für die größte Gewerkschaft des Landes von großem Interesse sind.

Aus diesem Grund hat der OGBL beschlossen, sich in diese Wahlkampagne einzubringen, indem er zunächst seine Hauptforderungen, denen wir dieses Dossier des Aktuell widmen, an die verschiedenen politischen Parteien richtet. Die Forderungen des OGBL hinsichtlich dieser Parlamentswahlen decken nicht das gesamte Spektrum der Regierungskompetenzen ab. Sie konzentrieren sich ausschließlich auf die wichtigsten Themen, die die Arbeitnehmer, Rentner und ihre Familien in ihrem Alltag betreffen – also eben den Kompetenzbereich des OGBL.

Alle politischen Parteien sind herzlich eingeladen, diesen Forderungskatalog zu übernehmen, und zwar ohne sich zurückzuhalten. Plagiate sind ausnahmsweise sogar ausdrücklich erwünscht.

A bon entendeur...

Inhalt

- 4 Arbeitsrecht
- 6 Berufe von Morgen
- 7 Berufliche Weiterbildung
- 8 Steuer- und Haushaltspolitik
- 9 Bekämpfung der Armut
- 9 Finger weg vom Index
- 10 Soziale Sicherheit
- 11 Gesundheitspolitik
- 12 Wohnen
- 12 Bildung
- 13 Gleichstellung von Frauen und Männern
- 14 Öffentlicher Dienst
- 15 Gewerkschaftsrechte und Sozialdialog

Ein modernes und fortschrittliches Arbeitsrecht



2018 wurde im Koalitionsabkommen angekündigt, dass „wichtige Reformen auf der Ebene der Beschäftigungspolitik und der Kompetenzentwicklung fortgesetzt werden müssen“, und dass das Arbeitsrecht modernisiert werden sollte. Das Abkommen sah vor, dass diese Reformen im Rahmen eines erneuerten und verstärkten Sozialdialogs diskutiert werden sollten.

Trotz diesen Willensbekundungen muss man leider feststellen, dass diesen Ankündigungen keine Taten folgten und nur sehr wenige der angekündigten Reformen umgesetzt wurden.

Es gibt viel zu tun. Der OGBL fordert daher die politischen Parteien auf, sich für folgende Forderungen einzusetzen:

Reform des Kollektivvertragsgesetzes

Die 2018 angekündigte und versprochene Reform ist immer noch nicht zustande gekommen und dies trotz der europäischen Zielsetzung, die tarifvertragliche Abdeckung der Arbeitnehmer auf 80% zu erhöhen. Der OGBL fordert, dass diese Diskussion in Gang gesetzt wird, um eine bessere Abdeckung der Kollektivverträge zu gewährleisten, indem die Aushandlung von sektoriellen Kollektivverträgen erleichtert und gefördert wird, indem sie im Falle einer Anfrage auf Aufnahme von Verhandlungen seitens der Gewerkschaften obligatorisch gemacht werden.

Um die Abdeckung durch Kollektivverträge zu fördern, muss die Vergabe von öffentlichen Aufträgen sowie der Erhalt staatlicher Beihilfen an die Bedingung geknüpft werden, dass das antragstellende Unternehmen unter einen Kollektivvertrag fällt.

In Bezug auf das Schlichtungsverfahren beim Nationalen Schlichtungsamt müssen die gewerkschaftlichen Mittel erweitert werden, indem ein Recht auf einen Warnstreik eingeführt wird, die Definition des kollektiven Streitfalls überarbeitet wird und das Schlichtungsverfahren angesichts der steigenden Zahl von Anfechtungen durch die Arbeitgeber, die dieses wichtige Instrument des Sozialdialogs gefährden, klarer gefasst und verbessert wird.

Eine Reform der Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und der Sozialpläne

Die Gesetzgebung zu den Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und zu den Sozialplänen muss verbessert werden, um die Arbeitnehmer zu schützen und den Sozialdialog in solchen Situationen aufzuwerten. Der Plan zum Beschäftigungserhalt muss zu einem obligatorischen Bestandteil aller Gespräche zwischen den Sozialpartnern werden, bevor irgendwelche Gespräche über Sozialpläne geführt werden, die ausschließlich auf einen schnellen und unmenschlichen Abbau von Arbeitsplätzen abzielen.

Die Fristen in diesen verschiedenen Verfahren und die Informationen seitens des Arbeitgebers müssen überprüft werden, um ernsthafte Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu gewährleisten. Das Schlichtungsverfahren beim nationalen Schlichtungsamt muss auch im Rahmen von Verhandlungen von Plänen zum Beschäftigungserhalt möglich werden.

Strukturelle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

Luxemburg ist führend in Bezug auf das Armutsrisiko trotz Arbeit (Working poor). Um dieser Situation entgegenzuwirken, muss ein Mindestlohn garantiert sein, der es erlaubt, menschenwürdig zu leben. Deshalb fordert der OGBL eine strukturelle Erhöhung des sozialen Mindestlohns um 10%.

Arbeitszeitverkürzung

Seit Jahren fordert der OGBL eine Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Vor dem Hintergrund der wachsenden Nachfrage der Arbeitnehmer nach einer besseren Harmonisierung von Freizeit und Arbeitszeit, einer Steigerung Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und einer hohen Produktivität, einem Mangel an Arbeitskräften aufgrund der mangelnden Attraktivität der Berufe, ist eine Arbeitszeitverkürzung unumgänglich. Angesichts der Heterogenität der verschiedenen Wirtschaftssektoren muss diese Reduzierung im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen beschlossen und ihre praktische Umsetzung diskutiert werden.

Recht auf Teilzeitarbeit

Im Hinblick auf eine bessere Harmonisierung von Privat- und Berufsleben sollte das gesetzliche Recht auf Teilzeitarbeit mit garantierter Rückkehr zur Vollzeitarbeit eingeführt werden. Die

genauen Modalitäten könnten im Rahmen von Tarifverhandlungen festgelegt werden.

Stärkung des Arbeitnehmerrechts bei Konkursen

Der Schutz von Arbeitnehmern im Falle eines Konkurses muss verbessert werden. Die Obergrenze für das Superprivileg muss angehoben werden, wobei alle möglichen Mittel eingesetzt werden müssen, um Konkurse zu verhindern, indem die Arbeitnehmervertreter durch eine transparente Informationspflicht stärker einbezogen werden, falls wirtschaftliche Probleme innerhalb des Unternehmens auftreten.

Reglementierung der Plattformarbeit

Die Ausbreitung des Modells der Plattformarbeit stellt ein Risiko für die Arbeits- und Lohnbedingungen von Tausenden von Menschen dar, da es in diesem Bereich keine klaren Regeln gibt, um Missbrauch zu verhindern. Die Plattformarbeiter befinden sich in einem Unterordnungsverhältnis und sind keine Selbstständigen. Der OGBL fordert eine starke Gesetzgebung um die Plattformarbeit einzurahmen und das Phänomen der Scheinselbstständigkeit zu bekämpfen, indem eine Vermutung der Arbeitnehmerschaft vorgesehen wird.

Eine Anpassung der Bestimmungen über die Gesundheit am Arbeitsplatz

Im Rahmen der bedeutenden Veränderungen in der Arbeitswelt und der zunehmenden Risiken für die psychische und physische Gesundheit der Arbeitnehmer ist eine Reform der Arbeitsmedizin erforderlich. Die Entscheidung der Regierung, die Aufsicht über die Arbeitsmedizin vom Gesundheitsministerium auf das Arbeitsministerium zu übertragen, sollte nur der erste Schritt sein, um eine moderne und präventive Arbeitsmedizin zu errichten. Die Schaffung eines einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienstes, der die Unternehmen nach Sektoren zusammenfasst und nach einem Tripartitemodell geleitet wird, kann allein einen echten Mehrwert in der Arbeitsmedizin garantieren, um das Wohlergehen und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Angesichts der bedeutenden Entwicklung psychosozialer Risiken in der Arbeitswelt muss die Prävention der psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Arbeitsmedizin in den Vordergrund gerückt werden, indem die verschiedenen geltenden Gesetze angepasst werden.

Das Arbeitsrecht muss modernisiert und verstärkt werden, um den Herausforderungen von Morgen gerecht zu werden



Die Arbeitsplätze von morgen werden schon heute erdacht

In einem aufgrund der geopolitischen Lage unsicheren Umfeld und angesichts der großen Herausforderungen, die die Bewältigung des ökologischen und technologischen Übergangs mit sich bringt, hat der OGBL bereits vor dem zunehmenden Fachkräftemangel, den wir erleben, und vor den bestehenden Spannungen auf dem Arbeitsmarkt gewarnt. Letztere werden durch die Existenz unattraktiver, ja sogar prekärer Arbeitsangebote mit niedrigen Löhnen und Arbeitszeiten, die ein soziales Leben verhindern oder eine übertriebene Flexibilität erfordern, verstärkt. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine ehrgeizige Politik, die gewerkschaftlich organisierte Arbeitsplätze von hoher Qualität begünstigt, die einen gerechten Übergang für Alle garantieren. Der OGBL fordert die politischen Parteien in diesem Zusammenhang auf, sich zu verpflichten:

- Arbeitgeber durch Sozialdialog, Kollektivverhandlungen und Arbeitnehmerbeteiligung dazu zu zwingen, in die Attraktivität und Qualität von Arbeitsplätzen zu investieren. Nur wenn wir bessere Löhne und Arbeitsbedingungen anbieten, die den neuen Lebensweisen entsprechen, können wir die verschiedenen Krisen bewältigen und den Aufschwung unterstützen;
- Entwicklung von Strategien für die Entwicklung der Kompetenzen auf nationaler, sektoraler und Unternehmensebene unter Einbeziehung der Gewerkschaften und ihrer Personalvertreter, inklusive der Gestaltung und Umsetzung von Programmen für lebenslanges Lernen;
- Unterstützung der Entwicklung neuer, sauberer und innovativer Wirtschaftsaktivitäten, um ein integratives Wirtschaftswachstum durch die Schaffung, Umwandlung und Erhaltung hochwertiger Arbeitsplätze zu fördern. Dies erfordert auch die Reindustrialisierung des Landes, um die strategische Autonomie zu fördern, die durch die verschiedenen Krisen untergraben wurde;
- Gewährleistung einer menschlichen Kontrolle von Entscheidungen durch Stärkung der Lohnbeteiligung und der Rolle von Kollektivverhandlungen bei der Bewältigung des technologischen Wandels und des Einsatzes künstlicher Intelligenz, um nachhaltige und hochwertige Arbeitsplätze zu sichern;
- Festlegung von Bedingungen und Sozialklauseln, die alle



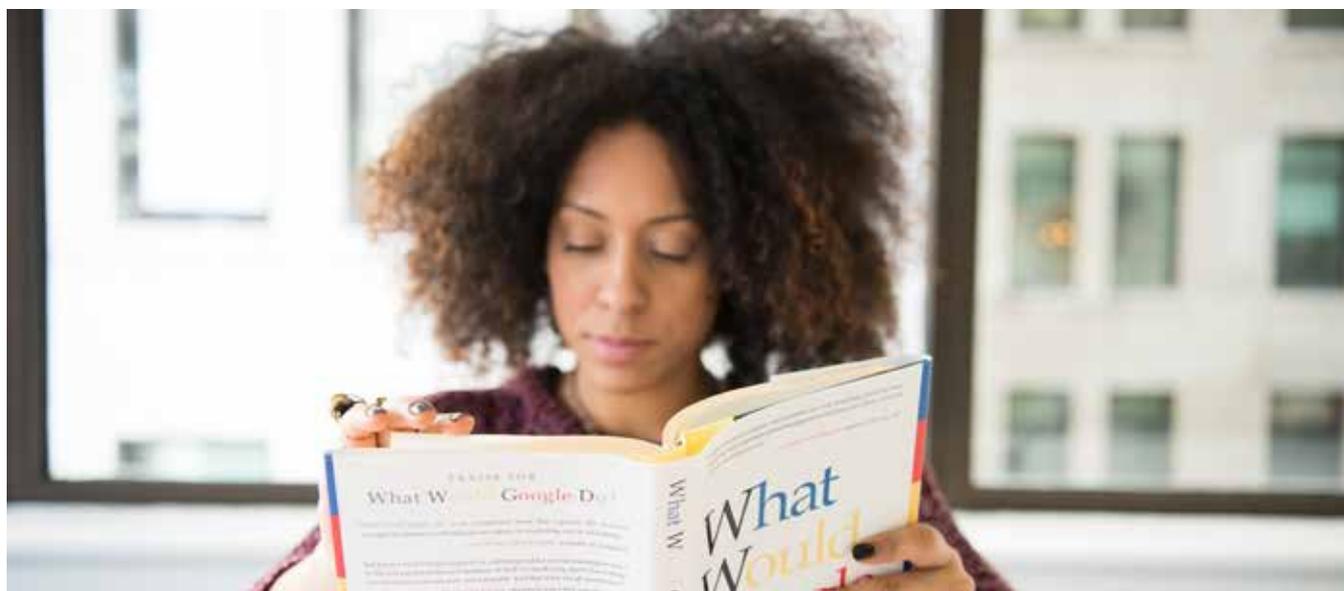
staatlichen Beihilfen, Steueranreize und die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Verpflichtung zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, zur Achtung von Kollektivverhandlungen und Gewerkschaftsrechten sowie zur Achtung der Menschen- und Umweltrechte knüpfen. Es muss Schluss sein mit Blankoschecks, die Unternehmen ohne Gegenleistung ausgestellt werden;

- Einführung einer Sorgfaltspflicht, die die Einhaltung der Menschenrechte, der Arbeitsnormen sowie der Umweltvereinbarungen in der gesamten Wertschöpfungskette der Unternehmen berücksichtigt, um die Unternehmen zu verpflichten, Risiken zu erkennen und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beheben;
- Sicherstellen, dass die Sozialschutzsysteme und die Beschäftigungspolitik so gestaltet sind, dass sie den Übergang zwischen Arbeitsplätzen, auch zwischen Sektoren, erleichtern, indem sie angemessene Bedingungen, Einkommenssicherheit und eine qualitativ hochwertige Berufsberatung bieten.

Die berufliche Weiterbildung: Ein Schlüsselement in einer Welt im Wandel

In Bezug auf die Entwicklung von Kompetenzen muss man feststellen, dass eine echte Reform der Berufsausbildung noch immer nicht zustande gekommen ist. Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) wurde einberufen, um eine Initiative namens „Skillsplang“ zu begleiten, bei der es sich lediglich um ein Pilotprojekt handelt, das keinen wirklichen Mehrwert für die Arbeitnehmer hat. Der OGBL fordert, dass sich die Parteien im Bereich der beruflichen Weiterbildung für folgende Punkte engagieren:

- so schnell wie möglich ein echtes Recht auf Weiterbildung einführen. Dieses Recht muss jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, an qualifizierenden und validierenden Weiterbildungen teilzunehmen, die den Veränderungen Rechnung tragen, die die Berufe in einem durch den ökologischen Wandel und die technologischen Veränderungen geprägten Umfeld durchlaufen;
- die Einrichtung eines nationalen Rates zur Überwachung und Bewertung der beruflichen Weiterbildung mit Tripartite-Charakter, um eine qualitativ hochwertige berufliche Weiterbildung und eine transparente Finanzierung zu gewährleisten;
- die Einrichtung eines nationalen Registers für berufliche Weiterbildung, das ein objektives Bild von den Erfordernissen und Ergebnissen einer koordinierten nationalen Politik der beruflichen Weiterbildung zeichnet;
- die Einführung einer Verpflichtung für jeden Arbeitgeber, in seinem Unternehmen ein Sozialaudit zu erstellen, um einen genauen Überblick über die Lohnstruktur sowie die vorhandenen und benötigten Kompetenzen zu erhalten und so die notwendigen Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung zu planen. Wenn dieses Audit Hinweise auf eine negative Beschäftigungsentwicklung ergibt, müssen die Sozialpartner Maßnahmen im Rahmen eines Plans zum Beschäftigungserhalt festlegen;
- eine Reform des individuellen Bildungsurlaubs, die für jeden Arbeitnehmer ein Recht auf individuellen Bildungsurlaub einführt. Dieses Recht sollte zehn personengebundene Bildungstage pro Jahr vorsehen. Eine solche Reform hätte vor allem den Vorteil, dass die Berufsausbildung attraktiver würde;
- die Schaffung von Professionalisierungsperioden im Betrieb während der regulären Arbeitszeit des Arbeitnehmers;
- eine Erleichterung sowie eine Anpassung der Validierung früherer Lernerfahrungen (VAE), um die Anerkennung der erworbenen Kompetenzen zu vereinfachen;
- eine Überprüfung der Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, bei der Arbeitgeber stärker zur Kasse gebeten werden, die keine Anstrengungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung unternehmen oder keine Ausbildungsplätze vorsehen.



Gerechte Steuern für eine ehrgeizige Haushaltspolitik

Um Steuergerechtigkeit in Luxemburg herzustellen und die Ungleichheiten in unserer Gesellschaft zu verringern, sowie um einen finanziell starken Staat zu gewährleisten, der in der Lage ist, eine ehrgeizige Haushalts- und Sozialpolitik zu verwirklichen, die unser Land auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereitet, fordert der OGBL von den politischen Parteien ein konkretes Engagement:

- für eine automatische Anpassung der Steuertabelle für natürliche Personen an die Inflation, um so dem Phänomen der „kalten Progression“, d.h. einer höheren Besteuerung bei Erfallen einer Indexranche, und somit dem „Nettoindexklau“ entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang ist außerdem eine weitere Anpassung der Tabelle in der Größenordnung von 5,5 Indexstufen erforderlich, um eine vollständige Anpassung der Erhöhungen seit 2017 zu gewährleisten;
- für eine sozialere Gestaltung der Steuertabelle, einschließlich einer Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns (vor Anwendung von Steuerkrediten), einer Abflachung des „Mittelstandsbockels“ durch eine Ausweitung der Steuerstufen und eine Verschiebung der Progressivität hin zu höheren Einkommen sowie die Einführung höherer Grenzsteuersätze für sehr hohe Einkommen;
- eine regelmäßige Anpassung der Schwellenwerte und der Beträge der verschiedenen Steuerkredite an die Inflation. Ohne eine solche Anpassung verlieren die Steuerkredite an realem Wert und die Zahl der Begünstigten sinkt im Laufe der Jahre;
- für eine Anpassung der Beträge für die verschiedenen Möglichkeiten von Steuerabschlägen: Versicherungsprämien, Anfahrtskosten, Beschaffungskosten, Sonderausgaben etc. Diese Beträge wurden seit über 20 Jahren nicht mehr angepasst, was zu einer Erhöhung der Steuerbelastung führt;
- eine konsequentere Besteuerung von Kapitaleinkommen, die derzeit im Vergleich zu Löhnen und Gehältern oder Altersrenten stark begünstigt werden. So müssen unter anderem Dividenden und Veräußerungsgewinne auf Finanzanlagen voll besteuert und die zusätzliche Steuerbefreiung von 1.500 Euro (Steuerklasse 1) auf Kapitaleinkommen abgeschafft werden;
- für die Wiedereinführung der Vermögenssteuer für natürliche Personen („Reichtumssteuer“). Es ist nicht akzeptabel und ungerecht, dass sich große Vermögen nicht an der Finanzierung von Aufgaben beteiligen, die im Interesse der Allgemeinheit liegen;
- für die Einführung einer Erbschaftssteuer in direkter Linie mit einer progressiven Steuer und einem indexierten Freibetrag (Freibetrag bis zu 2 Millionen Euro sowie für das vom Eigentümer selbst genutzte Haus);
- für eine Politik, welche internationale Initiativen zur Bekämpfung der Steuerflucht von multinationalen Konzernen unterstützt, sich gegen eine zusätzliche Absetzung der Steuersätze auf Unternehmenseinkommen sowie für eine Analyse des Impakts der vergangenen Steuersenkungen auf die öffentlichen Einnahmen, die Schaffung von Arbeitsplätzen und neuen Unternehmen einsetzt;
- für eine ehrgeizige Investitionspolitik, um das Land auf den digitalen, sozialen und ökologischen Wandel vorzubereiten, und um den Zugang aller Bürger zu Dienstleistungen und Gütern in den Bereichen Bildung, Weiterbildung, Gesundheitsversorgung, Forschung, öffentlicher Verkehr, Energie usw. zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang muss sich auf europäischer Ebene für Haushaltsregeln eingesetzt werden, die diesen Herausforderungen besser gerecht werden, insbesondere durch die Herausnahme von Investitionsausgaben aus der Berechnung des Haushaltsdefizits im Rahmen des Verfahrens bei einem übermäßigen Defizit („goldene Regel für die öffentlichen Finanzen“);
- für eine Revision bei der Steuerklasse 1a um die bestehenden Ungerechtigkeiten abzuschaffen, die vor allem alleinerziehende Eltern sowie Witwen und Witwer betreffen.



Armut kann man bekämpfen!

Die aufeinanderfolgenden Ausgaben des von der Arbeitnehmerkammer veröffentlichten Sozialpanoramas zeigen deutlich, dass die Prekarität und das Armutsrisiko in den letzten Jahren stark zugenommen haben, vor dem Hintergrund einer massiven Zunahme der Ungleichheiten. Der OGBL fordert die politischen Parteien auf, sich für einen Kurswechsel hin zu einer sozialeren Politik einzusetzen und dabei insbesondere folgende Maßnahmen vorzusehen:

- eine strukturelle Erhöhung der Beträge für das Einkommen zur sozialen Eingliederung (REVIS) und das Einkommen für Schwerbehinderte, die es den begünstigten Personen ermöglicht, über einen Betrag zu verfügen, der mindestens dem Referenzbudget entspricht, das vom Statec für die verschiedenen Haushaltskategorien festgelegt wurde;
- eine Ausweitung der Zahl der Empfänger der Teuerungszulage und die automatische Anpassung der verschiedenen Beträge der Zulage an die Inflation sowie ihre regelmäßige Anpassung an die reale Lohnentwicklung, um so eine Verschlechterung angesichts der Entwicklung der Lebenshaltungskosten und des Lebensstandards zu vermeiden;
- eine Erhöhung der maximalen Bezugsdauer für Vollarbeitslosengeld um 365 Tage angesichts der tendenziell steigenden Langzeitarbeitslosigkeit;
- eine Beschleunigung der Betreuung und Entschädigung von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden. Derzeit gibt es einen Mangel an Informationen über die Rechte und Pflichten von Arbeitssuchenden nach ihrer Anmeldung bei der ADEM. Die Fristen für das Auszahlen von Arbeitslosengeld betragen bis zu 2-3 Monate, was zu einer offensichtlichen Prekarität führt;
- der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI) muss die Norm bleiben, da er nicht zeitlich befristet ist, und mehr Garantien und Perspektiven für die Arbeitnehmer bietet. In diesem Zusammenhang sollten nur Unternehmen unterstützt werden, die mit unbefristeten Verträgen einstellen.

Finger weg vom Index!

Die automatische Indexierung der Löhne und Pensionen (der Index) stellt für den OGBL eine absolute rote Linie dar. Dieses Instrument, das es ermöglicht, die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner bei steigenden Preisen (=Inflation) zu erhalten, ist ein Eckpfeiler der Lohnpolitik im Land und einer der Garantien für den sozialen Frieden und die wirtschaftliche Entwicklung in Luxemburg.

Der Index darf nicht manipuliert, verschoben, verändert oder gedeckelt werden. Der OGBL

fordert alle politischen Parteien auf, sich in ihren Wahlprogrammen explizit für die Beibehaltung des Indexsystems und gegen jegliche Manipulation desselben einzusetzen.

Soziale Sicherheit ist kein Luxus

Um starke öffentliche Sozialversicherungssysteme zu gewährleisten, fordert der OGBL von den politischen Parteien ein konkretes Engagement:

- für eine strukturelle Erhöhung der Familienleistungen, die insbesondere ihren Nominalwertverlust infolge einer langen Phase der Deindexierung zwischen 2006 und 2021 ausgleicht, um das Armutsrisiko von Haushalten mit Kindern

zu bekämpfen. Darüber hinaus müssen die Rechtsvorschriften und Verwaltungsentscheidungen mit dem europäischen Recht in Einklang gebracht werden und die Gewährung von Familienleistungen ohne Diskriminierung und administrative Schikanen für Grenzgängerfamilien ermöglichen;

- für die Rücknahme der 2012 eingeführten Rentenberechnungsformel, die bis 2052 zu einer deutlichen Verschlechterung der durchschnittlich gewährten Renten führen wird, sowie für die Rücknahme der derzeitigen Regelungen, die eine mögliche Abschaffung der Jahresendzulage für Rentner und der regelmäßigen Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung vorsehen;
- für eine strukturelle Erhöhung der Mindestrente, um den Lebenshaltungskosten in Luxemburg Rechnung zu tragen, und für den Beibehalt des gesetzlichen Renteneintrittsalter sowie der Ansprüche auf eine vorzeitige Altersrente nach den derzeitigen Bestimmungen;
- für die Einführung einer Vorruhestandsregelung für körperlich schwere Arbeit und eines Anspruchs auf Teilrente, der es ermöglicht, ab dem Alter von 57 Jahren Teilzeitarbeit und Teilrente zu kombinieren;
- für eine sozial- und umweltverträgliche Investitionspolitik des Kompensationsfonds der Pensionskasse, die stärker auf die lokale und großregionale Wirtschaft ausgerichtet ist und auf Investitionen in die Kernenergie und in die Unternehmen mit dem höchsten CO₂-Ausstoß verzichtet;
- für die Beibehaltung der obligatorischen Vertragsbindung für medizinische Leistungen, die Eingliederung von ambulanten Operationen und IRM-Analysen im Krankenhauswesen, sowie die Ausweitung der Übernahme von Sachleistungen durch die nationale Gesundheitskasse;
- für die Anpassung der Tabelle der verschiedenen Berufskrankheiten und insbesondere für die Anerkennung psychosozialer Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen als Berufskrankheit;
- für eine Harmonisierung der Steuer- und Sozialversicherungsbestimmungen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer, die telearbeiten, Bereitschaftsdienst leisten oder sonstige Arbeitsleistungen ausserhalb Luxemburgs absolvieren, benachteiligt werden.





Der Anteil der über 60-Jährigen an der in Luxemburg lebenden Bevölkerung liegt bei 20%. Dieser Anteil wird in den kommenden Jahren wahrscheinlich noch weiter steigen. Das Ziel einer guten Seniorenpolitik sollte nicht nur die Erhöhung der Lebenserwartung sein, sondern auch, dass die Senioren bei guter physischer und psychischer Gesundheit alt werden können. Dieses Ziel muss bei der Betreuung dieser Bevölkerungsschicht stärker berücksichtigt werden, um inakzeptable und unwürdige Situationen zu vermeiden. Dazu müssen in verschiedenen Bereichen Verbesserungen und Anpassungen vorgenommen werden. Im Folgenden sind die Bereiche aufgeführt, in denen unserer Meinung nach Handlungsbedarf besteht.

Medizinische Versorgung

- Angesichts des anhaltenden Bevölkerungswachstums muss die Anzahl der Betten in den Krankenhäusern an den aktuellen und zukünftigen Bedarf angepasst werden. Auch das medizinische Personal muss an den tatsächlichen Bedarf angepasst und ihre soziale Situation verbessert werden.
- Die Öffnungszeiten von Ärztehäusern (maisons médicales) sollten bis zum späten Nachmittag ausgedehnt werden, da Statistiken zeigen, dass die Notaufnahmen bis zum Abend mit

Für eine Gesundheitspolitik, die den Bedürfnissen gerecht wird

einem großen Zustrom von Patienten (die nicht für die Notaufnahme bestimmt sind) konfrontiert sind, was zu langen Warteschlangen bis spät in die Nacht führt.

- Die Zahl der Ärztehäuser muss nach oben korrigiert und an die demografische und geografische Entwicklung unseres Landes angepasst werden.

Nationale Gesundheitskasse

- Die allgemeine Regelung bezüglich des Drittzahlers (direkte Sofortzahlung) muss endlich eingeführt werden, um die Patienten finanziell zu entlasten.
- Unser solidarisches Krankenversicherungssystem muss erhalten bleiben und eine Privatisierung muss verhindert werden.
- Deshalb muss die medizinische Versorgung in Luxemburg mit den neuen medizinischen Erkenntnissen und der technologischen Entwicklung Schritt halten. Auch neue Behandlungsmethoden müssen von der nationalen Gesundheitskasse erstattet werden. Eine Verschlechterung der Erstattungen aus Kostengründen muss verhindert werden.

Pflegeversicherung

- Die Leistungen der Pflegeversicherung sollten so ausgebaut werden, dass sie auch für kurze, dringende und zeitlich begrenzte Behandlungen zu Hause aufkommen können, um ältere Menschen zu behandeln, die nicht ins Krankenhaus eingewiesen werden können.

Empfangsstrukturen

- Die Kapazitäten der Empfangsstrukturen für ältere und pflegebedürftige Menschen müssen an den aktuellen und zukünftigen Bedarf angepasst werden. Dies gilt insbesondere in Bezug auf das Betreuungspersonal. Der Pflegeberuf, sowohl in festen Strukturen als auch in der ambulanten Pflege, muss aus sozialer und gesellschaftlicher Sicht aufgewertet werden, um die notwendigen Neueinstellungen zu ermöglichen. Der Preisanstieg in den Pflegeeinrichtungen muss bekämpft werden.



Wohnungswesen: der Notstand besteht weiter



Der Wohnungsnotstand besteht weiterhin und verschlimmert sich sogar noch. Während der Zugang zu Wohneigentum für Familien immer schwieriger wird, steigen die Mieten für Wohnraum in schwindelerregende Höhen. Die aufeinanderfolgenden Regierungen haben es versäumt, Lösungen für die Wohnungskrise auf den Weg zu bringen. Der OGBL fordert die politischen Parteien auf, sich einzusetzen für:

- einen realen Mietpreisdecken, indem die Schwelle von 5% des investierten Kapitals, die keineswegs starke Anstiege der Mieten verhindert und nicht mehr der Realität entspricht, durch ein neues System ersetzt wird, das insbesondere die Lebenshaltungskosten berücksichtigt;
- eine echte Bekämpfung der Bodenspekulation, indem im Rahmen der Reform der Grundsteuer und der Steuern auf leer stehende Häuser und auf die Zurückbehaltung von Grundstücken eine Progressivität nach Anzahl der Eigentumseinheiten progressiv vorgesehen wird. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass diese Maßnahmen schnell greifen und nicht erst in 10 bis 15 Jahren;

- die Schaffung von 30.000 erschwinglichen Wohnungen für Menschen mit geringem Einkommen;
- die Beendigung von Steuervorteilen, die nur die Spekulation anheizen und vor allem Großgrundbesitzern zugutekommen;
- die Ersetzung der kommunalen Mietkommissionen durch paritätisch besetzte und professionalisierte regionale Kommissionen;
- die Regulierung der Maklergebühren, indem diese Kosten von der Preisentwicklung abgekoppelt und vollständig von den Vermietern getragen werden;
- die Einführung einer sozialen Staffelung der Klimaförderung für Eigentümer und einer staatlichen Vorfinanzierung, damit auch weniger wohlhabende Personen energieeffiziente Sanierungen durchführen können („Klimadrittzahler“);
- die Einführung eines Klimawohngelds für Mieter, um die Auswirkungen der Kosten für energetische Sanierungen auf die Mieten zu neutralisieren.

Bildung: ein Kurswechsel ist nötig

Ungleichheiten in unserer Gesellschaft wirken sich auch auf die Bildung unserer Kinder aus. Anstatt Chancengleichheit von der frühen Kindheit an zu bieten, bestätigt das aktuelle Bildungssystem die bestehenden Ungleichheiten und tendiert sogar dazu, sie zu verstärken. Um einen echten Kurswechsel in der Bildungspolitik herbeizuführen, fordert der OGBL die politischen Parteien auf:

- die öffentliche und kostenlose Schule zu verteidigen, die Kinder aufnimmt, ohne sie nach ihrem sozialen Status, ihrer kulturellen Herkunft oder dem Glauben und den Überzeugungen ihrer Eltern zu trennen;
- dem Trend entgegenzuwirken, dass Schulen immer stärker miteinander konkurrieren und Parallelsysteme entstehen;

- den Lehrerberuf wieder attraktiver zu machen, indem die Zunahme von Verwaltungsaufgaben auf Kosten der für die Kinder verfügbaren Zeit begrenzt wird; sich dem Ausverkauf von Karrieren im Bildungswesen und im pädagogischen und psychosozialen Bereich zu widersetzen; die prekäre Situation der Lehrbeauftragten im Bildungswesen zu beenden; die Berufsausbildung aufzuwerten und zu reformieren, indem ein „Tronc commun“ auf Ebene der 4^e ESG vorgesehen wird und mehr Übergänge zwischen den verschiedenen Stufen ermöglicht werden;
- sich für die Einführung der Möglichkeit einer Lehre im Betrieb auf der Ebene des BTS einzusetzen.



Damit die Gleichheit zwischen Frau und Mann eine Realität wird

Damit die Gleichheit zwischen Männern und Frauen sich nicht auf eine bloße Absichtserklärung reduziert, damit die Gleichheit eine gelebte Realität in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt wird, fordert der OGBL, dass sich die politischen Parteien konkret engagieren:

- für die Einführung einer echten Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Das geltende Gesetz verbietet Lohndiskriminierung, läuft aber Gefahr, auf der Strecke zu bleiben. Wir brauchen echte Beschwerde- und Kontrollmöglichkeiten und eine größere Verpflichtung der Unternehmen zur Transparenz. Außerdem müssen bei der Berechnung des Lohnunterschieds alle Parameter berücksichtigt werden, einschließlich Beschäftigungsgrad, Teilzeitarbeit, sektorale Unterschiede usw.;
- für die Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und bei der Berufsberatung. Lohnunterschiede beginnen in der Tat oft schon bei der Wahl der Ausbildung und des Berufs;
- für gleiche Chancen beim beruflichen Aufstieg von Männern und Frauen. Teilzeitarbeit und/oder Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn dürfen keine Bremsen oder Hindernisse für die berufliche Entwicklung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darstellen oder zu solchen werden;
- für die Stärkung der Befugnisse des Gleichstellungsdelegierten und die Einführung von Schulungen zur Geschlechtergleichstellung in den Unternehmen;
- gegen alle Formen von Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft. Die jährliche Erhebung von Zahlen und Statistiken, Präventions- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie psychologische



und andere Unterstützungsmöglichkeiten sind immer noch unzureichend;

- für eine Verbesserung des Urlaubs für den zweiten Elternteil bei der Geburt oder Adoption eines Kindes.



Für leistungsfähige öffentliche Dienstleistungen

Pandemie hat einmal mehr gezeigt, wie wichtig leistungsfähige öffentliche Dienste für die Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts und das Funktionieren unserer Gesellschaft sind. Im Hinblick auf starke öffentliche Dienste fordert der OGBL von den politischen Parteien:

- sich der Politik der Privatisierung, Liberalisierung und Auslagerung öffentlicher Dienstleistungen zu widersetzen. Diese seit über 40 Jahren verfolgte Politik ging stets mit einer Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen der betroffenen Mitarbeiter einher und trug zu einer Verschlechterung der Qualität der angebotenen Leistungen bei;
- das derzeitige Modell der Verhandlungen über das Lohnabkommen für den öffentlichen Dienst mit der einzigen Mehrheitsgewerkschaft der Staatsbeamten durch umfassende Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu ersetzen, die die Mehrheitsgewerkschaft in den meisten Bereichen einbeziehen, die direkt oder indirekt von diesen Verhandlungen abhängig sind, darunter die CFL, die kommunalen öffentlichen Dienste, die Arbeitnehmer beim Staat, der Gesundheits- und Pflegesektor;
- die Verbindung zur Lohnentwicklung im öffentlichen Dienst für die Arbeitnehmer im Bereich Hochschule und Forschung, bei der Post und bei der Tram wiederherzustellen; ;
- den bestehenden Ungerechtigkeiten bei den staatlichen Laufbahnen ein Ende zu setzen und die Gleichbehandlung bei gleichwertigen Abschlüssen/Qualifikationen zu gewährleisten;
- die unteren Laufbahnen im öffentlichen Dienst aufzuwerten. Ein erster Schritt wäre die endgültige Beibehaltung der 5%igen Erhöhung auf die ersten 100 Punkte, die derzeit auf das Jahr 2023 begrenzt ist, was zu Gehaltseinbußen bis in die Laufbahn B1 am 1. Januar 2024 führen wird;
- eine demokratische Personalvertretung auch für die Staatsbeamten und -angestellte einzuführen;
- den Zugang zum öffentlichen Transport, zu Verwaltungen und anderen Institutionen für behinderte und ältere Menschen barrierefrei zugestalten. Viele ältere Menschen haben Schwierigkeiten mit der digitalen Umstellung in vielen Bereichen.;
- weitere Schließungen von Post- und Bankfilialen zu verhindern. Nach Bedarf sollten neue Filialen eröffnet werden. Die Kosten für gängige Bankoperationen sollten abgeschafft oder gesenkt werden.



Für eine Stärkung der Gewerkschaftsrechte und des Sozialdialogs

Der Sozialdialog auf nationaler Ebene, wie auch auf sektoraler und betrieblicher Ebene, ist ein wesentlicher Hebel für gewerkschaftliches Handeln. Das „Luxemburger Modell“ des Sozialdialogs, sein Tripartite-Charakter, der auf einer ausgewogenen Vertretung zwischen den Vertretern des Staates, der Arbeitgeber und der national repräsentativen Gewerkschaften beruht, hat es oft ermöglicht, Lösungen im Interesse der Bevölkerung zu finden, und war der Garant für den sozialen Frieden in Luxemburg. Dieses Gleichgewicht muss aufrechterhalten werden, um zu verhindern, dass die legitimen Forderungen der Arbeitnehmer und Rentner, von denen die Mehrheit bei den Parlamentswahlen in Luxemburg nicht wahlberechtigt ist, ins Abseits gedrängt werden.

Der OGBL fordert, dass sich die politischen Parteien klar aussprechen für:

- die Beibehaltung der derzeitigen Zusammensetzung der Tripartite-Gremien, basierend auf den Kriterien der nationalen Repräsentativität auf der Grundlage der Wahlen für die Berufskammern;
- die gleichberechtigte Einbeziehung der Gewerkschaften in Gremien, in denen sie nicht vertreten oder unterrepräsentiert sind, wie in den verschiedenen sektoralen Hohen Ausschüssen, dem Hohen Rat für Geschlechtergleichstellung oder auch noch der Klimaaktionsplattform;
- die Ausweitung der Mitbestimmung in den Unternehmen, indem die Möglichkeiten der Personaldelegationen und der national repräsentativen Gewerkschaften verbessert werden;
- die Verteidigung des Grundrechts von Personalvertretern und Gewerkschaftern auf freie Meinungsäußerung im Rahmen ihrer Gewerkschaftsarbeit, ohne Auswirkungen auf ihren Arbeitsplatz oder ihre Karriere befürchten zu müssen;
- die Verteidigung der grundlegenden Gewerkschaftsrechte, des Rechts, sich zu organisieren, sich zu versammeln, zu demonstrieren, kollektive Aktionen durchzuführen und zu streiken, als grundlegende demokratische Rechte.





Alle politischen Parteien sind herzlich eingeladen, diesen Forderungskatalog zu übernehmen, und zwar ohne sich zurückzuhalten. Plagiate sind ausnahmsweise sogar ausdrücklich erwünscht.



In der Baubranche wächst die Wut

Im Bausektor bahnt sich ein Sozialkonflikt an. Der OGBL und die andere im Sektor vertretene Gewerkschaft haben dies am 31. Mai anlässlich einer gemeinsamen Pressekonzferenz angekündigt. Grund dafür ist die skandalöse Haltung der beiden Arbeitgeberverbände des Sektors (*Groupement des Entrepreneurs du Bâtiment et des Travaux Publics* und *Fédération des Entreprises Luxembourgeoises de Construction et de Génie civil*) im Rahmen der Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags im Bausektor, der in Luxemburg über 20.000 Arbeitnehmer beschäftigt. Die Arbeitgeberverbände weigern sich nämlich beharrlich, die legitimen Forderungen der Gewerkschaften zu berücksichtigen.

Im Gegensatz zu dem, was derzeit oft gesagt wird, geht es dem Bausektor jedoch gar nicht so schlecht. Zwar hat sich der Bau neuer Wohnungen aufgrund der höheren Zinssätze der Banken etwas verlangsamt, aber der Bau neuer Wohnungen macht nur ein Viertel der Gesamtaktivität der Unternehmen in diesem Sektor aus. Der Großteil ihrer Tätigkeit entfällt vielmehr auf Renovierungsarbeiten und große öffentliche Bauvorhaben. Obwohl einige Unternehmen, die sich auf den Wohnungsneubau spezialisiert haben, derzeit mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, haben viele Unternehmen bereits volle Auftragsbücher bis ins nächste Jahr hinein. Jean-Luc De Matteis, Zentralsekretär des OGBL, betont ebenfalls, dass man bereits wissen kann, dass die Investitionen im nächsten Jahr hoch sein werden und dass auch im Wohnungsbau eine Erholung erwartet wird. Kurzum, die Aussichten für den Sektor sind gut. Und man sollte auch nicht vergessen, dass die Bauunternehmen in den letzten zehn Jahren stark profitiert und enorme Gewinne gemacht haben.

Trotz der guten Gesundheit des Sektors haben die Arbeitgeber die Verhandlungen jedoch wieder einmal in die Länge



gezogen und dabei alle erdenklichen Ausreden benutzt. Die Verhandlungen begannen Anfang 2022 mit der Vorlage eines gemeinsamen Forderungskatalogs der Gewerkschaften, der Lohnerhöhungen, Urlaub und berufliche Bildung umfasste. Zunächst zeigten die Gewerkschaften Verständnis für die Arbeitgeber. In der Branche herrschte eine gewisse Unsicherheit, der die Gewerkschaften Rechnung trugen. Die Gewerkschaften schlugen den Arbeitgebern sogar vor, nur eine kurze Vereinbarung für einen kurzen Zeitraum auszuhandeln, die den Arbeitnehmern angesichts der weiterhin steigenden Inflation zumindest ein wenig finanzielle Sicherheit geben würde. Dieser Vorschlag wurde von den Arbeitgebern ebenfalls abgelehnt.

Nach 20 Monaten Verhandlungen waren die Arbeitgeber nicht in der Lage, auch nur einen einzigen ernsthaften Vorschlag

zu machen, außer den bestehenden Kollektivvertrag zu verlängern – kurz gesagt: den Status quo!

Eine Haltung, die für die Beschäftigten völlig inakzeptabel ist. Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass der Sektor derzeit unter einem eklatanten Mangel an Attraktivität leidet. Eine Aufwertung des Berufs ist derzeit unumgänglich, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, der sich in den nächsten Jahren dramatisch verschärfen wird, wenn nichts unternommen wird. Die Arbeitgeber scheinen das Problem jedoch noch nicht erkannt zu haben.

Die Gewerkschaften haben beschlossen, nun in die Offensive zu gehen und zunächst eine breit angelegte Informations- und Sensibilisierungskampagne auf Baustellen im ganzen Land zu starten. Erste Aktionen sollen in Kürze folgen.◊

Cargolux greift Sozialdialog an und legt Beschwerde gegen die Entscheidung des ONC ein



Nach einem Rekord-Nettogewinn von 768,7 Millionen US-Dollar im Jahr 2020 und 1,3 Milliarden US-Dollar im Jahr 2021 hat Cargolux nun ein weiteres Rekordjahr mit einem Nettogewinn von 1,6 Milliarden US-Dollar angekündigt.

Nach 15 Verhandlungsrunden für einen neuen Kollektivvertrag für die mehr als 1.800 Beschäftigten von Cargolux, die seit 10 Monaten andauern, lehnt die Cargolux-Direktion dennoch jegliche Lohn-erhöhung, eine nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie eine angemessene Arbeitsplatzsicherheit für alle Beschäftigten kategorisch ab.

Aufgrund des fehlenden Willens der Cargolux-Direktion, echte und ernsthafte Verhandlungen aufzunehmen, haben der OGBL und der LCGB am 17. Februar 2023 das nationale Schlichtungsamt (ONC) angerufen. Bei der ersten Sitzung des ONC bestätigte die Cargolux-Direktion ihren

Unwillen, indem sie die Unzulässigkeit des Rechtsstreits beantragte. Nach Analyse und Überlegung lehnte das ONC jedoch den Antrag von Cargolux ab und bestätigte die Rechtmäßigkeit der Anrufung durch die Gewerkschaften.

Im Hinblick auf das nächste Treffen vor dem Schlichtungsamt wurden drei weitere Verhandlungssitzungen anberaumt, um über die von den Gewerkschaften auf Antrag des ONC mitgeteilten vorrangigen Punkte zu verhandeln. Bei der ersten dieser Verhandlungssitzungen teilte die Cargolux-Direktion den Gewerkschaften mit, dass sie gegen die Entscheidung des NSA beim Verwaltungsgericht Klage einreichen werde.

Obwohl Cargolux bereits bei den letzten Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags vom ONC mit der gleichen Forderung abgewiesen worden war, wiederholt sich die Geschichte nun vor dem

ONC. Diese neue Tat von Cargolux ist eine Premiere in Luxemburg, denn bislang hat noch kein Arbeitgeber eine Entscheidung des ONC vor dem Verwaltungsgericht angefochten.

Diese Vorgehensweise von Cargolux stellt die Legitimität des ONC in Frage und zielt einzig und allein darauf ab, das Modell des luxemburgischen Sozialdialogs zu zerstören. Dieser Angriff auf das ONC und das Modell des luxemburgischen Sozialdialogs ist angesichts der Aktionärsstruktur von Cargolux inakzeptabel. Darüber hinaus ist dieses Vorgehen schädlich für die laufenden Verhandlungen und stellt eine völlig unverantwortliche Eskalation des Kollektivverhandlungsstreit seitens des Managements von Cargolux dar. Denn bei einem Scheitern der Verhandlungen ist ein Arbeitskonflikt unvermeidlich!

In den letzten drei Jahren, die von der Pandemie geprägt waren, hat die Belegschaft große Anstrengungen unternommen und unermüdlichen Einsatz gezeigt, sodass Cargolux die verschiedenen Herausforderungen meistern und in drei aufeinanderfolgenden Jahren Rekordgewinne erzielen konnte. Anstatt die Belegschaft für ihre vorbildliche Arbeit angemessen zu belohnen, beharrt das Management von Cargolux auf einer Haltung der Missachtung der Beschäftigten.

Der OGBL und der LCGB bleiben im Rahmen dieser Verhandlungen engagiert, um faire und gerechte Lösungen zu finden. Sie fordern daher einmal mehr, dass die Direktion ihre Verantwortung gegenüber den Beschäftigten, dem Unternehmen und dem Wirtschaftsstandort Luxemburg wahrnimmt, indem sie einen zukunftsorientierten Kollektivvertrag für die gesamte Belegschaft aushandelt. ◊

Gütertransport: Die Unternehmen sind selbst schuld am Fahrermangel!

Im Rahmen ihres Tages der offenen Tür am vergangenen 29. April haben die Vertreter der Patronatsorganisation *Groupement Transport* auf den derzeitigen Personalmangel im Sektor Gütertransport hingewiesen: Der Altersdurchschnitt der LKW-Fahrer ist hoch, viele gehen in den kommenden Jahren in Rente und viel zu wenige junge Menschen sind noch bereit, den Beruf zu ergreifen. Derzeit sollen in Luxemburg 10.000 Fahrer fehlen.

An dieser Situation sind die Unternehmen zum großen Teil selbst schuld!

Bekannte luxemburgische Unternehmen haben ebenfalls systematisch Filialen in Osteuropa eröffnet haben, um dort von Dumpinglöhnen und schlechteren Arbeitsbedingungen zu profitieren. Außerdem wird immer mehr auf Subunternehmen gesetzt, um die direkte Verantwortung zu umgehen, die ein Unternehmen für seine Fahrer hat.

Aber auch der Umgang vieler Unternehmen mit ihren Fahrern führt dazu, dass viele den Beruf nicht länger ergreifen wollen: Regelmäßig wenden sich Fahrer an das OGBL-Syndikat Straßenverkehr & Schifffahrt/ACAL, weil ihnen nicht der volle Lohn gezahlt wird oder weil geleistete Überstunden nicht ausgezahlt werden. Diese müssen sich die betroffenen Fahrer dann – mit Hilfe ihrer Gewerkschaft – vor Gericht erstreiten!

Erschwerend hinzu kommt noch der eklatante Mangel an demokratischem Geist im Sektor. Viele Unternehmen tun alles, um gewerkschaftlich organisierte Personaldelegationen zu verhindern. Den Fahrern werden oft Informationen zu den Delegationswahlen vorenthalten, damit diese sich gar nicht erst zur Wahl aufstellen können und dafür werden dann patronatshörige



„neutrale“ (nicht gewerkschaftlich organisierte) Kandidaten präsentiert.

Und wenn sich Fahrer dann doch offen im OGBL organisieren wollen, werden sie in vielen Unternehmen unter Druck gesetzt, ihr Engagement zurückzuschrauben oder ganz einzustellen.

Derzeit erleben viele Sektoren einen Mangel an verfügbaren Arbeitskräften – und das ist im Gütertransport besonders schlimm ausgeprägt. Gelöst werden kann das Problem aber nicht mit einem „Tag der offenen Tür“, sondern ausschließlich mit anständigen Löhnen und guten Arbeitsbe-

dingungen. Diese kann es nur mit einem guten Kollektivvertrag geben!

Wenn dem Groupement Transport und den Transportunternehmen ernsthaft daran gelegen ist, den Fahrermangel zu beheben, müssen Praktiken wie Sozialdumping und die systematische Auslagerung von Aktivitäten an Subunternehmen ein Ende finden und stattdessen der Kollektivvertrag neu verhandelt werden. Der OGBL signalisiert jedenfalls seine Bereitschaft, im Rahmen des Sozialdialogs für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen zu streiten und so auch den Beruf des Fahrers wieder attraktiver zu machen. ◊

Trotz hoher Gewinne blockiert Coca-Cola die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags, der die 68 Beschäftigten von Coca-Cola Luxemburg umfasst, sind derzeit in einer Sackgasse, da die Unternehmensleitung sich weigert, ernsthaft über Lohnerhöhungen zu verhandeln, obwohl das Unternehmen hervorragende Ergebnisse aufzuweisen hat

Bereits bei der Eröffnung der Verhandlungen am 16. November 2022 hatte der OGBL einen Mangel an Transparenz in der Kommunikation des Unternehmens angeprangert. Die von der Direktion vorgelegte Finanzbilanz vermischte nämlich die Zahlen der Gruppe für Belgien und Luxemburg und ließ somit keinen Einblick in die genaue finanzielle Situation für Luxemburg zu. Ein Mangel an Transparenz, der die Farbe der bevorstehenden Diskussionen bekannte.

Da die Geschäftsleitung die Finanzlage der Gruppe in Luxemburg und Belgien immer noch vermischte, teilte sie den Beschäftigten am 16. Februar günstigere Zahlen

mit als die, die zuvor bei den Verhandlungssitzungen vorgelegt worden waren: +12,5 % Umsatz, +9,5 % Verkaufsvolumen und ein um +13,5 % höherer Nettogewinn. Auf Konzernebene war ein Anstieg des Umsatzes um +15,5 %, des Reingewinns um +12,5 % und des Aktienwerts um +13 % zu verzeichnen.

Obwohl es die Beschäftigten waren, die durch ihren Einsatz diesen Reichtum geschaffen haben, weigert sich die Coca-Cola-Direktion, ihnen einen Teil des Kuchens zu geben. Der OGBL ist der Meinung, dass es jedoch legitim ist, dass die Arbeit der Arbeitnehmer gerecht aufgewertet und anerkannt wird.

Die Direktion sieht es jedoch nicht so und hat beschlossen, den Forderungskatalog der Arbeitnehmer mit einer Handbewegung vom Tisch zu fegen. Von Beginn der Verhandlungen an stellte die Arbeitgeberseite ein Scheitern der Verhandlungen in Aussicht, wenn die Gewerkschaftsseite

ihren Vorschlag ablehnen würde, d. h. in erster Linie eine einmalige Prämie von 200 Euro für das Jahr 2023. Dieser Vorschlag wurde dann durch die vom OGBL geförderten Diskussionen nach oben korrigiert, blieb aber angesichts der Gewinne, die der Handelsriese einfuhr, mager. Darüber hinaus lehnt die Mehrheit der Arbeitnehmer den Vorschlag einer einmaligen Prämie ab, da dies das Prinzip, das historisch im Rahmen der Kollektivverhandlungen bei Coca-Cola Luxemburg vorherrschte, verschlechtern würde. Es wäre nämlich der Anfang vom Ende der sich wiederholenden Lohnerhöhungen für die Beschäftigten von Coca-Cola.

Der OGBL bedauert das derzeitige Scheitern der Verhandlungen und fordert die Direktion von Coca-Cola auf, wieder einen konstruktiven Dialog mit den Arbeitnehmervertretern aufzunehmen, um einen sozialen Konflikt und einen Gang vor das Nationale Schlichtungsamt zu vermeiden. ◊

Finger weg von meinem Feiertag!

Das OGBL-Syndikat Handel hat am 9. Mai vor dem Cactus in Niederkerchen eine symbolische Aktion durchgeführt, um gegen die Entscheidung des Unternehmens, an diesem Feiertag zu öffnen, zu protestieren und um die Kunden zu sensibilisieren. Nach Carrefour und Match hat dieses Jahr nämlich auch die größte Supermarktkette des Landes – Cactus – ihre Beschäftigten gezwungen, an einem Feiertag zur Arbeit zu kommen. Der OGBL erinnert daran, dass die Beschäftigten der großen Einzelhandelsketten bereits spät abends, samstags und oft auch sonntags arbeiten, dass sie bereits ultraflexible Arbeitszeiten haben... und nun verlangt man von ihnen auch noch, ihren Feiertag abzuschreiben!

Ein Feiertag ist dazu da, um Zeit mit der Familie zu verbringen, Hobbys nachzugehen, das Wetter zu genießen, zu wandern oder die Kinder zu sehen. Er ist sicherlich nicht dazu da, um zu arbeiten oder einzukaufen. Es gibt also keine Notwendigkeit, ein Geschäft an einem Feiertag zu öffnen! Und die Beschäftigten im Einzelhandel sind keine Arbeitnehmer zweiter Klasse! ◊



Die Diagnose ist korrekt, aber das Heilmittel ist mangelhaft



Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen möchte auf die kürzlich von den COPAS-Vertretern in der Presse gemachten Äußerungen reagieren und wichtige Präzisierungen anbringen.

Der OGBL teilt zwar voll und ganz die Feststellung der COPAS, dass der Personalbestand im Pflegesektor derzeit bei weitem nicht ausreicht, um den wachsenden Bedürfnissen der Bevölkerung und den Anforderungen des Sektors gerecht zu werden. Die vom Patronatsverband vorgeschlagenen Lösungen weisen jedoch erhebliche Schwachstellen auf.

Erstens ist es wichtig zu betonen, dass die Schaffung eines neuen Gesundheitsberufs, der zwischen dem des Pflegehelfers und dem des Krankenpflegers angesiedelt ist, unweigerlich mehrere Klassen von Pflegekräften in Luxemburg einführen würde, während es höchste Zeit ist, die bereits bestehenden Berufe aufzuwerten.

Mit der neuen Ausbildung auf Bachelor-Niveau für Krankenschwestern und Krankenpfleger ist es nun von entscheidender

Bedeutung, parallel dazu attraktive Karriereperspektiven für Pflegehelferinnen und Pflegehelfer anzubieten.

Um die besten Talente für den Beruf des Pflegehelfers zu gewinnen und zu halten, betont der OGBL, dass es von größter Wichtigkeit ist, die Ausbildung aufzuwerten, indem sie auf das Niveau eines Technikerdiploms angehoben wird, anstatt einen zusätzlichen Beruf zu schaffen, der diesem Niveau entspricht.

So könnte die Zusammenarbeit von Pflegehelfer und Krankenpfleger, die für eine hohe Qualität bürgt, nicht nur im Pflegesektor weiterbestehen, sondern der Pflegehelfer würde auch eine neue Rolle im Krankenhausbereich erhalten. Auf diese Weise würde der gesamte Beruf des Pflegehelfers, der für das Pflegesystem in Luxemburg absolut lebenswichtig ist, für viele junge Menschen auf Berufssuche attraktiver werden.

Was zweitens die Lohnbedingungen der Gesundheitsfachkräfte betrifft, zeigt sich das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozi-

alwesen ebenso besorgt wie die COPAS über die bestehenden Lohnunterschiede in diesem Sektor und begrüßt die Tatsache, dass die COPAS die gewerkschaftliche Forderung des OGBL nach einem einzigen Kollektivvertrag in diesem Sektor aufgegriffen hat.

Der OGBL möchte also darauf hinweisen, dass eine Harmonisierung der Arbeitsbedingungen nicht kostenneutral sein kann, wie es der COPAS-Präsident vorschlägt. Es gibt nur eine einzige Lösung, um die Lohnunterschiede im Sektor zu beseitigen, und diese besteht in einer deutlichen Erhöhung der derzeit niedrigeren Löhne.

Wenn COPAS vorschlägt, dass die Aufwertung des einen Kollektivvertrags durch eine Finanzierung aus dem Haushaltsvolumen des anderen Kollektivvertrags erfolgen könnte, bedeutet dies, dass der Patronatsverband die wohlverdienten Löhne der Arbeitnehmer im Krankenhausssektor entweder senken oder in ihrer Entwicklung bremsen möchte. Der OGBL wird dies natürlich mit aller Kraft verhindern. ◊

Nach dem Scheitern der Fusion Welche Zukunft gibt es für die Beschäftigten des luxemburgischen Satellitenkonzerns?

Am 29. März 2023 sickerte eine Information über eine mögliche Fusion zwischen SES und Intelsat durch, was beim OGBL, der Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, Besorgnis auslöste.

Bereits seit mehreren Monaten kursierten Gerüchte über eine mögliche Fusion. Die SES-Direktion schien versucht zu haben, den Weg dafür zu ebnet, indem sie einen neuen, weitreichenden Reorganisationsprozess startete.

Tatsächlich informierte die SES-Direktion im Februar die Personaldelegationen der verschiedenen Einheiten, aus denen SES besteht (nicht nur in Luxemburg, sondern auch im Ausland, insbesondere in Deutschland und in den Niederlanden), über eine zukünftige interne Reorganisation. Im März informierte Steve Collar, der CEO von SES, die 650 Beschäftigten in Luxemburg offiziell darüber, dass SES eine tiefgreifende Veränderung durchläuft, mit dem Ziel, eine „marktorientierte Organisation“ zu werden, die „ihrem Zweck angemessen“ ist.

In den letzten Monaten wurden den Beschäftigten – hauptsächlich mittleren und höheren Führungskräften – nach und nach neue Stellen angeboten, aber auch einvernehmliche Abfindungen.

Zur Erinnerung: Der in Luxemburg ansässige Satellitenkonzern hat in den letzten Jahren eine ziemlich unruhige Zeit mit mehreren kleinen und großen Umstrukturierungen hinter sich, darunter ein letztes großes Umstrukturierungsprogramm im Jahr 2020 („Simplify and Amplify“; S&A), das dazu führte, dass im August 2020 in letzter Minute ein Plan zum Beschäftigungserhalt abgeschlossen und 2022

erneuert wurde (der Plan läuft am 31. August 2023 aus). Rund 50 Beschäftigte wurden damals und werden auch heute noch durch die Aushandlung dieses Plans zum Beschäftigungserhalt gerettet, der einerseits Maßnahmen zur internen Verlegung auf (derzeitige und künftige) freie Stellen und andererseits die Einführung staatlicher Instrumente wie Anpassungsvorruhestand, befristete Wiedereingliederungshilfe und Einstellungsbeihilfe vorsieht. Somit ist die staatliche Beteiligung in diesem Reorganisationsprozess nicht unerheblich.

Dies hinderte SES jedoch nicht daran, 2020 eine Filiale in Bukarest zu eröffnen und die Aktivitäten in Rumänien rasch auszubauen, obwohl der Staat die Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsplätze in Luxemburg finanziell unterstützt. Zu bemerken ist, dass die in Rumänien durchgeführten Aktivitäten auch in Luxemburg hätten angesiedelt werden können, da es in Betzdorf weder an Platz noch an Personal mangelt.

Die Bestätigung von SES, dass mit Intelsat SA Fusionsverhandlungen geführt werden, weckte schlechte Erinnerungen und der OGBL fragte sich, ob die Arbeitsplätze in Luxemburg erhalten bleiben würden, da Fusionen in der Regel mit einem Stellenabbau einhergehen.

Folglich hatte der OGBL den Minister für Kommunikation und Medien, Premierminister Xavier Bettel, aufgefordert, seine Verantwortung zu übernehmen und dafür zu sorgen, dass die Interessen der Arbeitnehmer bei den Verhandlungen und dem Abschluss dieser eventuellen Fusion gewahrt werden. Der Staat ist in der Tat ein wichtiger Aktionär von SES – er verfügt



über 33,3% der Stimmrechte im Verwaltungsrat. Daher forderte der OGBL Garantien, dass es nicht zu einem Personalabbau kommt und dass SES die Mehrheit an dem neuen Unternehmen behält, das aus der Fusion hervorgehen sollte. Jede Vereinbarung, die ausschließlich durch steuerliche Erwägungen, Kosteneinsparungen, Personalabbau und die Schwächung des Standorts Luxemburg motiviert war, war zurückzuweisen.

Schließlich stellte und stellt sich noch immer die Frage der Arbeitnehmerver-



vertretung im Verwaltungsrat der SES SA. Der OGBL betont, dass es sehr bedauerlich ist, dass SES sich bislang geweigert hat, Arbeitnehmervertreter als stimmberechtigte Mitglieder im Verwaltungsrat der SES SA zuzulassen, wie es der OGBL mehrfach gefordert hat. Dies würde den Arbeitnehmern in der Tat ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung im Unternehmen ermöglichen und dem Personal die Sicherheit geben, dass es wie gesetzlich vorgesehen in diesem Entscheidungsorgan vertreten ist. Derzeit sitzen die Personalvertreter nur im Verwaltungsrat

von SES Astra, der bis 2001 das Entscheidungsorgan darstellte. Im Laufe der Zeit hat sich die Struktur der Gruppe jedoch enorm verändert, und wichtige Entscheidungen werden nun innerhalb der SES SA getroffen und diskutiert. Eine Vertretung des Personals im Verwaltungsrat der SES SA ist daher erforderlich.

Auf jeden Fall forderte der OGBL den Staat auf, eine aktive Rolle bei den Verhandlungen über diese Fusion zu spielen und sich für den Erhalt der Arbeitsplätze in Luxemburg einzusetzen.

Dramatische Wendung im Juni 2023

Und dann kommt der Monat Juni 2023. Am 12. Juni gibt das SES-Management offiziell bekannt, dass CEO Steve Collar am Ende des Monats aus dem Amt scheidet. Nur neun Tage später, am 21. Juni, wird bekannt gegeben, dass die Verhandlungen zwischen SES und Intelsat gescheitert sind und es daher keine Fusion zwischen den Unternehmen geben wird.

Während sich die gerade abgelaufene Sequenz an sich schon als besorgniserregend erweist (Abgang des CEO und Bekanntgabe des Scheiterns der Verhandlungen nur wenige Tage später), ist es umso beunruhigender, dass Intelsat offenbar einen neuen Akteur in der Konstellation der sogenannten MEO-Satelliten (*Medium Earth Orbit*) anstrebt, in der SES bislang der einzige Akteur war. Während das ursprüngliche Ziel der Fusion darin bestand, die Aktivitäten zu konsolidieren, um ein stärkerer und wettbewerbsfähiger Akteur auf dem Markt zu werden, würde Intelsat nun in dieses neue Geschäft einsteigen und damit zu einem weiteren Konkurrenten für SES werden.

Die Erklärungen der SES-Führung für den Abbruch der Verhandlungen und den Weggang des CEO, Steve Collar, bleiben mehr als unklar. Der OGBL und die Personaldelegationen in den verschiedenen juristischen Einheiten von SES sind weiterhin besorgt über die Zukunft von SES.

Wir bleiben am Ball! ◇

Immer noch keine Gerechtigkeit für Polizisten mit Sekundardiplom!

Nachdem im Rechtsstreit gegen den Luxemburger Staat zurückbehalten worden war, dass hunderte von Polizisten bei der Polizeireform von 2018 aufgrund ihres Sekundarschulabschlusses einen direkten Zugang zur B1-Laufbahn hätten bekommen müssen (die Richter benutzen im Urteil den Ausdruck „de plano“, d.h. „von Rechts wegen“) und daraufhin den Mechanismus der „voie expresse“ (über den seit 2018 hunderte von Beamten ohne Sekundardiplom aufgrund ihrer Dienstzeit vorrangig vor den Beamten mit Schulabschluss in die B1-Laufbahn gewechselt waren) eingefroren worden war, weil die Richter eine Verfassungswidrigkeit festgestellt hatten, hätte man glauben müssen, dass die zuständigen Minister verstanden hätten, was Sache ist.

Nicht aber so die Minister Marc Hansen (Öffentlicher Dienst) und Henri Kox (Innere Sicherheit) die mit dem Abkommen bezüglich des zeitbegrenzten Mechanismus vom Wechsel der Gehaltsgruppe („voie expresse“) innerhalb der großherzoglichen Polizei, das am 12. Juni 2023 zwischen der Regierung, dem SNPGL und der CGFP unterzeichnet wurde, gewollt und bewusst die vom Verfassungsgericht und Verwaltungsgericht festgehaltenen Ungerechtigkeiten weiter bestehen lassen:

- Beamte mit Sekundarabschluss haben immer noch keinen direkten Zugang zur B1-Laufbahn.
- Die Dienstzeit behält, aufgrund der fehlenden Rückwirkung, Vorrang vor dem Diplom.

Zudem ist auch die Art und Weise, wie dieses Projekt zustande kam höchst verwerflich und einem Minister eigentlich unwürdig. Die Minister Marc Hansen und Henri Kox hatten die ADESP von vorneherein von



allen Verhandlungen ausgeschlossen, und haben sich somit gezielt über den Artikel 1 des großherzoglichen Reglements vom 5. März 2004 hinweggesetzt: „Im Falle in dem mehrere Vereinigungen, die die verschiedenen Lohnuntergruppen innerhalb einer und derselben Verwaltung vertreten, setzt sich die Personalvertretung aus den Vorständen der verschiedenen Vereinigungen zusammen.“

Auch Artikel 3 des Reglements wurde ignoriert: „Bei Angelegenheiten, bei denen die Stellungnahme der Personalvertretung vorgeschrieben ist [...], muss die Personalvertretung bereits im Stadium der Ausarbeitung des Textes konsultiert werden. Er muss die vollständigen Unterlagen erhalten [...]“.

Man muss feststellen, dass es keine Konsultation einer Personalvertretung gab. Die ADESP, als Vertreterin der Polizisten mit Sekundarabschluss, die von Anfang an das berechtigte Anliegen von hunderten von betroffenen Polizisten nach einer Neueinstufung in die B1, sowohl bei der

Polizei intern als auch in der Öffentlichkeit vertreten hat, ist hier von vorneherein nicht in die Diskussionen mit eingebunden worden. Seit Dezember hat die ADESP immer wieder um Unterredungen gebeten und wurde vertröstet. Stattdessen hat die Regierung hinter verschlossenen Türen mit der SNPGL/CGFP verhandelt.

ADESP und OGBL spricht sich hiermit klar gegen den aktuellen Entwurf aus, da der Entwurf und das Abkommen in der totalen Respektlosigkeit gegenüber dem Sozialdialog zustande kam und in dem Projekt ganz klar die Schlussfolgerungen vom Verfassungsgericht und vom Verwaltungsgericht missachtet wurden.

Des Weiteren kritisieren wir aufs Schärfste die Vorgehensweise der Minister Marc Hansen und Henri Kox. Die drei Regierungsparteien sollten sich die Frage stellen, wieweit es tragbar ist, dass Minister den Sozialdialog ignorieren und sich gewollt und bewusst über Reglemente und Gerichtsurteile hinwegsetzen. ◊

Bessere Arbeits- und Lohnbedingungen für das Personal sind eine Voraussetzung für den konsequenten Ausbau des öffentlichen Personentransports

Vor kurzem fand eine Unterredung von gleich vier Strukturen von OGBL und Landesverband – Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband, Syndikat Straßen-transport und Schifffahrt-ACAL, Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband sowie die Abteilung Öffentlicher Dienst – mit dem Mobilitätsminister und seinen Beamten statt. Die Gewerkschaftsvertreter hatten diese Unterredung angefragt auf Grund von Informationen, dass im Rahmen der Neuorganisierung des öffentlichen Personentransports im Süden des Landes es zu einer Reduzierung der vom TICE betriebenen Linien kommen soll.

Die Gewerkschaftsdelegation kritisierte in diesem Zusammenhang die schleichende Tendenz öffentlich betriebene Linien durch Linien zu ersetzen, die von privaten Busgesellschaften betrieben werden, wie auch die Tatsache, dass der festzustellende Personalmangel, die ständigen Überstunden sowie die daraus entstehenden Abwesenheiten wegen Krankheit (insbesondere Burnout) vor allem durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, durch Einstellung neuer Busfahrer in einem weniger gut bezahltem Statut (Gemeindeangestellte statt Beamte, privatrechtliches statt öffentliches Statut) begegnet werden soll. Für OGBL und Landesverband ist dies genau der falsche Weg: die Karriereperspektiven, die Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen verbessert werden, um den Beruf des Busfahrers wieder attraktiver zu machen.

Dies ist auch im Sinne der Ziele der Regierung. Die Vertreter des Ministeriums erläuterten bei der Unterredung die Pläne der Regierung, den öffentlichen Personentransport weiter auszubauen, die Komplementarität zwischen den einzelnen Angeboten zu verstärken und auch mehr

grenzüberschreitende Linien im Süden des Landes einzuführen.

Die Vertreter des Ministeriums unterstrichen, dass bis 2035 damit gerechnet wird, statt 75.000 Passagiere heute 160.000 Passagiere pro Tag transportiert werden müssen. Auch hat eine Studie gezeigt, dass sehr viele Grenzgänger im Süden des Landes arbeiten, während bisher der grenzüberschreitende Personentransport vor allem auf die Stadt Luxemburg ausgerichtet ist.

Es gilt also die Komplementarität der verschiedenen Angebote, zwischen der schnellen Tram, zu einer erhöhten Taktfrequenz im Eisenbahnverkehr sowie zu den zusätzlichen grenzüberschreitenden Linien zu verbessern und dadurch insgesamt die Kapazitäten zu erhöhen.

Diese Anstrengungen können nicht ohne ausreichendes und zufriedenes Personal erreicht werden.

Bezüglich des TICE gaben die Vertreter des Ministeriums zum Teil Entwarnung: noch sei nicht klar, ob es wirklich zu einer Reduzierung der vom TICE betriebenen Linien kommen soll, da die diesbezüglichen Verhandlungen mit dem Gemeindegewerksyndikat noch laufen. Die aktuelle Konvention besteht noch bis 2024.

Auch wenn der Inhalt dieser Konvention noch nicht bekannt ist, ist angesichts der zu leistenden Kapazitätserhöhungen klar, dass insgesamt nicht weniger gefahren werden wird. Die Vertreter des Ministeriums haben unterstrichen, dass es auf jeden Fall nicht zu Entlassungen beim TICE kommen würde.

Unter welchem Statut neue Fahrer beim

TICE eingestellt werden sollten, sei nicht Sache des Mobilitätsministeriums, sondern hier liege der Ball klar bei den Gemeinden.

Über den Betreiber der zukünftigen Tramlinie zwischen Luxemburg und Esch-Belval wollte der Minister keine Aussage machen, diese Entscheidung müsse sein Nachfolger treffen.

Weitere Themen bei der Unterredung waren unter anderem die Situation am Ausbildungszentrum CFC („Centre de formation des conducteurs“), das für den OGBL neu organisiert werden und zusätzliche regionale Zweigstellen erhalten sollte, sowie die leidige, und noch immer weitgehend ungelöste Frage des Zugangs zu Toiletten insbesondere für die RGTR-Busfahrer, aber auch für die Fahrer des TICE. Selbst an einem zentralen Knotenpunkt wie Belval ist dies derzeit noch nicht gewährleistet

Auch dies ist ein Teil von attraktiven Arbeitsbedingungen für die Fahrer. Die Vertreter des Ministeriums haben versichert, weiter in diesem Sinne auf die Gemeinden einzuwirken, zumal mittlerweile 50% der Kosten vom Staat übernommen werden. ◊



Quo Vadis Aleba?

Wie steht es um die sektorale Repräsentativität im Finanzsektor?



Interview mit Véronique Eischen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und Zentralsekretärin des Syndikats Finance Sector von 1998 bis 2021.

In Luxemburg steht die Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen für den OGBL immer im Vordergrund.

Nun hat die Gewerkschaft Aleba in den letzten Jahren einige Kontroversen ausgelöst. Wir sprachen mit Véronique Eischen, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und Beraterin des OGBL Finance Sector.

Was hat dazu geführt, dass Aleba in Gewerkschaftskreisen in Ungnade gefallen ist? Wie steht der OGBL dazu?

Die sektorale Repräsentativität wurde der Aleba entzogen, weil sie unter die Schwelle von 50 % bei der letzten Wahl der Arbeitnehmerkammer gefallen ist, aber auch, weil sie gegen das luxemburgische Kollektivvertragsrecht gehandelt hat. In der Tat hat sie versucht, die zwei im Sektor vertretenen national repräsentativen Gewerkschaften, OGBL und LCGB, von den Kollektivvertragsverhandlungen auszuschließen. Auch die Arbeitnehmervertretung im Finanzsektor als Ganzes darf nicht missachtet oder geschwächt werden.

Es ist nicht wahr, dass die Aleba von allen Seiten diskriminiert wird. Im Gegenteil, sie hat sich selbst in diese Lage gebracht, indem sie im Alleingang und ohne Konsultation der beiden landesweit repräsentativen Gewerkschaften ein Abkommen unterzeichnet hat. Nach dieser Vereinbarung hätten die Beschäftigten im Finanzsektor trotz Rekordgewinnen auf Lohn erhöhungen und andere Verbesserungen verzichten müssen. Die Aleba reagierte nicht auf die dringenden Appelle des OGBL und weigerte sich, im Interesse der Arbeitnehmer zu handeln. Daraufhin wurde ihr die sektorale Repräsentativität entzogen.

Erst dann konnte der OGBL echte Verhandlungen erwirken. Diese führten zu qualitativen Verbesserungen wie dem Recht auf Abschalten, Sozialurlaub von bis zu 5 Tagen pro Jahr, mehr Urlaub für bestimmte Gruppen, mehr Mitbestimmungsrechte, die Verpflichtung zur Aushandlung von Zeitsparkonten, die Verpflichtung zur Gewährung von Weiterbildung und keine Sanktionsmaßnahmen auf der Grundlage der jährlichen Beurteilung.

In den Banken wurde eine lineare Lohnverbesserung von 0,7% für 2022 und 0,5% für 2023 erreicht. Im Kollektivvertrag der Versicherungen wurden Erhöhungen in den Lohntabellen bewilligt.

Die Aleba hat vor Gericht Klage gegen den Entzug ihrer sektoralen Repräsentativität eingereicht. Wie ist die aktuelle Situation?

Der Richter für einstweilige Verfügungen ließ die Klage von Aleba, die am Tag nach der Rücknahme durch den Minister eingereicht worden war, nicht gelten. Und auch

das Verwaltungsgericht, das am 29. März 2023 sein Urteil in der Hauptsache verkündete, wies die Vorwürfe der Aleba einer nach dem anderen zurück. Die Aleba hat also bereits in beiden Instanzen verloren. Die Aleba beruft sich auch immer wieder auf die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Die ILO besagt jedoch lediglich, dass gesetzlich dafür gesorgt werden muss, dass die Verbände, die die Arbeitnehmer vertreten, ihre Rechte ausüben können. Bisher wurde dies durch die bestehenden Gesetze weitgehend gewährleistet. Die Aleba hat immer ihren Platz am Verhandlungstisch gehabt, auch wenn nicht ganz klar ist, auf welcher Seite sie steht.

Was wird jetzt passieren?

Die Aleba hat angekündigt, künftig in allen Wirtschaftssektoren tätig werden zu wollen, um eine repräsentative Gewerkschaft auf nationaler Ebene zu werden. Um dies zu erreichen, müsste sie bei den nächsten Wahlen zur Arbeitnehmerkammer (CSL) in allen Wirtschaftssektoren mehr als 20 % der Stimmen erhalten. Abgesehen davon, dass dieses Ziel unrealistisch erscheint, beweist es einmal mehr, dass ihre eigenen Interessen Vorrang vor den Interessen der Beschäftigten im Finanzsektor haben. Dies scheint für die Aleba nur zweitrangig zu sein.

Anstatt sich stärker auf den Sektor zu konzentrieren, in dem sie bei den letzten Wahlen immerhin ihre Mehrheit verloren hat, will sie nun überall aktiv werden. Der OGBL Finance Sector wird sich weiterhin auf die Interessen der Beschäftigten im Finanzsektor konzentrieren, sie verteidigen und vertreten. Er wird alles daran setzen, dass die Beschäftigten des Finanz-



sektors weiterhin im Vordergrund stehen. In einer sich ständig wandelnden Finanzwelt, die oft von ausländischen Muttergesellschaften geleitet wird, sind branchenübergreifende Kompetenzen erforderlich. Als Garant des Sozialdialogs und eines Rederechts auf Augenhöhe wird der OGBL alles daran setzen, dass die Beschäftigten des Finanzsektors auch weiterhin angemessen vertreten sind

Warum ist es sinnvoll und notwendig, vom OGBL als nationaler Mehrheitsgewerkschaft vertreten zu werden?

Die Beschäftigten im Finanzsektor haben besondere Herausforderungen und Interessen, mehr als die Beschäftigten in anderen Branchen. Eine nationale Gewerkschaft, die auch auf den Finanzsektor spezialisiert ist, kann sich besser auf diese Herausforderungen konzentrieren und die Interessen der Beschäftigten in diesem Sektor vertreten. Eine nationale

Gewerkschaft, die im Finanzsektor aktiv ist, kann sich auch bei den Arbeitgebern und der Regierung besser Gehör verschaffen. Sie kann Verhandlungen und Kampagnen auf nationaler Ebene führen und sich für bessere Arbeitsbedingungen, Löhne und Sozialleistungen für die Arbeitnehmer einsetzen.

Darüber hinaus kann der OGBL auch eine bessere Solidarität und Unterstützung unter den Arbeitnehmern fördern. Da der Finanzsektor häufig globalisiert ist, können die nationalen Gewerkschaften dazu beitragen, die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen Arbeitnehmern aus verschiedenen Ländern zu fördern. Insgesamt gibt es viele Gründe, warum die Beschäftigten des Finanzsektors den OGBL brauchen, um ihre Interessen und Bedürfnisse zu vertreten und sich in der Branche lauter Gehör zu verschaffen. ◊

Die Bank im Jahre 2030 – Künstliche Intelligenz (KI) im Finanzsektor



Wie werden die aktuellen globalen Trends, insbesondere die KI, die Zukunft des europäischen Bankensektors und seiner Beschäftigten gestalten?

Das OGBL-Syndikat Finance Sector hat durch seine beigeordnete Zentralsekretärin Angélique Vidic-Lazzara im 1. Quartal 2023 in Paris an einem von Uni Finance organisierten Workshop teilgenommen. Dieser konzentrierte sich auf die großen Schlüsselrends, die den Bankensektor umgestalten, wie KI und neue Technologien.

Sozialdialog

Der erste Punkt, der bei diesem Workshop hervorgehoben wurde, liegt in der Tat-

sache, dass die Digitalisierung und das „Humankapital“ gestärkt werden müssen. Der Workshop betonte auch die Relevanz des Sozialdialogs als Mittel zur Antizipation und Bewältigung der verschiedenen Veränderungen. Die KI ist eine Gelegenheit, die nicht verpasst werden darf. Es muss eine gemeinsame Erklärung auf sozialer Ebene mit den Gewerkschaften geben.

Der Sozialdialog ist für die Wirtschaft als Ganzes hervorragend. Man darf nicht vergessen, dass die Sozialpartner im Sozialdialog sehr wichtig sind. Diese können nämlich die Übergänge in einer sich verändernden Arbeitswelt erleichtern. Die Sozialpartner erkennen an, dass sie durch

den Sozialdialog und die Aushandlung von Kollektivverträgen eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung des Einsatzes digitaler Werkzeuge von Anfang an spielen.

Kompetenzen und Ausbildung

Eine der größten Herausforderungen für die Arbeitnehmer in diesem Sektor ist der Bedarf an neuen Fähigkeiten, um sich mit den neuen digitalen Werkzeugen und der Nutzung von KI auszukennen.

Daher müssen bereits jetzt die Schulungen geplant werden, die für die Personen erforderlich sind, die die Transformationen managen werden, und warum nicht auch eine Plattform schaffen, um die Zukunft zu sichern: Der Sozialdialog ist



nützlicher, moderner und relevanter denn je. KI und neue digitale Technologien verändern den Finanzsektor und seine Funktionsweise sehr schnell. KI ist nicht die einzig mögliche Lösung, aber sie ist ein wichtiges Instrument für die digitale Veränderung des Bankensektors.

Datenschutz

Achtung: Es gibt nach wie vor sehr große Bedenken hinsichtlich der ethischen Nutzung von KI und Algorithmen. Was geschieht mit dem Datenschutz? Mit all diesen neuen digitalen Werkzeugen können Tausende von Informationen gesammelt und analysiert werden: Wie werden all diese Daten verwendet? Wir müssen wachsam und aufmerksam sein, wenn es

darum geht, wie KI am Arbeitsplatz eingeführt wird, insbesondere im Hinblick auf die Überwachung. Der Algorithmus und die KI sind nicht 100 %ig zuverlässig. Folgen wie Diskriminierung und Ungleichheit treten allzu oft auf. Man darf jedoch nicht vergessen, dass die mangelnde Transparenz bei der Art und Weise, wie Algorithmen und KI Entscheidungen treffen, viele ethische Fragen aufwirft.

Schlussfolgerung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der zunehmende Einsatz von KI und neuen digitalen Technologien im Finanzsektor erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten hat: auf ihre Aufgaben, ihre Arbeitsplätze und ihre Arbeitsbedingungen. Die Art und Weise, wie KI am Arbeitsplatz eingeführt wird, muss aufmerksam beobachtet werden, insbesondere was die Überwachung, den Datenschutz und die Auswirkungen auf Beschäftigung und Ausbildung betrifft. Es besteht ein klarer Bedarf an Sozialdialog und Kollektivvertragsverhandlungen sowohl auf Unternehmens- als auch auf Branchenebene. Wir brauchen unbedingt einen gesetzlichen Rahmen und eine Beobachtungsstelle, um die Auswirkungen der KI auf den Finanzsektor in den Griff zu bekommen.

Zusammenfassung

Die Risiken sind:

- Die wachsende Ungleichheit und der unfaire Wettbewerb
- Die Verdrängung von Arbeitnehmern und die Verschlechterung des Wirtschaftsmodells
- Die Schwächung des Sozialdialogs
- Die Haftungsrisiken
- Der Rückgang der Qualität der Arbeitsplätze
- Die Risiken für die physische und psy-

chische Gesundheit

- Die sich ändernden Anforderungen an die Fähigkeiten
- Der vertrauensvolle Einsatz von KI

Um diesen Risiken vorgreifen zu können, müssen die Sozialpartner handeln und die Einführung und Umsetzung von KI in den Unternehmen regulieren.

Der OGBL wird dieses Dossier weiterhin verfolgen und Sie regelmäßig über die Entwicklungen auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene informieren. Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben, denn als Arbeitnehmer eines Unternehmens im Finanzsektor sind Sie alle damit konfrontiert. ◊

Der zunehmende Einsatz von KI und neuen digitalen Technologien im Finanzsektor erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten hat: auf ihre Aufgaben, ihre Arbeitsplätze und ihre Arbeitsbedingungen.

Wer ist dem Handwerk nahe und wer ist ihm näher?



Die Gemeindewahlen sind vorbei, die nächsten Wahlen stehen vor der Tür. Bis Oktober bleiben wir gespannt, was in den Wahlprogrammen zu finden sein wird.

Die AMELUX hat vor etwa einem Jahr die Runde durch die politische Landschaft gemacht, um den Puls bei den Parteien zu fühlen. Wir haben darauf hingewiesen, dass es im Handwerk und in der Berufsausbildung an jungen Kräften fehlt. Die meisten jungen Leute, die wir derzeit im Handwerk haben, haben diesen Weg nicht freiwillig gewählt. Und das, weil sie zum Handwerk hin orientiert wurden, weil sie zu schwach für den Allgemein- oder Sekundarunterricht sind.

Wenn man schwach in Mathe oder in den Sprachen ist, wird davon ausgegangen, dass man mit den Händen arbeiten

kann. Es muss gewusst sein, dass wir, die Gesellschaft, die Leute nach Diplomen wertschätzen, und die Diplome, die man im Handwerk erlangen kann, sind weniger wert als die akademischen Diplome. Man kann also verstehen, dass die Eltern sagen: mach mal Dein Abitur, dann gehst Du zur Uni, und danach schauen wir mal.

Es bedarf mehr als Gerede, um die Berufsausbildung aufzuwerten. Den Anfang muss die Aufwertung der Diplome in der Berufsausbildung machen. Nur so kommt es zu einem Umdenken in der Gesellschaft. Die AMELUX fordert, dass der Meisterbrief auf der Qualifikationsstufe CLQ6 eingestuft wird, die Unterstufe soll um ein Jahr verlängert werden.

Ja, wir waren bei den Parteien, bei fast allen Parteien. Die meisten haben uns

verstanden und uns Recht gegeben. Ohne Handwerker, ohne die handwerklichen Kompetenzen ginge es nicht. Man muss die handwerklichen Kompetenzen genau wie die akademischen anerkennen.

War das, was Sie uns gesagt haben, ernst gemeint? Wir erwarten nun diese Elemente in den Wahlprogrammen wiederzufinden. Zeigt, dass Ihr die Handwerker, die ja auch Wähler sind respektiert und anerkennt! Die AMELUX wartet gespannt auf die Wahlprogramme, um sie aufmerksam durchzulesen und um zu sehen, welche Partei nur redet und welche Partei es wirklich ernst meint, nach dem Motto „gesagt, getan“! Über diesen Weg laden wir die Parteien dazu ein, sich öffentlich zum Thema zu positionieren. ◊

Die Ära Meisch – Bildungspolitik im Monolog

Mit dem Hashtag #BildungamDialog versucht Minister Meisch sich im Superwahljahr als volksnaher und dialogbereiter Sozialpartner darzustellen. Erst vor ein paar Tagen twitterte der Minister ebenso fröhlich wie realitätsfern: „OBLIGATION SCOLAIRE – Nom Dialog mat alle Partner huet d'Regierung leschte Freiden Amendementer ugeholt“.

Leidet der Minister vielleicht unter Realitätsverlust? Wen meint er denn bloß mit „alle Partner“? Welcher „Dialog“? Weder die OGJ – zahlenmäßig immerhin die größte Jugendorganisation Luxemburgs – noch das SEW/OGBL hatten einen Dialog mit dem Minister über die Verlängerung der Schulpflicht. Vor genau einem Jahr, am 19. Mai 2022, fand zum Thema der Schulpflicht in Abwesenheit des Ministers eine Sitzung mit rein informativem Charakter zwischen hohen Beamten des Ministers und dem SEW/OGBL und der OGJ statt. Seitdem: Keine Spur von Dialog zu dem Thema. Stattdessen: Dialogverweigerung und Beratungsresistenz seitens des Ministeriums.

Diese Dialogverweigerung des Ministers zieht sich wie ein roter Faden durch seine Amtszeit. Allein dieses Schuljahr blieben folgende Anfragen des SEW/OGBL und des Landesverbandes auf eine Unterredung unbeantwortet:

- 23. Dezember 2022 – SEW/OGBL, ACEN, Landesverband: Gemeinsamer Brief zu den „Altersdéchargen“ für „Chargés de cours“;
- 6. Februar 2023 – Erneute Anfrage für eine Unterredung zum Thema „Altersdécharge“;
- 7. Februar 2023 – Anfrage für eine Unterredung zum Thema CDD / „Chargés de cours“;

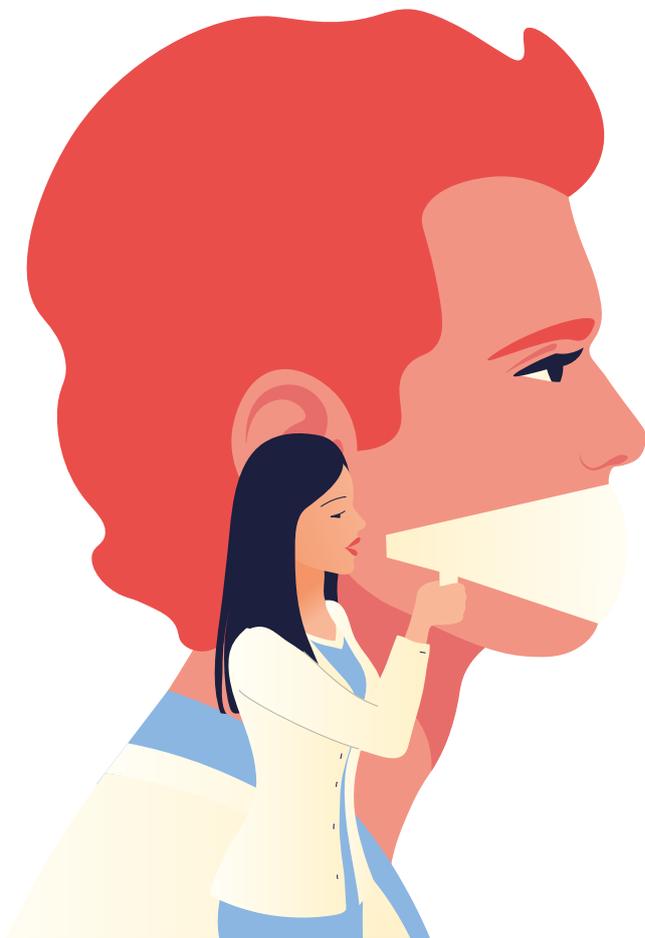
- 28. Februar 2023 – Offener Brief zum Weltfrauentag, Anfrage für eine Unterredung;
- 4. April 2023 – Brief an das „Comité à la formation professionnelle“/MENJE.

Es scheint, als ob der Minister sich lieber auf seine PR-Kampagnen konzentriert

als sich mit den Problemen im Bildungswesen ernsthaft auseinanderzusetzen. Zu dem Amt des Bildungsministers gehört aber auch, sich mit kritischen Stimmen auseinanderzusetzen, denn in der Bildungspolitik geht es um mehr als um Stimmenfang für die nächsten Wahlen. ◊



Eine große SEW/OGBL-Umfrage über Mobbing im Hochschul- und Forschungssektor



Im Rahmen der von SEW/OGBL initiierten Sensibilisierungs- und Präventionskampagne über Mobbing am Arbeitsplatz im Hochschul- und Forschungssektor haben die Personaldelegationen der drei öffentlichen Forschungszentren (LIST, LISER und LIH) sowie des Max-Planck-Instituts das Personal dieser vier Einrichtungen um Teilnahme an einer Umfrage über ihr Wissen, ihre Einschätzung bezüglich und ihre Erfahrungen mit Mobbing am Arbeitsplatz.

Dieser Fragebogen mit dem Titel „Umfrage über Mobbing am Arbeitsplatz (Mobbing) für Beschäftigte im Bereich Hochschulbildung und Forschung“ sollte erste Informationen über die aktuelle Situation in diesem Bereich sammeln und das Bewusstsein der Beschäftigten für das Thema Mobbing am Arbeitsplatz schärfen.

360 der rund 1350 angeschriebenen Personen haben die Umfrage beantwortet, was mehr als einem Viertel der Belegschaft der vier teilnehmenden Einrichtungen entspricht. Auch wenn die potenzielle Existenz bestimmter Verzerrungen einen

Teil der Ergebnisse beeinflussen könnte, unterstreichen die Schlussfolgerungen der Umfrage dennoch die Realität des Mobbing durch diese Zeugenaussagen und zeigen interessante Denkanstöße auf.

Die gesamten quantitativen und qualitativen Ergebnisse der Umfrage werden in einem thematischen Dossier veröffentlicht, das demnächst herauskommt und den SEW/OGBL-Mitgliedern des Sektors sowie den Arbeitnehmern der teilnehmenden Betriebe mitgeteilt wird. Diese Initiative ist natürlich ein Echo der Gesetzgebungsaktualität in Bezug auf das im März verabschiedete neue Gesetz über Mobbing am Arbeitsplatz.

Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse der Umfrage

50 % der Teilnehmer sind eher oder völlig damit einverstanden, dass sie von ihrem Arbeitgeber ausreichend über Mobbing informiert werden.

Ein Drittel der Teilnehmer, die geantwortet haben, weiß nicht oder hat keine Meinung dazu, ob es in der Einrichtung, in der sie arbeiten, angemessene Maßnahmen und Verfahren im Umgang mit Mobbing-Situationen gibt, die eingerichtet wurden.

Fast 60 % der Teilnehmer waren der Meinung, dass sie sich nicht über die rechtlichen Aspekte in Luxemburg in Bezug auf Mobbing am Arbeitsplatz im Klaren sind.

30 % der Umfrageteilnehmer haben ihrer Meinung nach in der Einrichtung, in der sie arbeiten, irgendwann einmal Mobbing erlebt, sei es jetzt oder in der Vergangenheit. Das ist jeder Dritte, viel zu viele!

49 % der Teilnehmer hatten in der Einrichtung, in der sie arbeiten, noch nie Mobbing erlebt.

Bei fast 30 % der Personen, die derzeit oder in der Vergangenheit in der Einrichtung, in der sie arbeiten, Opfer von Mobbing sind, dauern oder dauerten die Handlungen laut ihrer Antwort länger als zwei Jahre.

Der direkte Vorgesetzte wird von den Befragten, die sich als Opfer fühlen, am häufigsten als belästigende Person bezeichnet. Kollegen und Mitglieder der Geschäftsleitung stehen an zweiter und dritter Stelle der am häufigsten genannten Personen.

50 % der Personen, die sich für ein Opfer halten, informieren den Arbeitgeber nicht darüber.

74 % der Arbeitgeber, die informiert wurden, haben keine Maßnahmen zum Schutz der Opfer ergriffen.

Zu den Maßnahmen, die zum Schutz der Opfer ergriffen wurden, gehörte, dass die Arbeitgeber in 43 % der Fälle das Opfer in ein anderes Team versetzten.

Wir wollten auch wissen, ob die Befragten in der Einrichtung, in der sie derzeit arbeiten, direkt oder indirekt (durch Gespräche mit Kollegen, die Opfer sind) Zeugen von Mobbinghandlungen geworden sind. 48 % der Befragten waren Zeugen. Wiederum erstreckten sich die Taten über einen längeren Zeitraum, denn in 46 % der Fälle betrug die Dauer ein Jahr und mehr. Auch bei den Tätern wird am häufigsten der Vorgesetzte genannt, gefolgt von Mitgliedern der Direktion und Kollegen.

Konkrete Mobbing-Situationen, die den Umfrageteilnehmern vorge-schlagen wurden

Unabhängig davon, ob sich die Befragten als Opfer/Zeugen von Mobbing am Arbeitsplatz einschätzten oder nicht, legten wir allen Teilnehmern eine nicht erschöpfende Liste von Situationen vor, die sie selbst erlebt oder miterlebt hatten. Weniger als ein Prozent der Teilnehmer ignorierte diese Frage. Für die übrigen Teilnehmer, die geantwortet haben, sind hier einige interessante Zahlen.

Die Teilnehmer antworteten, dass sie sehr häufig oder häufig Opfer oder Zeugen der folgenden Situationen waren:

- 28 %: Kritik an der Qualität der Arbeit erfahren.
- Für 27 %: in Frage gestellt zu werden, wenn es um seine Ideen oder Entscheidungen geht.
- Für 23 %: behandelt zu werden, als ob sie nicht existieren, ignoriert zu werden.
- Für 22 %: zur Arbeit außerhalb der Arbeitszeit herangezogen werden.
- Für 21 %: von Gesprächen ausgeschlossen zu werden.
- Für 17 %: Opfer von falschen Gerüchten werden.
- Für 16 %: von Teamarbeit ausgeschlossen werden.
- Für 16 %: nicht sprechen dürfen oder nicht zu Wort kommen dürfen.
- Für 14 %: Offen oder subtil bedroht zu werden.
- Für 14 %: Es wird einem verboten, mit Kollegen zu sprechen.
- Für 13 %: Mit entwürdigenden Aufgaben

betrault werden.

- Für 9 %: Witzen über ihre intellektuellen Fähigkeiten oder Kompetenzen ausgesetzt werden.
- Für 5 %: Andeutungen über körperliche Krankheiten gemacht zu bekommen

Wenn man den Anteil der Teilnehmer isoliert, die der Meinung sind, nie Opfer oder Zeuge von Mobbing gewesen zu sein, weder in der Vergangenheit noch aktuell, gibt es dennoch eine gewisse Anzahl von Teilnehmern, die behaupten, einige dieser Situationen erlebt zu haben:

- 26 %: oft oder manchmal in Frage gestellt zu werden, was die eigenen Ideen/Entscheidungen angeht.
- 11 %: sehr oft oder oft außerhalb der Arbeitszeit zur Arbeit herangezogen werden.
- 5 %: oft oder manchmal wegen seines Privatlebens kritisiert werden.
- 9 %: oft oder manchmal von Gesprächen ausgeschlossen werden.
- 5 %: manchmal Opfer von falschen Gerüchten.
- 5 %: manchmal ignoriert und behandelt werden, als ob sie nicht existierten.
- 3 %: manchmal offen bedroht.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass einige Befragte zwar angeben, nie Opfer oder Zeuge gewesen zu sein, aber dennoch Situationen erlebt haben, die man als Mobbing bezeichnen könnte, sofern die Handlungen systematisch und von langer Dauer sind. ◊

Französische Grenzgänger

Neues bei der Besteuerung der französischen Grenzgänger



Das Feuilleton geht weiter, was das zukünftige französisch-luxemburgische Steuerabkommen betrifft. Die von den französischen Behörden versprochene Folgenabschätzung liegt immer noch nicht vor, aber dank der Aktion des OGBL wurde ihre Anwendung um ein weiteres Jahr verschoben.

Die Nachricht kam tatsächlich vor einigen Wochen: Die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens wird um ein weiteres Jahr verschoben, wie Grenzgängersteuerzahler bei der Erstellung ihrer französischen Steuererklärungen feststellen konnten.

Der OGBL begrüßt diese vorsorgliche Maßnahme, die von einer Abgeordneten aus der Moselle gefordert und von zahlreichen französischen Abgeordneten aus Lothringen unterstützt wurde.

Dennoch ist der Fall noch nicht abgeschlossen, da die berüchtigte Folgenabschätzung, die von der französischen Regierung für 2021 versprochen wurde, immer noch nicht vorliegt und es immer

noch keine klaren Anzeichen dafür gibt, dass die diskriminierende Berechnungsmethode der globalen Besteuerung durch die französische Steuerbehörde in Frage gestellt wird.

Der OGBL hat mit Hilfe seiner Grenzgängersektionen keine Mühen gescheut und vermehrt Kontaktaufnahmen vorgenommen, um die Kaufkraft der betroffenen Arbeitnehmer und Rentner zu verteidigen. Der OGBL widersetzt sich der Anwendung dieses Abkommens und fordert die zuständigen Minister auf, dieses Steuerabkommen durch einen neuen Zusatzvertrag zu ändern, der zum Beispiel garantieren würde, dass die bereits in Luxemburg gezahlten Steuern bei der Zusammenrechnung der Einkünfte für die Anwendung der französischen Steuertabelle abgezogen werden. Dies wäre nur gerecht und würde eine echte Steuergerechtigkeit darstellen.

Der französische Finanzminister hatte bei der Anwendung des Abkommens „Auswirkungsneutralität“ versprochen, was bei dem gescheiterten Versuch im Jahr 2021

nicht der Fall war. Eine Reihe von Grenzgängern, die Arbeitnehmer oder Rentner mit gemischten Einkommen sind, mussten erhebliche Erhöhungen hinnehmen, die in einigen Fällen zwischen 400 und 3000 Euro lagen.

Abschließend ist zu betonen, dass der OGBL die einzige Gewerkschaft war, die sich aktiv für die steuerlichen Belange der Grenzgänger einsetzte: Neben der Veröffentlichung einer großen Anzahl von Mitteilungen zu diesem Thema seit 2020, kann man auch die in diesem Zusammenhang organisierten Demonstrationen in Metz im Oktober 2021 und Mai 2022, die Interpellation der Kandidaten für die Parlamentswahlen in Lothringen im Jahr 2022 und mehr als fünfzehn Unterredungen mit den zwischen 2021 und 2023 gewählten Abgeordneten erwähnen.

Nach der Steuerreform von 2016 in Luxemburg, die die Steuergerechtigkeit zwischen den ansässigen Haushalten und den französischen Grenzgängerhaushalten wiederhergestellt hat, und der nunmehr anstehenden Umsetzung des Steuerabkommens von 2019 haben die französischen Grenzgängerhaushalte mit gemischten Einkommen das berechtigte Gefühl, zeitgleich eine drastische Steuererhöhung und einen consequenten Rückgang ihrer Kaufkraft hinnehmen zu müssen, was langfristig dazu führen könnte, dass Luxemburg seine Attraktivität verliert. Der OGBL kann diese Situation schlichtweg nicht akzeptieren.

Der OGBL wird dieses Dossier weiterhin aufmerksam verfolgen. Er fordert außerdem erneut, dass die von Frankreich versprochene Folgenabschätzung endlich durchgeführt und den Grenzgängern vorgelegt wird. ◊

Grenzgänger

Fristen für den Versand von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aus dem Ausland: der OGBL sucht nach Lösungen

Eine OGBL-Delegation, bestehend aus Jean-Luc De Matteis, Jacques Delacollette und Christian Simon-Lacroix, traf sich am 3. April 2023 mit Nadine Welter, Erste Beraterin im Arbeitsministerium, assistiert von Armin Skrozic und Linda Dioniso, um über die Frage der Fristen für den Versand von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu sprechen. Angesichts der Verlängerung der Postlaufzeiten infolge der Neuorganisation der Postdienste in Frankreich, aber auch in Belgien und Deutschland, wird die Verpflichtung des Grenzgängers, seinem Arbeitgeber oder seinem Vertreter spätestens am dritten Tag seiner Abwesenheit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen, auf dem Postweg in der Praxis immer komplizierter.

Um vielen Grenzgängern die Möglichkeit zu geben, ihrer Pflicht zur Meldung und Übermittlung des Krankenscheins in gutem Glauben nachzukommen, hat der OGBL vorgeschlagen, die geltende Gesetzgebung zu ändern.

Um dem Arbeitgeber jedoch eine Garantie zu geben und damit er nicht im Ungewissen über die Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers bleibt, wurde insbesondere vorgeschlagen, die Pflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber (oder seinen Vertreter) persönlich zu benachrichtigen und ihm die Bescheinigung auf andere Weise, wie beispielsweise per E-Mail, zu übermitteln, zu verschärfen.



Der OGBL informierte die Vertreter des Ministeriums auch darüber, dass sich die Frage der Postlaufzeiten auch im Rahmen der Gespräche im Vorfeld von Entlassungen stellt, da in diesen Fällen die Frist zwischen dem Brief und dem Gesprächstermin so kurz ist, dass das Gespräch bereits vor Erhalt des Briefes stattfinden kann – was dem Arbeitneh-

mer natürlich nicht einmal die Möglichkeit gibt, daran teilzunehmen.

Die Delegation des Ministeriums war sich dieser Probleme bewusst und erklärte, dass sie diese Fragen im Hinblick auf einen möglichen Vorschlag zur Änderung des Arbeitsgesetzbuchs untersuchen werde. ◊

Grenzgänger – Telearbeit

Neue Rahmenvereinbarung zum anzuwendenden Sozialversicherungsrecht bei gewöhnlicher grenzüberschreitender Telearbeit ab dem 1. Juli 2023

Der physische Arbeitsort ist ein entscheidendes Kriterium im Hinblick auf das anzuwendende Sozialversicherungsrecht. Wenn Sie nicht im Staat des Arbeitgebersitzes wohnen, kann daher die Ausübung von Telearbeit zu Hause („Homeoffice“) zu einem Wechsel des Sozialversicherungsrechts führen. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn die (Tele-)Arbeit im Wohnstaat einen Anteil von 25% übersteigt.

Wegen Covid-19 wurde vereinbart, dass Grenzgänger*innen trotz einer Tätigkeit von mehr als 25% Homeoffice im Wohnstaat im eigentlichen Beschäftigungsstaat sozialversichert bleiben. Diese mehrmals verlängerten Sonderregelungen werden zum 30.06.2023 auslaufen. Da sich Telearbeit inzwischen europaweit etabliert hat, wurde auf europäischer Ebene eine Nachfolgeregelung mit dem Ziel verhandelt, Grenzgänger*innen auch weiterhin Homeoffice in einem größeren Umfang zu ermöglichen, ohne dass es zu einem Wechsel des Sozialversicherungssystems kommt.

Ergebnis dieser Beratungen ist eine multilaterale Rahmenvereinbarung auf Grundlage von Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Diese Rahmenvereinbarung ist freiwillig und tritt am 01.07.2023 in Kraft, sofern sie von mindestens zwei Staaten unterzeichnet wird. Sie gilt dann für zunächst fünf Jahre und soll allerdings nur eine Übergangslösung sein, da die europäischen Koordinierungsregeln an die veränderte Arbeitswelt (u.a. grenzüberschreitende Telearbeit) längerfristig angepasst werden sollen. Deutschland, Belgien und Luxemburg haben diese Rahmenvereinbarung bereits unterzeichnet





Voraussetzungen, um unter die neue Regelung zu fallen

Für eine Person, die eine abhängige Beschäftigung

- für einen Arbeitgeber (oder mehrere Arbeitgeber, die jedoch nur in einem Staat ansässig sind)
- sowohl in dem Staat, in dem sich die Geschäftsräume des Arbeitgebers oder dessen Betriebsstätte befinden,
- als auch in ihrem Wohnstaat - insbesondere in der häuslichen Umgebung - in Form von Telearbeit unter Einsatz von Informationstechnologie ausübt und auf diese Weise die ihr zugewiesenen Aufgaben erfüllt, sind die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Staates anzuwenden, in dem der Arbeitgeber ansässig ist bzw. dessen Betriebsstätte liegt.

Dies gilt, sofern

- eine entsprechende Vereinbarung in ihrem Interesse liegt und beantragt wird,
- kein dritter Staat involviert ist (z.B. ein weiterer Staat, in dem gewöhnlich gearbeitet wird) und
- die Telearbeit im Wohnstaat zwischen 25% und weniger als 50% der gesamten Beschäftigung ausmacht.

Sie haben also eine Wahlmöglichkeit, ob Sie die neue Regelung nutzen möchten oder nicht.

Was müssen Grenzgänger*innen tun, um unter die neue Regelung zu fallen?

Die Rahmenvereinbarung gilt für grenzüberschreitende Telearbeit zwischen 25% und 49,9% der Gesamtarbeitszeit. Wenn Sie die neue Regelung nutzen möchten und sowohl Ihr Wohnstaat und der Staat Ihres Arbeitgebers diese Rahmenvereinbarung unterzeichnet haben, müssen Sie Ihre A1-Bescheinigung beantragen, und zwar in dem Staat, dessen Rechtsvorschriften für Sie weiterhin gelten sollen, d.h. beim zuständigen Träger des Staats, in dem Ihr Arbeitgeber seinen Sitz hat. Es wird grundsätzlich das übliche Antragsverfahren für Ausnahmereinigungen gemäß Artikel 16 Absatz 1 der EG-Verordnung 883/2004 gelten.

Bei Antragstellung bis zum 30.06.2024 findet das beantragte Sozialversicherungsrecht rückwirkend ab dem 01.07.2023 Anwendung, sofern Sie durchgängig der Sozialversicherung des Staates unterlegen haben, welcher gemäß Rahmenvereinbarung zuständig ist.

Grenzüberschreitende Telearbeit bis zu 25% (maximal 24,9%) ist ohne Auswirkungen auf die Sozialversicherungen möglich.

Beachten Sie bitte, dass dieses Rahmenabkommen nur die soziale Versicherung betrifft und nicht die Besteuerungsregeln für Grenzgänger. ◊

lokalsektionen



ÄISCHDALL-ATTERT: Die Mitgliederversammlung mit Jubilarenfeier der Sektion Äischdall-Atttert fand am 21. April 2023 im Restaurant Bräiläffel in Kleinbettingen statt. Über 100 Mitglieder nahmen daran teil.



DIFFERDINGEN: Am 14. Mai 2023 veranstaltete die Sektion Differdingen ein großes Sommerfest für ihre Mitglieder.



MUSEL-SAUER: Am 29. April 2023 fand wie jedes Jahr der *Workers' Memorial Day* in Grevenmacher statt, der von der Sektion Musel-Sauer organisiert wurde.

THIONVILLE-METZ + VOLMERANGE-LES-MINES:

Die beiden französischen Sektionen sind nun Partner des Fußballvereins AS Soetrich.



VOLMERANGE-LES-MINES: Die französischen Grenzgänger nahmen zahlreich an den Steuerkonferenzen teil, die in sieben französischen Grenzstädten stattfanden. Die Steuerkonferenzen behandelten vor allem die in Luxemburg geltenden steuerlichen Aspekte, die einen Großteil der Grenzgänger je nach ihrer Steuerklasse betreffen, sowie die verschiedenen Optionen für nicht in Luxemburg ansässige Steuerpflichtige und ihre Folgen.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 14. April 2023 fand die Mitgliederversammlung der Sektion Volmerange-les-Mines mit der Verabschiedung des langjährigen Präsidenten der Sektion Bernard Zanardelli statt.

VEREENEGT SEKTIONEN ETTTELBRÉCK: Die Sektion hat am 14. Mai 2023 an der *Marche Gourmande* in Mertzig teilgenommen.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 23. März 2023 fand in Metz zum 9. Mal eine neue Demonstration an der Seite der französischen Gewerkschaftsfront gegen die neue Rentenreform in Frankreich statt, an der auch die OGB·L-Grenzgängersektion aus Volmerange-les-Mines teilnahm.



UELZECHTDALL: Jos Consbrück von der Sektion Uelzechtall hielt eine Rede bei der 1.-Mai-Feier in Lintgen.

UELZECHT-MESS: Der Vorstand der Sektion war am 13. Mai 2023 auf der Braderie in Schiffingen vertreten.





Adventszauber am Rhein

6 Tage vom 08.12. – 13.12.2023 an Bord der A-ROSA Sena



Reiseverlauf

Tag	Datum	Hafen	Ankunft	Abfahrt
Fr	08.12.23	Abholdienst von zuhause und Fahrt im Fernreisebus nach Köln. Am Nachmittag Einschiffung auf die A-ROSA Sena. Köln (Deutschland)	-	16.00
Sa	09.12.23	Rotterdam (Niederlande)	13.00	23.59
So	10.12.23	Amsterdam (Niederlande)	09.00	23.30
Mo	11.12.23	Utrecht (Niederlande)	04.00	-
Di	12.12.23	Utrecht (Niederlande) Flusstag	-	03.00
Mi	13.12.23	Köln (Deutschland)	06.00	-

Vorbehaltlich Änderung der Abfahrtszeiten

Eingeschlossene Leistungen

- ✓ Haustürabholung
- ✓ Fahrt im Fernreisebus Luxemburg - Köln - Luxemburg
- ✓ Schiffsreise in der gebuchten Kabinenkategorie
- ✓ VollpensionPlus an Bord: Umfangreiche Frühstücks-, Mittags- und Dinner-Auswahl am Buffet, zusätzlich Einschiffungssnack sowie Tee- und Kaffeestunde. Hochwertige Getränke ganztags inklusive: Tee, Kaffee und Kaffeespezialitäten, Softdrinks, Biere sowie Sekt und eine Auswahl an Weinen, Cocktails und Longdrinks, auch außerhalb der Tischzeiten

Ihr Schiff, die A-ROSA Sena



Highlights des neuesten A-ROSA Flottenmitglieds

- ✓ nagelneues Schiff
- ✓ Hybridfahrweise
- ✓ umweltfreundlich reisen
- ✓ Kabinen mit echten Balkonen
- ✓ umfangreiches Wellnessangebot

Preis pro Person ab/bis Luxemburg:

Kategorie	Kabine	Preis
B	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 2	1.495.-€
C	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 2	1.795.-€
D	2-Bett Außenkabine (21m2) mit Balkon – Deck 3	1.995.-€
C	Doppelkabine mit Balkon zur Alleinbenutzung	2.595.-€
D	Doppelkabine mit Balkon zur Alleinbenutzung	2.895.-€

Familienkabinen auf Anfrage möglich

Frühbucherrabatt: 70€ pro Vollzahler bei Buchung bis 31.08.2023

Informationen und Buchungen:

Email: cruises@ult.lu
 Post: ULT Cruises / Union Luxembourgeoise de Tourisme 1a, rue Jean Piret, L-2350 Luxemburg

Für zusätzliche Informationen: Tel: +352 288 00 381-15

Es gelten die allgemeinen Reisebedingungen von ULT Cruises.



FESTA BELLA CIAO

22. JULI – WALDSCHOUL – ESCH/UELZECHT

Live-Musek | Kanner-Animatioun | lessen a Gedrénks |
 Table ronde | Kulturell a musikalesch Atelieren

OGB·L
 — D'GEWERKSCHAFT

agenda

Datum	Uhrzeit	Sektion	Event
08/07	18h30	Uelzechtall	Mitgliederversammlung im Kulturzentrum ♥ Helmdingen
15/07	11h00	Luxemburg-Zentrum	Ausflug-Kreuzfahrt
22/07	11h00	Musel-Sauer	Mitgliederversammlung ♥ Bistro Quai in Grevenmacher
22/07	x	Esch/Alzette	Festa Bella Ciao
06/09	x	Käldall	Kreuzfahrt ♥ Marie-Astrid
29/09	x	Thionville-Metz	Stand auf der Messe in Metz
29/09	x	Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays-Haut	Mitgliederversammlung



Invitation
Croisière et barbecue
 15.07.2023 • 11h – 15h • Remich

Inscriptions / Umeldungen section.luxembourg.centre@ogbl.lu
 jusqu'au 6 Juillet / bis de 6. Juli – 100 Places Disponibles / 100 Plätze frei

L'excursion est **gratuite** pour le membre, son partenaire et ses enfants.
 Den Ausflug ass **gratis** fir den Member, den Partner an d'Kanner.

OGB·L
 Section Luxembourg Centre

hells.ogbl.lu [ogbl.lu](https://www.ogbl.lu) [f ogbl](https://www.facebook.com/ogbl) [t ogbl_Luxembourg](https://www.instagram.com/ogbl_luxembourg)

keng falsch
 Versprieche

**MIR
 MAACHEN**

Mir hunn
 den Index
 verdeedegt a
 wäerte weider
 dofir kämpfen.

OGB·L
 — D'GEWERKSCHAFT

1. Mai-Vorfeier der OGBL-Sektion DBRH

Am 30. April traf sich der Vorstand der OGBL-Sektion Düdelingen-Bettemburg-Roeserbann-Huncheringen, zu der auch die ehemalige Vereinigung Bettemburg des Landesverbandes gehört, zu seiner traditionellen 1. Mai-Vorfeier am Monument des ehemaligen Düdelinger Schöffen und Arbeitsminister Nic Bieber.

In seiner Ansprache ging Kamerad Marco Kowa auf den Lebenslauf von Nic Bieber ein, welcher 1894 in Düdelingen geboren wurde, nach dem Ende seiner Schulzeit eine Lehre als Sandformenhersteller begann und später im Stahlwerk tätig war.

Früh engagierte sich Nic Bieber in der Gewerkschaftsbewegung und wurde 1919 hauptamtlicher Sekretär der Düdelinger Vereinigung des Lëtzebuurger Bierg- an Metallindustriearbechter-Verbandes. Ein Jahr später wurde er einer der beiden hauptamtlichen Sekretäre des gesamten Verbandes.

Nic Bieber war aber auch auf der Gemeindeebene aktiv. Zwischen 1924 und 1951 war er als Gemeinderat und als Schöffe in der Gemeinde tätig. Am 1. März 1925 kam Nic Bieber als jüngstes Mitglied in die Abgeordnetenkammer.

Neben seiner politischen Aktivität blieb Nic Bieber seiner Gewerkschaft treu und wurde 1938 Vorsitzender des Lëtzebuurger Bierg- an Metallindustriearbechter-Verbandes.

Im Rahmen des Referendums über das Maulkorbgesetz von 1937 setzte sich Nic Bieber für eine Ablehnung des Gesetzes ein, indem er während zahlreicher Aufklärungskonferenzen auf die Konsequenzen für das Land im Falle einer Abstimmung dafür aufmerksam machte.



Nach dem Krieg, den Nic Bieber als Flüchtling in Frankreich verbringen musste, wurde er wieder in die Verantwortung in Düdelingen gewählt und wurde auch wieder Abgeordneter in der Volksvertretung.

Von 1951 bis 1959 sowie von 1964 bis zu seinem Tode 1965 war Nic Bieber Arbeitsminister unter den Premierministern Pierre Frieden respektiv Pierre Werner.

An dem Denkmal, welches heute nahe dem Lyzeum in Düdelingen, welches seinen Namen trägt, steht, legte der Vorstand der OGBL-Sektion Düdelingen-Bettemburg-

Roeserbann-Huncheringen anschliessend einen Blumenkranz nieder nach dem Marco Kowa im Namen des Vorstandes alle anwesenden Mitglieder noch einmal an die Teilnahme an der zentralen 1. Mai-Feier in der Abtei Neumünster erinnerte.

Nach der Feierlichkeit wurden in einem nahe liegenden Lokal aktuelle gewerkschaftliche und politische Angelegenheiten beim Patt in lockerer Atmosphäre diskutiert. <

Text & Fotos: René Birgen

Du bist Schüler oder Student...

... und suchst nach einem Ferienjob, um Geld zu verdienen, Erfahrungen zu sammeln, deinen Lebenslauf aufzuwerten, die reale Berufswelt zu beschnuppern, oder du hast andere Gründe dafür? Und du fragst dich: Wann darf ich arbeiten? Unter welchen Bedingungen? Auf welchen Lohn habe ich Anrecht? ...

In dieser Broschüre findest du alle notwendigen und nützlichen Tipps und Informationen. Besser informiert sein bedeutet bessere Karten zu haben! – Die OGJ unterstützt dich und schützt deine Rechte.

Zum Herunterladen auf der OGBL-Website:



Beschäftigung von Schüler.innen
und Student.innen
während der Schulferien

 **OGB•L**

OGJ

Onofhängeg Gewerkschaftsjugend

sica

Informations- und Beratungsdienst

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

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



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

hello.ogbl.lu

KOSTENLOSES AUSFÜLLEN IHRER STEUERERKLÄRUNG

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

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

Achtung: Es ist nicht möglich, einen Termin zum Ausfüllen der Steuererklärung zu vereinbaren.

Der Service für die Steuererklärung in den Agenturen **Esch/Alzette, Luxemburg** und **Diekirch** zentralisiert. Um Ihnen lange Wartezeiten zu ersparen, bitten wir Sie, Ihre Steuererklärung und die **Kopien der Belege** vorzugsweise in einer der beiden Filialen einzureichen oder sie dorthin zu schicken.

OGBL Dienststelle Steuererklärungen

42 rue de la Libération
L-4210 Esch-sur-Alzette
Montag - Freitag
8.00 – 12.00 Uhr
13.00 – 17.00 Uhr

OGBL Dienststelle Steuererklärungen

31 rue du Fort Neipperg
L-2230 Luxembourg
Montag - Freitag
8.00 – 12.00 Uhr
13.00 – 17.00 Uhr

OGBL Dienststelle Steuererklärungen

14 route d'Ettelbruck
L-9230 Diekirch
Mo, Di, Mi, Fr 8.00 – 12.00 Uhr
//
Mo, Mi, Do, Fr 13.00 – 17.00 Uhr

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

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

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

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

Unsere Dienstlei

Schutz

Freizeit-Unfallversicherung

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

Berufshaftpflicht und/oder Rechtsschutzversicherung

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

Vorzugsbedingungen

OGBL-Mitglieder können bei folgenden Angeboten von Vorzugsbedingungen profitieren:

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

Beistand

Rechtsschutz

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

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

Kostenlose Erstellung Ihrer Steuererklärung

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

Hilfe für Rentner-innen mit gemischten Karrieren

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





stungen

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

Unterstützung

Stipendien

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

Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse

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

Mitgliedschaft bei der Patiente Verriedung

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

Hilfe bei Stress oder Mobbing

Über die Stressberodung (Nationale Stressberatungsstelle) stellt der OGBL seinen Mitgliedern eine spezialisierte Psychologin zur Verfügung, die eine individuelle, auf die Bedürfnisse der betroffenen Arbeitnehmer-in-

nen zugeschnittene Beratung anbietet.

Kollektivdienstleistungen

Verhandlung von Kollektivverträgen

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

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

Vertretung vor Sozialversicherungsorganen, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeiten

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

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

Unterstützung bei Massenentlassung oder Konkurs

In Situationen, in denen die Beschäftigung gefährdet ist oder bei Massenentlassungen, verhandelt der OGBL Pläne zum Beschäfti-

gungserhalt oder Sozialpläne mit dem Ziel, die Zahl der Entlassungen zu verringern, deren Folgen zu vermeiden und eine finanzielle Entschädigung zu erhalten, die günstiger ist als gesetzlich vorgesehen. Bei einem Konkurs organisiert der OGBL Info-Versammlungen damit Betroffene ihren Anspruch auf Konkursausgleich sowie etwaige Lohnrückstände und andere fällige Beträge erhalten.

Entschädigung für Streik

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

Interventionen auf nationalpolitischer Ebene

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

Nennen wir nur einige Beispiele aus jüngster Zeit:

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

Sylvie Theisen

Eine Gewerkschafterin in einer Männerwelt



Sylvie wurde am 2. Februar 1955 geboren.

Seit ihrer Jugend war sie gewerkschaftlich organisiert und hat sich für die Arbeiter und Rentner eingesetzt.

Sylvie ist am 1. November 1987 dem OGBL beigetreten, und von dem Zeitpunkt an hat sie ihren Mann gestanden.

Zu der Zeit waren nur sehr wenige Frauen gewerkschaftlich aktiv. Sylvie sagte immer, dass sie ihren Mann stehen musste, um sich in dieser Männerwelt durchsetzen.

Sie war ein Vorbild für jeden Gewerkschaftsmilitanten, und hat die Interessen ihrer Mitarbeiter über lange Jahre in ihrem Betrieb Monopol Scholer in Gasperich verteidigt, wo sie auch Präsidentin der Arbeiterdelegation war.

Für sie war keine Stunde zu viel, wenn es um das Wohlergehen der arbeitenden Leute ging. Über lange Jahre übte Sylvie die Funktion der Vizepräsidentin der Arbeiterkammer (nach dem Einheitsstatut die Arbeitnehmerkammer) aus.

Sie hatte auch keine Angst, sich im „Conseil arbitral“

neben einen Richter zu setzen, und sich dort für die Rechte der Kranken und Invaliden einzusetzen.

Beim OGBL wurde Sylvie bis in den Nationalvorstand gewählt (1994-2009), der das höchste Gremium des OGBL ist.

Was Sylvie am Herzen lag, war vor allem ihre Lokalsektion Weimerskirch (später die Sektion „Alte Gemeinde Eich“).

Jedes Jahr stand sie als Präsidentin hinter dem Mikrofon am Rednerpult, um ihre Mitglieder während einer Generalversammlung, Rentnerfeier usw. zu begrüßen.

Dank dieser Funktion war sie auch über Jahre Vizepräsidentin der Regionale Zentrum.

Sylvie war eine Person, die immer da war, um anderen Menschen unter die Arme zu greifen, wenn es ihnen mal schlecht ging.

Sylvie, danke für Dein Engagement, Deine Solidarität und Deinen Einsatz.

Wir werden Dich nie vergessen.◇

Der OGBL bedauert, den unerwarteten und viel zu frühen Tod seiner langjährigen Mitarbeiterin,

Christiane Koch

27.05.1966 - 21.05.2023

mitteilen zu müssen.

Nach 40 Jahren guter und treuer Zusammenarbeit hast Du uns kurz vor Deinem wohlverdienten Ruhestand für immer verlassen. Du hast mit Leib und Seele für den OGBL gelebt und hinterlässt eine große Lücke in unseren Reihen.

Wir danken Dir für Deinen unermüdlichen Einsatz und für all die schönen Momente, die wir mit Dir zusammen erleben konnten.

Deiner Familie drücken wir unser herzlichstes Beileid und unser tiefstes Mitgefühl aus.

Liebe Christiane, wir werden Dich nie vergessen. Deine Kolleginnen und Kollegen vom OGBL



Der OGBL bedauert, den unerwarteten und viel zu frühen Tod seines Mitarbeiters,

Alain Mattioli

03.11.1965 - 27.05.2023

mitteilen zu müssen.

Mit Alain verlieren wir einen sympathischen Mitarbeiter und Kollegen. Wir werden Dich, Deine positive Einstellung, Deine Hilfsbereitschaft für immer in guter Erinnerung behalten.

Wir danken Dir für Deinen Einsatz und für all die schönen Momente, die wir zusammen mit Dir erleben konnten.

Deiner Familie unser herzlichstes Beileid und tiefstes Mitgefühl.

**Lieber Alain, wir werden Dich vermissen.
Deine Kolleginnen und Kollegen vom OGBL.**



follow us

 ogbl  ogbl_luxembourg  ogbl_luxembourg  OGBL





WETTBEWERB



HIER SPIELT
DIE MUSIK

KOMPONIERE UNS EIN GEWERKSCHAFTSLIED
UND SICHERE DIR DIE CHANCE, ZU DEN GLÜCKLICHEN GEWINNERN ZU GEHÖREN!

Der OGBL ist auf der Suche nach einem eigenen Lied, das seine Arbeit, seine Entschlossenheit, sein Engagement und seine Unermüdlichkeit im Interesse der Arbeitnehmer unterstreicht und das künftig bei all seinen Veranstaltungen und darüber hinaus zum Einsatz kommen kann.

Schreib dich bis zum 31. Juli 2023 ein



<https://floc.lu/interactions/concours-de-creation-de-chanson-ogbl-floc>

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

floc

Genéisst Är **Vakanz**

**Profitez de vos vacances! Geniessen Sie Ihre Ferien!
Desfrute das suas férias! Enjoy your holidays!**



OGB•L