

AKTUELL

#4 2023 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



Dossier: Analyse der Wahlprogramme

Wie die Parteien auf die Forderungen des OGBL eingehen!

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

Editpress
Oktober 2023

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



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-18
Umsetzung der bei der Tripartite beschlossenen steuerlichen Maßnahmen	
Der OGBL antwortet der UEL	
Die Parteien auf dem Prüfstand des OGBL – Diskussionsrunde mit Vertretern von 8 politischen Parteien	
Der Nationale Gesundheitsplan geht in die richtige Richtung, aber bleiben wir aufmerksam auf seine Umsetzung!	
◆ Nachrichten von der Basis	S 19-45
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 46-47
8. Auflage des vom OGBL organisierten „Salon des frontaliers français“	
Arbeitsleistungen außerhalb des luxemburgischen Gebiets – Harmonisierung der Toleranzschwellen zwischen Deutschland, Belgien und Frankreich	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 48-52
◆ Praktische Fragen & Infos	S 54-57
Zwei neue außerordentliche Urlaube und eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs	
Was tun bei einer fristlosen Kündigung?	
Neue Sozialparameter, gültig seit dem 1. September 2023	
◆ Verschiedenes	S 58-59
Gedenkfeiern zum Generalstreik von 1942	

Was für eine Rentrée!

Ein präzedenzloser Streik bei Cargolux. Ein Wahlkampf, der in vollem Gange ist. Die Rentrée war in diesem Jahr zumindest lebhaft. Bei Cargolux war ein dreitägiger Streik erforderlich, bevor die Direktion den Dialog mit den Gewerkschaften wieder aufnahm und ein guter Abschluss für die Arbeitnehmer erzielt werden konnte. Der Wahlkampf wird erst am 8. Oktober, dem Tag der Wahlen, abgeschlossen sein.

Wir haben es bereits vor dem Sommer angekündigt: Der OGBL hat beschlossen, sich in diese Wahlkampagne einzuladen. In der neuen Ausgabe des Aktuell widmen wir unser zentrales Dossier einer umfangreichen vergleichenden Analyse der Wahlprogramme. Nach der Lektüre können Sie sich ein genaueres Bild davon machen, was die verschiedenen politischen Parteien in Bezug

auf den Index, den Mindestlohn, die Kollektivverträge, die Sozialversicherung, den Wohnungsbau, die Pensionen und all die anderen für den OGBL wichtigen Themen vorschlagen. Und nein, sie schlagen in diesen Bereichen bei weitem nicht alle das Gleiche vor.

Schließlich, wie gewohnt, finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* natürlich alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat, aber auch die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren, die aktuellen Konflikte in den Betrieben und nicht zu vergessen die Aktualität der anderen Strukturen des OGBL.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Cargolux: Drei Tage Streik führen zu einem guten Abschluss

Die Parteien auf dem Prüfstand des OGBL

Kurz gesagt

◆ **Länderübergreifende Studie zu Wohlbefinden im Arbeitskontext:** Ein Forscherteam der Universität Luxemburg ist derzeit an der Datenerhebung für eine länderübergreifende Studie beteiligt, die die Gedanken, Gefühle und Verhaltensweisen der Menschen im Zusammenhang mit ihrer Arbeit untersuchen soll. Das Projekt wird von einem internationalen Team unter der Leitung von Dr. Edyta Charzyńska von der Schlesischen Universität in Katowice, Polen, und Dr. Paweł Atroszko von der Universität Gdańsk, Polen, durchgeführt. Die Studie wird in über 60 Ländern aus 6 Kontinenten durchgeführt und vom Nationalen Wissenschaftszentrum in Polen unterstützt. Wenn Sie in Luxemburg arbeiten, würde das Forscherteam der Universität Luxemburg sich freuen, wenn Sie an der Studie teilnehmen – der Fragebogen ist in den Sprachversionen LU, ENG, FR und DE vorhanden. ◇

Fragebogen auf Luxemburgisch:
bit.ly/3LoXoJK

Fragebogen auf Französisch:
bit.ly/3PizN98

Fragebogen auf Deutsch:
bit.ly/45XOkDH

Fragebogen auf Englisch:
bit.ly/46bVC7b



Labor Day

In den USA ist der erste Montag im Monat September ein Feiertag, das Fest der Arbeit, der "Labor Day". Und wie jedes Jahr zu dieser Gelegenheit, seit dem Ende des 2. Weltkriegs, sind OGBL und Landesverband auch dieses Jahr, am vergangenen 4. September, zum amerikanischen Militärfriedhof nach Hamm gegangen, um die jungen amerikanischen Arbeiter zu ehren, die als Soldaten die Befreiung Luxemburgs vom Nazi-Joch mit ihrem Leben bezahlt haben. ◇



Der ungleiche Kampf bei den Steuern

Steuerfragen nehmen in der wirtschaftlichen und politischen Debatte einen zentralen Platz ein. Eine der entscheidendsten Fragen, die sich seit Jahrzehnten stellt, betrifft die Art und Weise, wie Regierungen Einkommen besteuern, das durch Arbeit einerseits und durch Kapital andererseits erwirtschaftet wird. Die immer größer werdenden Unterschiede in der Besteuerung dieser beiden Einkommensarten werfen immer wieder Fragen nach ihrer sozialen Rechtfertigung und ihren Auswirkungen auf die horizontale Steuergerechtigkeit auf.

Es sei angemerkt, dass sich Kapitaleinkommen sehr signifikant in den Händen der wohlhabendsten Haushalte konzen-

trieren, während die Mittel- und Unterschicht am stärksten von ihrem Arbeitseinkommen abhängt.

In Luxemburg, wie auch in vielen anderen Ländern, sieht die derzeitige Praxis so aus, dass bei gleichem Einkommensniveau Einkommen aus Arbeit, also beispielsweise aus einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit, erheblich höher besteuert wird als Einkommen aus Kapital, wie Dividenden und Veräußerungsgewinne. Diese anhaltende Realität in Luxemburg ist umso bemerkenswerter, als eine kürzlich durchgeführte Studie auf OECD-Ebene gezeigt hat, dass Luxemburg zu den Ländern gehört, in denen diese Unterschiede am stärksten ausgeprägt sind.

Auf der Grundlage dieser jüngsten OECD-Studie hat die Arbeitnehmerkammer (CSL) kürzlich eine Econews (Nr. 8; September 2023) veröffentlicht, in der

sie die Besteuerung von Arbeitseinkommen mit der Besteuerung verschiedener Arten von Kapitaleinkommen sowie die Situation in Luxemburg mit der in den anderen OECD-Mitgliedsländern gesondert vergleicht.

Daraus geht hauptsächlich hervor, dass Luxemburg bei der Vorzugsbehandlung von Kapitaleinkommen weniger ein "Follower", sondern vielmehr ein "Leader" ist. Tatsächlich sticht Luxemburg innerhalb der OECD als ein Land hervor, in dem das Steuergefälle zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen besonders hoch ist. Andere Länder, wie die skandinavischen Länder, die um ihr sozioökonomisches System beneidet werden, können wettbewerbsfähig bleiben und wirtschaftlich erfolgreich sein, ohne Arbeitseinkommen gegenüber Kapitaleinkommen zu diskriminieren. Eine Alternative ist also möglich. Sie muss nur noch politisch wünschenswert werden! ♦



MAISON DU PEUPLE
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

An die Mitglieder der Generalversammlung und der Kontrollkommission

Generalversammlung der „S.C. Maison du Peuple“

**Freitag, dem 20. Oktober um 16 Uhr in der
Maison du Peuple / OGBL Esch-sur-Alzette**

Folgende Tagesordnung ist vorgesehen:

- Kontrolle der Mandate
- Annahme der Tagesordnung
- Bericht der vergangenen Generalversammlung
- Tätigkeitsbericht
- Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung 2022
- Bericht der Kontrollkommission
- Entlastung des Verwaltungsrats
- Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Kontrollkommission
- Festlegung des Kassenprüfers
- Verschiedenes



An die Mitglieder der Generalversammlung und der Kontrollkommission

Generalversammlung der „Centrale du LAV“ asbl

**Freitag, dem 20. Oktober um 17 Uhr in der
Maison du Peuple / OGBL Esch/Alzette**

Folgende Tagesordnung ist vorgesehen:

- Überprüfung des Quorums
- Annahme der Tagesordnung
- Bericht der vergangenen Generalversammlung
- Tätigkeitsbericht
- Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung 2022
- Bericht der Kontrollkommission
- Entlastung des Verwaltungsrats
- Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Kontrollkommission
- Festlegung des Kassenprüfers
- Verschiedenes



Donnerstag, 14. September 2023 vor dem Eingang von Cargolux in Sandweiler.
Die Beschäftigten der luxemburgischen Fluggesellschaft, die auf Frachttransport
spezialisiert ist, streiken seit 6 Uhr morgens. Es wird bis zum Abend des 16.
September dauern, bis sich die festgefahrene Situation entwirrt und endlich eine
Einigung mit der Direktion erzielt wird. (Lesen Sie auf den Seiten 24-25)





 **cargolux**
VISITORS
DELIVERIES
+ AMBULANCE
TRAINING
FACILITIES

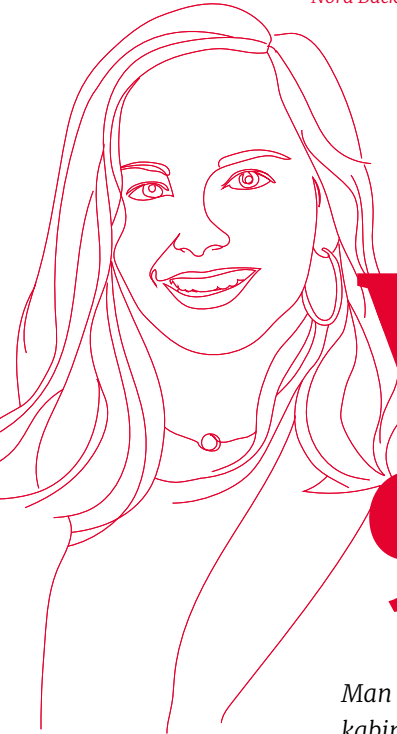
OGBM

OGBM

OGBM

OGBM

Nora Back



Vive den 9. Oktober!

Man könnte ja meinen, wer sich bis jetzt noch nicht entschieden hat, wo er seine Kreuze in der Wahlkabine macht, wird auch am 8. Oktober Schwierigkeiten haben seine Wahl zu treffen. Man könnte auch denken, besonders wenn man die Sprüche auf den tausenden Wahlplakaten liest, es wollen doch eh alle das Gleiche und die Qual der Wahl beschränke sich auf die Frage des Personenkultes und wessen Lächeln man am vertrauenswürdigsten findet. Man könnte auch glauben, da der OGBL ja keine Wahlempfehlung macht, sei er plötzlich politisch abstinert und mische sich nicht in den Wahlkampf ein. Aber nein, das Gegenteil tun wir, wir laden uns in die Wahlkampagne ein und unternehmen alles, um unseren Mitgliedern zu helfen die richtige Entscheidung zu treffen.

So ist auch das Dossier dieser Nummer des Aktuell wieder ganz den Parlamentswahlen gewidmet. Weil diese Wahlen uns betreffen. Weil ihr Ausgang einen direkten Einfluss auf die hunderttausende in Luxemburg arbeitenden oder lebenden Menschen hat. Männer und Frauen luxemburgischer oder anderer Herkunft, Grenzgänger oder im Land wohnende, unsere Mitglieder sind direkt betroffen von der Politik, die von der nächsten Koalition gemacht wird. Und ein großer Teil der OGBL-Mitglieder ist auch Wähler. Es ist demnach selbstverständlich, dass wir die Wahlprogramme der Parteien genauestens unter die Lupe nehmen und hervorheben, wer Gutes sagt und auch wo es No-go's gibt. Wer sich die Wahlprogramme anschaut, wird schnell bemerken, dass Welten zwischen den einzelnen Parteien liegen.

Am 8. Oktober ist es an uns zu entscheiden welche Welt wir lieber hätten.

Vorab sind ein paar Grundprinzipien klar. Wir wollen keine Koalition die Austeritätspolitik betreibt. Wir wollen auch keine politischen Parteien die Tripartiteabkommen ohne die größte Gewerkschaft im Land heute noch als großen Erfolg feiern.

Wir wollen keine Regierung, die den Index manipuliert. Wir wollen eine Regierung, die es fertigbringt, weniger Ungleichheiten in der Gesellschaft zu haben, und nicht mehr.

Wir wollen eine Politik, die im Sinne von den Menschen gemacht wird.

Wir wollen keine falschen Versprechen, sondern starke Aktionen.

Und schlussendlich erwarten wir auch von der Politik, dass sie es nicht zulässt, dass in großen nationalen Konzernen, in denen der Staat größter Aktionär ist, die Arbeitenden in den Streik treten müssen, um für ihre Löhne zu kämpfen. Im September war es jedoch so weit, ein historischer Moment für den OGBL. Die Beschäftigten der Cargolux mussten während drei Tagen zum äußersten gewerkschaftlichen Druckmittel greifen: dem Streik. Es passiert eher selten hierzulande, da unser luxemburgisches Modell es oft ermöglicht den sozialen Frieden zu bewahren. Es ist auch nie das Ziel der Gewerkschaft zu streiken, unser Ziel sind gute Arbeits- und Lohnbedingungen. Und vor allem ist ein Streik ein äußerst schwerer Moment, besonders für die Beschäftigten. Ihnen gilt heute unsere ganze Anerkennung, sie waren die Helden in diesem Konflikt. Vollste Dankbarkeit möchte ich aber auch allen anderen ausdrücken, die aus Solidarität mitgeholfen haben, diesen Arbeitskampf zu gewinnen. Personaldelegierte, Militanten, Gewerkschaftler, ihr macht den OGBL zu dem, was er ist.

Auch wenn manche gedacht haben, nach den Wahlen am 8. Oktober, kehre ein wenig Ruhe ein in punkto Wahlkampf, werden wir ab dem 9. Oktober die Straßen und die Laternenpfähle wieder für uns erobern. Jetzt ist es an uns. Ganz gemäß dem Motto, nach den Wahlen ist vor den Wahlen, ist es an der Zeit sich auf die Sozialwahlen vorzubereiten und dem OGBL weiterhin die Stärke zu geben die er braucht, um die Interessen der Menschen gegebenenfalls vor den politischen Entscheidungsträgern zu verteidigen. Ab dem 9. Oktober sind wir also an der Reihe. Und das ist auch gut so, denn der 9. Oktober ist ein symbolträchtiges Datum für die freie Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg. Vor genau 50 Jahren, am 9. Oktober 1973, fand in Luxemburg ein großer Aktions- und Streiktag statt, eine der größten Gewerkschaftsdemonstrationen der Nachkriegszeit. Daher zum Abschluss in vier Worten: Es lebe der 9. Oktober! ◇



Nora Back, Präsidentin des OGBL

Wir wollen eine Regierung, die es fertigbringt, weniger Ungleichheiten in der Gesellschaft zu haben, und nicht mehr. Wir wollen eine Politik, die im Sinne von den Menschen gemacht wird.

Konjunktureller Steuerkredit (CIC) und Anpassung der Steuertabelle

Umsetzung der bei der Tripartite beschlossenen steuerlichen Maßnahmen

Das Gesetz zur Umsetzung der auf der Tripartite im März 2023 beschlossenen steuerlichen Maßnahmen wird seit Juli 2023 endlich angewendet.

Damit haben Arbeitnehmer und Rentner endlich begonnen, einen ersten Ausgleich für die aufeinanderfolgenden Steuererhöhungen zu erhalten, die sie seit 2017 hinnehmen mussten - wenn auch nur teilweise. Dieser Ausgleich ist das Ergebnis der Aktion des OGBL, der nicht nachgegeben hat, bevor er Verbesserungen zugunsten der Kaufkraft der Arbeitnehmer, der Pensionierten und ihrer Familien durchsetzen konnte.

Im Jahr 2022 blieb nur der OGBL seinen Prinzipien treu, indem er sich weigerte, seine Unterschrift unter ein „Tripartite“-Abkommen zu setzen, das den Index manipulierte, indem es eine Frist von mindestens 12 Monaten zwischen der Auszahlung von zwei Indexranchen einführte und im Übrigen absolut nichts zur Bekämpfung der Preisexplosion vorsah.

Nach monatelangen Bemühungen konnte der OGBL schließlich erreichen, dass im September 2022 ein neues Tripartite-Abkommen ausgehandelt und abgeschlossen wurde, das sowohl die Wiederherstellung der normalen Funktionsweise des Indexes als auch die Einführung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Inflation, insbesondere bei den Energiepreisen, vorsieht.

Ein drittes Tripartite-Abkommen, das am 7. März 2023 unterzeichnet wurde, konsolidierte das Abkommen vom September und stärkte es in einigen Punkten sogar:

- die Garantie der normalen Funktionsweise des Indexmechanismus mindestens bis Ende 2024

- die Beibehaltung der Obergrenze für Energiepreise bis Ende 2024
- Maßnahmen im Bereich Wohnen (Erhöhung des „bëllegen Akt“ und der Obergrenze für die Absetzbarkeit von Hypothekenzinsen).
- die Einführung des Äquivalents eines Steuerkredits in Höhe von etwa 84 EUR/Monat für Empfänger des REVIS und des Einkommens für Schwerbehinderte

Mehr noch: Bei den jüngsten Tripartite-Verhandlungen wurde eine erste Anpassung der Steuertabelle an die Inflation vereinbart, die in zwei Schritten erfolgen wird. Es sei darauf hingewiesen, dass es seit der Steuerreform von 2017 keine Anpassung der Steuertabelle an die Inflation mehr gegeben hat.

Konjunktureller Steuerkredit (CIC) und Anpassung der Steuertabelle

Die Steuerzahler erhalten zunächst das ganze Jahr 2023 über einen Steuerkredit, die den Auswirkungen von zwei Indexstufen auf ihre persönliche Besteuerung entspricht. Dieser Steuerkredit gilt ab Juli 2023 rückwirkend zum 1. Januar 2023.

Ab dem 1. Januar 2024 wird die Steuertabelle dann um 6,37% erhöht, was den Auswirkungen von 2,5 Indexstufen auf die persönliche Besteuerung entspricht.

Dies ist ein erster wichtiger Schritt, um dem Phänomen der kalten Progression ein Ende zu setzen. Der OGBL hält jedoch an seinen Forderungen fest, die sich auf (1) eine Anpassung unter Berücksichtigung aller seit 2017 erlittenen Erhöhungen und (2) die Wiedereinführung eines Mechanismus zur automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation beziehen.

Diese Elemente müssen Gegenstand einer umfassenden Steuerreform sein, deren oberstes Ziel mehr Steuergerechtigkeit sein muss.

Der konjunkturelle Steuerkredit (CIC) gilt für das gesamte Jahr 2023 (12 Monate). Er wird dann ab Januar 2024 durch eine Anpassung der Steuertabelle ersetzt.

Die Höhe des CIC für den Steuerzahler wird auf der Grundlage der Steuerlast auf dem Bruttobetrag seines Gehalts oder seiner Rente berechnet. Das monatliche Bruttogehalt umfasst alle Bezüge und Vergünstigungen. Nicht regelmäßig wiederkehrende und außerordentliche Einkünfte sind jedoch nicht einzubeziehen, es sei denn, sie stellen die Gegenleistung für eine Reduzierung der regulären Vergütung dar. Für monatliche Bruttolöhne und -pensionen unter einem Betrag von 1.125 Euro wird der CIC nicht gewährt.

Zu beachten ist auch, dass die Auswirkungen der Inflation auf die Solidaritätssteuer bei der Berechnung, die die Regierung schließlich in ihrem Gesetzentwurf zugrunde gelegt hat, nicht berücksichtigt werden. Das Gesetz, so wie es verabschiedet wurde, gleicht also die Auswirkungen der beiden Indexranchen nicht vollständig aus, wie es jedoch im Tripartite-Abkommen vorgesehen war. Der OGBL kann nur bedauern, dass die Regierung ihre Berechnungsformel nicht korrigiert hat. Der fehlende Betrag muss unbedingt im Rahmen einer zukünftigen Tabellenanpassung berücksichtigt werden, um die erlittenen Steuererhöhungen vollständig auszugleichen.

Da die Anwendung des CIC rückwirkend zum 1. Januar 2023 erfolgte, enthielt das

erste Gehalt (oder die erste Rente), auf das der CIC angewendet wurde, d.h. das Gehalt für Juli, die Summe der CIC-Beträge, die für die seit Beginn des Jahres 2023 vergangenen Monate gewährt wurden. Seit August wird der anwendbare CIC monatlich ausgezahlt und wird bis zum Ende des Jahres 2023 weiter ausgezahlt.

Indikative Tabelle:

Monatlicher Bruttolohn/-rente	Monatlicher CIC	Jährlicher CIC (x12)	Monatlicher Bruttolohn/-rente	Monatlicher CIC	Jährlicher CIC (x12)
1.200,00 €	2,40 €	28,80 €	3.400,00 €	226,24 €	314,88 €
1.300,00 €	4,18 €	50,12 €	3.500,00 €	27,72 €	332,64 €
1.400,00 €	4,53 €	54,35 €	3.600,00 €	29,20 €	350,40 €
1.500,00 €	4,88 €	58,59 €	3.700,00 €	30,68 €	368,16 €
1.600,00 €	5,24 €	62,82 €	3.800,00 €	32,16 €	385,92 €
1.700,00 €	5,59 €	67,06 €	3.900,00 €	33,64 €	403,68 €
1.800,00 €	5,94 €	71,29 €	4.000,00 €	35,12 €	421,44 €
1.900,00 €	6,29 €	75,53 €	4.100,00 €	36,60 €	439,20 €
2.000,00 €	6,65 €	79,76 €	4.200,00 €	38,08 €	456,96 €
2.100,00 €	7,00 €	84,00 €	4.300,00 €	39,56 €	474,72 €
2.200,00 €	8,48 €	101,76 €	4.400,00 €	41,04 €	492,48 €
2.300,00 €	9,96 €	119,52 €	4.500,00 €	42,52 €	510,24 €
2.400,00 €	11,44 €	137,28 €	4.600,00 €	44,00 €	528,00 €
2.500,00 €	12,92 €	155,04 €	...	44,00 €	528,00 €
2.600,00 €	14,40 €	172,80 €	9.500,00 €	44,00 €	528,00 €
2.700,00 €	15,88 €	190,56 €	9.600,00 €	44,94 €	539,29 €
2.800,00 €	17,36 €	208,32 €	9.700,00 €	45,88 €	550,59 €
2.900,00 €	18,84 €	226,08 €	9.800,00 €	46,82 €	561,88 €
3.000,00 €	20,32 €	243,84 €	9.900,00 €	47,76 €	573,18 €
3.100,00 €	21,80 €	261,60 €	9.925,00 €	48,00 €	576,00 €
3.200,00 €	23,28 €	279,36 €	...	48,00 €	576,00 €
3.300,00 €	24,76 €	297,12 €	14.175,00 €	48,00 €	576,00 €

Mietstandsbockel

CO₂-Steuerkredit (CI-CO₂)

Das Gesetz zur Umsetzung der bei der Tripartite im März 2023 beschlossenen steuerlichen Maßnahmen führt außerdem einen CO₂-Steuerkredit (CI-CO₂) ein, der ab dem 1. Januar 2024 für Geringverdiener die Kosten ausgleichen soll, die durch die aufeinanderfolgenden Erhöhungen der CO₂-Steuer entstehen.

Der Betrag des CI-CO₂-Steuerkredits wird für alle Arbeitnehmer und Rentner mit einem Einkommen von weniger als 40.000 Euro pro Jahr 144 Euro pro Jahr betragen. Dieser Betrag wird dann bis zu einem Einkommen von 80.000 Euro pro Jahr degressiv gestaffelt. Der CI-CO₂ wird monatlich ausgezahlt.

Indikative Tabelle:

Bruttomonatsgehalt/-pension	Bruttojahresgehalt/-pension	CI-CO ₂ Monatsbrutto	Bruttomonatsgehalt/-pension	Bruttojahresgehalt/-pension	CI-CO ₂ Monatsbrutto
< 3.333,33 €	< 40.000,00 €	12,00 €	5.000,00 €	60.000,00 €	6,00 €
3.333,33 €	40.000,00 €	12,00 €	5.166,67 €	62.000,00 €	5,40 €
3.500,00 €	42.000,00 €	11,40 €	5.333,33 €	64.000,00 €	4,80 €
3.666,67 €	44.000,00 €	10,80 €	5.500,00 €	66.000,00 €	4,20 €
3.833,33 €	46.000,00 €	10,20 €	5.666,67 €	68.000,00 €	3,60 €
4.000,00 €	48.000,00 €	9,60 €	5.833,33 €	70.000,00 €	3,00 €
4.166,67 €	50.000,00 €	9,00 €	6.000,00 €	72.000,00 €	2,40 €
4.333,33 €	52.000,00 €	8,40 €	6.166,67 €	74.000,00 €	1,80 €
4.500,00 €	54.000,00 €	7,80 €	6.333,33 €	76.000,00 €	1,20 €
4.666,67 €	56.000,00 €	7,20 €	6.500,00 €	78.000,00 €	0,60 €
4.833,33 €	58.000,00 €	6,60 €	6.666,67 €	80.000,00 €	0 €

Der OGBL antwortet der UEL



Am 20. Juni stellte der OGBL seine Forderungen an die politischen Parteien im Hinblick auf die Parlamentswahlen im Oktober vor (siehe Juli-Ausgabe des Aktuell). Zehn Tage später tat die UEL das Gleiche. Der Nationalvorstand des OGBL analysierte und kommentierte am 4. Juli, anlässlich seiner letzten Sitzung vor der Sommerpause, den Forderungskatalog der Arbeitgeber.

Wenn es ein Thema gibt, das derzeit sowohl den OGBL als auch das Patronat beschäftigt, dann ist es der angekündigte Arbeitskräftemangel in Luxemburg, der sich bereits bemerkbar zu machen beginnt. Laut dem Patronat hängt der Wohlstand des Landes «von der Fähigkeit

Luxemburgs ab, die Talente von morgen anzuziehen, auszubilden und zu mobilisieren. Nachhaltige Talente...». Auch wenn die Wortwahl mehr als fragwürdig ist, teilt der OGBL dennoch die Analyse und das Ziel, das sich die UEL gesetzt hat.

Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die von den Unternehmen angebotenen Arbeitsplätze so beschaffen sind, dass die, die sie besetzen, sie «dauerhaft» behalten können, mit anderen Worten: dass die Löhne und Arbeitsbedingungen es den Unternehmen ermöglichen, ihre Beschäftigten zu halten. Die von der UEL vorgeschlagenen Lösungen sind jedoch genau in diesem Punkt nicht zielführend. Die UEL schlägt nämlich vor, die Arbeitszeit weiter zu flexibilisieren, d. h.

die Verfügbarkeit der Arbeitnehmer für ihre Unternehmen zu erhöhen. Glauben die Arbeitgebervertreter wirklich, dass sie die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarktes steigern können, indem sie von den Arbeitnehmern mehr Flexibilität abverlangen, obwohl viele von ihnen bereits heute Schwierigkeiten haben, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren? Für den OGBL ist dieser Vorschlag der Patronatsseite völlig daneben.

Die UEL plädiert ansonsten ebenfalls für eine Flexibilisierung der Formen von Arbeitsverträgen. Ein Vorschlag, der unmissverständlich den Willen der Patronatsseite zum Ausdruck bringt, die Arbeitsplätze zu prekarisieren, und zwar insbesondere derer, die in die Arbeitswelt

eintreten, der Jugendlichen. Der OGBL, für den der unbefristete Arbeitsvertrag (CDI) der einzig wahre Arbeitsvertrag ist, der gelten sollte und daher ausgeweitet werden muss, widersetzt sich entschieden dieser Orientierung.

Eine weitere große Meinungsverschiedenheit betrifft die Besteuerung. Was schlägt die UEL vor? Wenig überraschend, die steuerliche Attraktivität für Unternehmen zu erhöhen, obwohl diese in den letzten beiden Legislaturperioden bereits von zwei Steuersenkungen profitiert haben, während die Haushalte eine ganze Reihe von Steuererhöhungen hinnehmen mussten. Für den OGBL ist klar, dass genau das Gegenteil geschehen muss: mehr Steuergerechtigkeit zwischen der Besteuerung der Haushalte und der Unternehmen sowie mehr Steuergerechtigkeit zwischen der Besteuerung der Arbeitseinkommen und der Besteuerung der Kapitaleinkommen.

Das Rentensystem steht ebenfalls ganz oben auf dem Fahrplan, den die UEL an die Regierung richtet. Seit Monaten versuchen die Arbeitgebervertreter, in der öffentlichen Debatte die Behauptung aufzustellen, dass das Rentensystem langfristig nicht tragfähig sei und daher jetzt reformiert werden müsse, um es zu erhalten. Die Realität sieht jedoch etwas anders aus. Gewiss, es gibt Projektionen, die insbesondere von der IGSS erstellt werden und die darauf hindeuten können, dass das System eines Tages aus dem Gleichgewicht geraten wird. Der OGBL möchte jedoch betonen, dass es sich hierbei lediglich um mathematische Modelle handelt, die auf einer Reihe von Indikatoren beruhen, deren tatsächliche Entwicklung (Geburten, Produktivität, Beschäftigung usw.) niemand vorhersagen kann, und die auf ein mögliches Ungleichgewicht in ferner Zukunft hinweisen. Spätestens seit den letzten drei Jahren (Covid-Pandemie, Krieg in der Ukraine mit seinen geopolitischen Auswirkungen, Energiekrise, Zunahme von Handelskonflikten) sollte sich jedoch jeder bewusst sein, dass es nicht möglich ist, so langfristig etwas vor-

herzusagen. Da kann man sich auch gleich auf eine Kristallkugel verlassen. Für den OGBL ist diese Art von Übung in der Tat nichts als Wahrsagerei.

Natürlich muss man die Zukunft vorhersehen können, aber eine greifbare Zukunft. Und im Moment befindet sich das luxemburgische Rentensystem in einer komfortablen Position. Der Ausgleichsfonds des Rentensystems weist derzeit Reserven in Höhe von 23,4 Milliarden Euro (23 400 000 000 Euro) auf. Das entspricht dem 4,29-fachen unserer derzeitigen Ausgaben. Es besteht also wirklich kein dringender Handlungsbedarf.

Im Gegenteil, der OGBL ist der Meinung, dass es an der Zeit ist, das Rentensystem zu verbessern und einige der Verschlechterungen, die die Reform von 2012 mit sich gebracht hat, zu korrigieren. Nach Berechnungen der Arbeitnehmerkammer werden die zukünftigen Rentner, auf die alle Auswirkungen dieser Reform zutreffen, einen Einkommensverlust von 23 bis 32 % im

Vergleich zu denen haben, die vor dem Inkrafttreten der Reform pensioniert wurden. Darüber hinaus muss auch die Mindestrente unbedingt aufgewertet werden.

Und sollte das Rentensystem eines Tages in Schwierigkeiten geraten, plädiert der OGBL im Gegensatz zur UEL für eine Erhöhung der Beiträge (man muss wissen, dass Luxemburg einen der niedrigsten Beitragssätze in Europa aufweist) sowie der beitragspflichtigen Höchstgrenze, um die hohen Einkommen stärker zur Kasse zu bitten. Er plädiert sicherlich nicht für eine Erhöhung des Renteneintrittsalters.

Eines ist sicher, in Anbetracht des vom Patronat vorgelegten Forderungskatalogs, werden die Diskussionen, die sich in den kommenden Jahren mit der UEL ankündigen, wahrscheinlich turbulent werden. Der OGBL ist sich dessen bewusst und wird an allen Fronten präsent sein, im Interesse der Arbeitnehmer, der Pensionäre und ihrer Familien. ◊



Die Parteien auf dem Prüfstand des OGBL

Die Maison du Peuple in Esch-Alzette war am 13. September anlässlich des "Grand Oral" des OGBL bis auf den letzten Platz gefüllt. Weniger als drei Wochen vor den Parlamentswahlen organisierte der OGBL eine Podiumsdiskussion mit den Vertretern von acht politischen Parteien. Eine einmalige Gelegenheit, um zu hören, was diese verschiedenen Parteien der Arbeitswelt zu sagen haben. Der Abend hielt, was er versprach.



Die Stimmung war oftmals sogar aufgeladen, als sich Georges Engel (Arbeitsminister - LSAP), Marc Spautz (Abgeordneter und ehemaliger Minister - CSV), Pim Knaff (Abgeordneter und Schöffe in Esch - DP), Meris Sehovic (Schöffe in Esch und Spitzenkandidat im Süden - déi Gréng), Carole Thoma (Sprecherin und Spitzenkandidatin im Süden - déi Lénk), Bruno Da Silva (Kandidat im Süden - Piratenpartei), Ali Ruckert (Vorsitzender der KPL) und Frank Engel (Vorsitzender und Gründer von FOKUS) sich über eineinhalb Stunden lang einen Schlagabtausch lieferten und Widerworte gaben.

Das Rundtischgespräch drehte sich um fünf allgemeine Themen: Index, Steuern, Gesundheitspolitik, Arbeitszeitverkürzung und Rentensystem. Jedes Thema wurde mit einer Frage an die acht Kandidaten eröffnet, auf die sie gleichzeitig mit einem Schild reagieren mussten, auf dem ihre Antworten standen, bevor die Diskussion in die Tiefe ging. „Kann Ihre Partei garantieren, dass der Index in keiner Form manipuliert oder gedeckelt wird?“, „Ist Ihre Partei für eine permanente Reindexierung des Steuertarifs?“, „Sind Sie dafür, dass private Arztpraxen IRMs betreiben dürfen?“, „Sind

Sie für eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust?“, „Wann kommt die Rentenmauer?“. Zweifellos ein Höhepunkt des Abends.

Eine Diskussionsrunde, die sicherlich dazu beigetragen hat, ein wenig mehr über die Vorschläge der acht politischen Parteien zu erfahren.

Die Diskussionsrunde wurde gefilmt und kann nun auf dem Youtube-Kanal des OGBL angeschaut werden. .



Der Nationale Gesundheitsplan geht aber bleiben wir

Am 28. Juni 2023 haben die Gesundheitsministerin und der Minister für soziale Sicherheit den Nationalen Gesundheitsplan (PNS) vorgestellt – eine mit Spannung erwartete Initiative zur Verbesserung des Gesundheitssystems in Luxemburg. Der OGBL, die größte Gewerkschaft des Landes, möchte in diesem Zusammenhang betonen, dass es von entscheidender Bedeutung ist, allen Bürgern in Luxemburg einen universellen und gerechten Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung mit einer auf dem Solidaritätsprinzip basierenden Kostenübernahme zu garantieren

Die Initiative der Regierung stellt in diesem Sinne einen wichtigen Schritt zur Stärkung unseres öffentlichen Gesundheitssystems dar, das gleichzeitig modernisiert und an die Bedürfnisse der Bevölkerung angepasst werden muss.

Der von der Regierung vorgelegte Plan legt also den Schwerpunkt auf die Stärkung des öffentlichen Aspekts des Gesundheitssystems – was der OGBL begrüßt, indem er daran erinnert, dass es von entscheidender Bedeutung ist, diese Stärke unseres Gesundheitssystems zu erhalten und auszubauen. Dieses Element spielt in der Tat eine wesentliche Rolle, damit die Pflege für alle zugänglich und bezahlbar bleibt. Der öffentliche Aspekt des Gesundheitssystems ist ebenfalls von größter Bedeutung, um zu gewährleisten, dass die Qualität der Patientenversorgung Vorrang vor wirtschaftlichen und kommerziellen Zielen hat.



In diesem Zusammenhang warnt der OGBL vor den populistischen Argumenten, die in der Vorwahlzeit von den ultraliberalen Kräften im Sektor und – schlimmer noch – von einigen Politikern immer wieder ins Feld geführt werden, mit dem einzigen Ziel, Dienstleistungen auszulagern und damit unsere Gesundheit und die unserer Angehörigen zu kommerzialisieren. Die negativen Folgen solcher Entwicklungen, wie sie im Ausland zu beobachten sind,

werden von den Verfechtern des freien Marktes leider meist ignoriert. Zahlreiche Studien belegen jedoch, dass Privatisierungstendenzen im Gesundheitssektor mittel- und langfristig unweigerlich zu einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und der Qualität der Pflege führen. Es wäre daher wünschenswert, dass alle Gewerkschaften des Landes nunmehr eine gemeinsame Front in der Verteidi-

in die richtige Richtung, aufmerksam, wie er umgesetzt wird!



gung unseres öffentlichen Gesundheitssystems bilden.

Der OGBL möchte unterstreichen, dass in Zeiten des Arbeitskräftemangels das Hauptziel darin bestehen muss, die Attraktivität des Sektors durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu steigern, um die bestmögliche Versorgung der schwächsten Mitglieder der Gesellschaft zu gewährleisten.

Privatisierungsversuche widersprechen sowohl den Interessen der Arbeitnehmer als auch denen der Patienten, die ihrerseits Hand in Hand gehen.

Darüber hinaus erkennt der OGBL die Bedeutung der Erhebung von Krankenhausdaten an, um die Leistung des Gesundheitssystems zu bewerten und verbesserungsbedürftige Bereiche zu identifizieren. Die Verfügbarkeit von zuverlässigen und relevanten Daten ist von wesentlicher Bedeutung, um fundierte Entscheidungen zu treffen, wirksame Politiken umzusetzen und mögliche Missbräuche und Betrügereien aufzudecken.

Der OGBL ist jedoch der Ansicht, dass der PNS dafür sorgen sollte, eine blasse Jagd auf Daten zu verhindern, bei der der Schwerpunkt auf dem wirtschaftlichen Aspekt und nicht auf der Qualität der Patientenversorgung liegt. Es ist entscheidend, dafür zu sorgen, dass die Datensammlung in erster Linie der Verbesserung der Pflege und der Gewährleistung einer besseren Lebensqualität der Patienten dient und nicht die finanziellen Erwägungen nährt.

Der OGBL unterstreicht auch, dass der globale Ansatz, der in den verschiedenen strategischen Achsen des PNS befürwortet und hervorgehoben wird, sich leider nicht explizit in jener wiederfindet, die auf die Gewährleistung der Verfügbarkeit von Gesundheitsfachkräften abzielt. So geht der PNS nicht auf die Tatsache ein, dass die bestehenden Unterschiede in den Arbeitsbedingungen der Gesundheitsfachkräfte zu unnötigem internen Wettbewerb führen, der die Attraktivität des Sektors stark

beeinträchtigt, indem er Hindernisse für die sektoreninterne Mobilität des Personals aufbaut. Um hier Abhilfe zu schaffen und somit die Arbeitsbedingungen derer, die dieses Projekt konkret umsetzen werden, zu harmonisieren und zu verbessern, müssen zwingend öffentliche Investitionen in diese Richtung gemacht werden. Dies würde eindeutig dazu beitragen, die bestehenden Ungleichheiten zu verringern und gleiche Rechte und Chancen für alle Beschäftigten im Gesundheitswesen zu fördern, indem endlich ein einziger großer Kollektivvertrag für den gesamten Sektor eingeführt werden könnte.

Insgesamt geht der PNS in die richtige Richtung. Der OGBL fordert die derzeitige und die zukünftige Regierung auf, dafür zu sorgen, dass die darin vorgeschlagenen Maßnahmen nicht in oberflächlichen Reformen enden, sondern dass die künftigen Reformen die tiefgreifenden Probleme des luxemburgischen Gesundheitssystems frontal angehen.

Die vorgeschlagenen Achsen sollen somit als solide Grundlage für die Umsetzung konkreter Maßnahmen dienen, die gemeinsam mit den Sozialpartnern ausgearbeitet werden müssen, um die Qualität der Pflege zu verbessern und den Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden.

Der OGBL ist auf jeden Fall bereit, mit der Regierung in diese Richtung zu arbeiten, um ein solides, öffentliches und gerechtes Gesundheitssystem für alle Bürger in Luxemburg zu gewährleisten. ◊

„Energiespartipp“ in Zusammenarbeit mit ISTA

Kochen und Küche

In dieser Edition des Energiespartipps widmen wir uns der Küche und dies speziell mit dem Thema „Kochen“.

1. Den Kochtopf passend zur Kochstelle wählen, sonst geht unnötig Wärme verloren: Der große Topf kommt auf die große Kochstelle, der kleine Topf auf die kleine Kochstelle. Bei Töpfen und Pfannen mit ebenen Böden wird die Wärme ohne große Verluste übertragen.
2. Wer mit Deckel kocht, spart ordentlich Strom. Ohne Deckel steigt der Energieverbrauch um das Drei- bis Vierfache. Kochgeschirr mit Glasdeckel verschafft Durchblick – ohne Energieverlust.
3. Wasser im Wasserkocher, statt auf dem Herd heiß zu machen, ist energieeffizienter. Am besten immer nur genau die Wassermenge erhitzen, die gebraucht wird. Beides spart

nicht nur Strom, sondern auch Zeit. Ausnahme: Bei über 1,5 Liter Wasser ist der Induktionsherd am effizientesten.

4. Oft reicht es, Gemüse oder auch Eier nur halb mit Wasser zu bedecken im Topf zu garen, der Wasserdampf arbeitet mit. Nudeln und Kartoffeln müssen nur gerade so mit Wasser bedeckt sein. So muss weniger Wasser erhitzt werden.
5. Den Backofen vorzuheizen ist nur bei empfindlichen Backwaren wie Biskuit, Brot oder bei kurzen Garzeiten notwendig. Wer die Nachwärme nutzt, spart doppelt Energie – auch bei älteren Elektroherden mit gusseisernen Kochplatten: Einfach schon etwas vor Ende der Garzeit abschalten und nachgaren lassen.
6. Die Backofentür sollte möglichst wenig geöffnet werden, denn dabei

geht jedes Mal ein Fünftel der Wärme verloren.

7. Umluft ist effizienter: Die bewegte heiße Luft kommt mit niedrigeren Temperaturen aus als ein konventioneller Backofen mit Ober- oder Unterhitze und spart bis zu 40 Prozent Energie. Umluftherde können auf bis zu vier Ebenen gleichzeitig bestückt werden und so unterschiedliche Gerichte zeitgleich garen.
8. Alte Elektroherde verbrauchen sehr viel Strom. Herde mit Glaskeramik-Kochfeldern sind energieeffizienter. Wer noch mehr Energie sparen will, investiert in einen Induktionsherd.

WICHTIG! Es sind die vielen kleinen Dinge gemeinsam, die am Ende eine spürbare Einsparung bringen – bauen Sie diese in Ihre tägliche Routine mit ein.



über



230

Kollektiv -

verträge

werden vom OGBL verhandelt

Werden auch Sie Mitglied!



hello.ogbl.lu

Kollektivverträge

Adler Mode

75 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2023 – 31.12.2025

Lohnerhöhungen: Erhöhung der Lohntabellen um bis zu +45 € brutto pro Monat je nach Dienstalter (rückwirkende Erhöhung zum 1. Juli 2023)

Einmalige Prämie: Zahlung einer einmaligen Prämie zwischen 200 und 400 € brutto, der anteilig für die im Juli 2024 geleisteten Arbeitsstunden gezahlt wird

Urlaub: ein zusätzlicher einmaliger Urlaubstag, der den Arbeitnehmern für das Jahr 2025 gewährt wird

Ceratool

76 Arbeitnehmer

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

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.03.2023 – 28.02.2026

Erhöhungen: allgemeine Lohnerhöhung um 1,5 % (mindestens +0,15 € brutto/h pro Person ab März 2023 / Anpassung der Bruttostundenlöhne für alle Beschäftigten, deren Stundenlohn unter einem Referenzlohn liegt, der zu 0,11 Euro/Jahr Betriebszugehörigkeit auf den qualifizierten und unqualifizierten Mindestlohn festgelegt wird, ab Januar 2024

Neueinstellungen: Automatische Erhöhung für alle qualifizierten Neueinstellungen um 1,85 % des qualifizierten Mindestlohns im ersten und vierten Arbeitsjahr & automatische Erhöhung für alle unqualifizierten Neueinstellungen um 2,35 % des unqualifizierten Mindestlohns im ersten, vierten und neunten Arbeitsjahr

Sonstiges: 4 zusätzliche Urlaubstage nach 30 Dienstjahren ab 2024 / Zahlung eines Urlaubsgeldes an Angestellte



Lagardère Travel Retail Luxembourg

+ - 40 Arbeitnehmer

Syndikat Handel

(OGBL-Delegierte: 4/4)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.08.2023-31.07.2026

Prämien: Aufwertung verschiedener Prämien (zwischen 4 % und 9 % Erhöhung) / Einführung einer monatlichen Pauschalprämie in Form eines Bonus von bis zu 155 € / Aufwertung des Betrags der von ehemaligen LUXAIR-Beschäftigten erworbenen Pauschalprämie um 8 %.

Urlaub: Einführung eines Blutspendeurlaubs von 4 Stunden/Jahr

Lohn: Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 95 % statt der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen 70 % / Einführung einer Tabelle für die verschiedenen Berufsgruppen, die eine pauschale Erhöhung vorsieht, die an die Entwicklung des Arbeitnehmers gekoppelt ist. Der qualifizierte soziale Mindestlohn wird als Einstellungslohn festgeschrieben, d.h. der Arbeitgeber darf niemanden zum unqualifizierten sozialen Mindestlohn einstellen

Sonstiges: Aushändigung einer Kopie der Warnung, des Ordnungsrufs, des Verweises und/oder der Suspendierung eines Arbeitnehmers an die Personaldelegation / Eintragung des Verweises auf Artikel L. 211 -7 (3) des Arbeitsgesetzbuches bezüglich der Änderungen, die der Arbeitgeber am POT vornimmt, sobald dieser bereits läuft / Erhöhung der Essenschecks auf 10,80 € / Aufnahme der Bestimmungen über die Arbeitsuniformen des Personals und Berücksichtigung der Änderungen durch das Unternehmen / Gewährung eines Geschenkgutscheins in Höhe von 150 € für alle Angestellten, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung ein Jahr oder länger im Unternehmen beschäftigt sind



Ludec

80 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie

(OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.05.2023 – 31.12.2025

Erhöhungen: leistungsbezogene Bonus- und Lohnerhöhungen von bis zu 1.000 € pro Jahr und pro Arbeitnehmer

Prämien: Zahlung einer Prämie anlässlich des 100-jährigen Bestehens des Mutterunternehmens Rotarex in Höhe von bis zu 1000 € für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr / Erhöhung der Tourneepremie für die betroffenen Arbeitnehmer um 10 Cent/ Stunde auf 0,45 Euro/Stunde / Erhöhung der Dienstalterszulage von 21 auf 25 € pro Jahr im Unternehmen

Urlaub: Hinzufügung von zwei zusätzlichen Urlaubstagen für alle Arbeitnehmer

Sonstiges: Einführung von 16 Stunden Sozialurlaub / Einführung des Prinzips der Telearbeit auf der Grundlage der geltenden Gesetze (für in Luxemburg ansässige Personen wird die maximale Anzahl der Tage auf 34 Tage festgelegt)



No-Nail Boxes

100 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.07.2023 – 30.06.2026

Zuschlag für Schwerarbeit und Nachmittagschichten:

Zahlung einer Prämie an Arbeitnehmer, die die Schicht von 14 bis 22 Uhr an fünf aufeinanderfolgenden Tagen ohne Unterbrechung durchführen (50 Euro/Woche vom 1. Juli 2023 bis 31. Dezember 2025, dann 80 Euro/Woche vom 1. Januar 2026 bis 30. Juni 2026)

Anwesenheitsprämie: Zahlung einer monatlichen Anwesenheitsprämie an alle Arbeitnehmer, die mit einem No-Nail-Boxes-Arbeitsvertrag eingestellt wurden und im betreffenden Monat nicht am Arbeitsplatz fehlten (150 € ab dem 1. Juli 2024, 170 € ab dem 1. Juli 2026)

Dienstaltersprämie: Einführung neuer Dienstaltersstufen in der Gehaltstabelle, die mehr Aufstiegsmöglichkeiten bieten (die höchste Dienstaltersstufe liegt nun bei 27 Dienstjahren)

Zulage für den 13. Monat: Ab dem 1. Januar 2025 erhalten Arbeitnehmer mit zehn Dienstjahren und einer Fehlzeit von weniger als zehn Tagen einen 13. Monatslohn der sich auf 115 % des Grundlohns im Dezember des vergangenen Jahres beläuft



ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE)

120 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie
(OGBL-Delegierte: 2/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.10.2022 – 30.09.2025

Essensschecks: schrittweise Einführung von Essensschecks mit einem Nennwert von 10,80 Euro (8 Schecks ab dem 1. Mai 2023, 10 Schecks ab dem 1. Oktober 2023, 12 Schecks ab dem 1. Oktober 2024)

Prämien: Verbesserung der Sicherheitsprämie und der vierteljährlichen Anwesenheitsprämie

Sonstiges: Einführung eines Dienstaltersgeschenks nach 20 Dienstjahren



Gemeindeübergreifender Abwasserverband des Nordens SIDEN

94 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband
(délégués OGBL: 2/4)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.07.2023 – 30.06.2026

Lineare Erhöhungen: Erhöhung der Lohntabellen um 10 Lohnpunkte bzw. 216,18 Euro, wovon 8 Lohnpunkte den Anteil der in das Festgehalt integrierten Bereitschaftsprämie und 2 Lohnpunkte die Integration der Bekleidungsmaße in das Festgehalt darstellen / Einführung der Technikerlaufbahn für Beschäftigte mit abgeschlossenem Studium und höherer Tätigkeit / Verbesserung der Teilnahmebedingungen an Fortbildungsmodulen verbunden mit monatlichen Prämien von bis zu 14 Lohnpunkten bzw. 302,68 Euro

Prämien: Bereitschaftsdienstprämie (Montag-Freitag: 0,3748 Euro Index 100 pro Stunde; Samstag und Sonntag: 0,7496 Euro Index 100 pro Stunde; d. h. derzeit 605,30 Euro pro Bereitschaftsdienstwoche) / Monatliche Prämie brevet de maîtrise mit höherer Tätigkeit (15 Indexpunkte bzw. 324,3 Euro)

Arbeitszeit: 1 Stunde, die auf das Zeitsparkonto angerechnet wird, wenn der Arbeitnehmer nicht über die wöchentliche Ruhezeit von 44 Stunden verfügt

Gemeindeverwaltung Wiltz

75 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband
(délégués OGBL: 4/5)

Zusatzabkommen zum Kollektivvertrag

Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie: Montag bis Freitag: 1 Indexpunkt, Samstag: 2 Indexpunkte, Sonntag: 3 Indexpunkte, 10 Indexpunkte, das sind 228,3 Euro pro Woche

Endgültige Einführung des Zeitsparkontos

Interkommunales Syndikat für die Abfallwirtschaft SIDEC

52 Arbeitnehmer

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

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2023 – 31.12.2026

Lineare Erhöhungen: Erhöhung der Endstufe um 10 Indexpunkte oder 228,3 Euro / Erhöhung des monatlichen Gehaltszuschlags um 3 Indexpunkte oder 68,49 Euro / Monatliche Erschwerniszulage für die mechanische Anlage (Service MA) um 10 Indexpunkte oder 228,3 Euro / Abschluss der Ausbildungsmodulen, die mit monatlichen Prämien von bis zu 10 Indexpunkten oder 228,3 Euro verbunden sind



Cargolux: Drei Tage Streik führen zu einem guten Abschluss

Es musste also so weit kommen. Am Donnerstag, dem 14. September 2023, um genau 6 Uhr morgens, legt eine sehr große Mehrheit der Beschäftigten von Cargolux (darunter insbesondere die Gesamtheit der Mechaniker des Unternehmens) die Arbeit nieder. Sie treten in den Streik. Die Flugzeuge bleiben am Boden.

28 Verhandlungssitzungen und 5 Sitzungen vor dem Nationalen Schlichtungsamt (ONC) in den letzten Monaten haben kein Ergebnis gebracht. Bei einer satzungsgemäßen Urabstimmung im Juli lehnte eine große Mehrheit der Mitglieder der beiden Gewerkschaften, die im Unternehmen tätig sind, den jüngsten Vorschlag der Direktion massiv ab. Und die Gewerkschaften haben die Direktion von Cargolux gewarnt. Sollte sie sich weiterhin taub gegenüber den legitimen Forderungen der Belegschaft stellen, würde der Schritt vollzogen werden. Jetzt war es soweit.

Schon bei der Ankündigung des Streiks am Vortag hatte die Direktion versucht, eine Polemik zu entfachen, um die Streikbewegung zu diskreditieren, indem sie insbesondere vertrauliche Informationen wie die Höhe der Gewinnbeteiligungsprämien und die Gehälter der Belegschaft preisgab. Wie die Gewerkschaften jedoch immer wieder betont haben, kann die geforderte Lohnerhöhung natürlich nicht mit der Gewinn-

beteiligungsprämie in Verbindung gebracht werden. Zum einen hängt diese Prämie von dem Nettoergebnis ab, das das Unternehmen mit seinen Mitarbeitern im Laufe eines Jahres erzielen konnte. Andererseits beziehen sich die offengelegten Beträge auf die Jahre 2020, 2021 und 2022 – die Pandemiejahre –, in denen das Unternehmen Rekordergebnisse erzielte. Sie stellen also keineswegs dauerhafte Errungenschaften dar. Und aufgrund der geplanten Investitionen in die Flotte der Cargolux erweist sich die Zahlung einer solchen Prämie in den kommenden Jahren als sehr, sehr unwahrscheinlich und stellt daher im Gegensatz zu einer Lohnerhöhung keine dauerhafte Lohnverbesserung dar. Anson-

ten entspricht die von den Gewerkschaften geforderte Lohnerhöhung genau dem Verhandlungsergebnis, das 2019 erzielt wurde, als die finanzielle Situation des Unternehmens allerdings weniger günstig war. Es darf auch nicht vergessen werden, dass es die Luftfrachtbeschäftigten waren, die bis zu 12 Stunden am Tag arbeiteten, ultraflexibel und auf Kosten ihres Privatlebens, die die Versorgung Luxemburgs während der Pandemie ermöglichten.

Die Gewerkschaften betonen auch, dass alle ihre Forderungen darauf abzielen, die Attraktivität der Arbeitsplätze bei Cargolux zu sichern. Dies ist angesichts des künftigen Einstellungsbedarfs aufgrund der





zahlreichen Pensionierungen, des Mangels an technischem Personal und Piloten in der Luftfahrtbranche sowie der erheblichen Lohnverbesserungen bei konkurrierenden Fluggesellschaften notwendig.

Drei Tage lang stehende Gewerkschaften und die Beschäftigten von Cargolux vor dem Eingang des Unternehmens und in ihrem Kampf vereint und entschlossen bleiben. Solidaritätsbotschaften treffen ein. Auch der luxemburgische Sänger und Komponist Serge Tonnar kommt die Streikbewegung unterstützen.

Am Samstag, dem 16. September, stellte das Management endlich den Dialog wieder her, und lädt die Gewerkschaften ein, um wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren. Am frühen Abend wird schließlich eine Vereinbarung getroffen. Der Streik wird sofort beendet. Es handelt sich um einen guten Abschluss, der die wesentlichen Forderungen der Gewerkschaften umfasst:

- Ein globales Lohnpaket von 5,5 % über

vier Jahre, einschließlich der Einführung einer neuen transparenten Lohnabelle zum 1. Januar 2024, die das Dienstalter des technischen Wartungspersonals anerkennt.

- Eine Inflationsschutzgarantie, die eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten von Cargolux im Falle einer Deckelung des Index oder eines degressiven Indexsystems gewährleistet.
- die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen der Mitbestimmung zwischen Direktion und Personaldelegation bei der internen Regelung der Telearbeit.
- die Wiederaufnahme eines konstruktiven Sozialdialogs.

Der neue Kollektivvertrag gilt bis zum 31. August 2027.

Der OGBL möchte das Engagement und die Unterstützung der Cargolux-Beschäftigten während der gesamten Kollektivvertragsverhandlungen würdigen. Ihr Mut und ihre Solidarität haben den Unterschied gemacht. ◊



OGBL fordert einen Plan zum Beschäftigungserhalt, um 55 Entlassungen bei Goodyear zu verhindern

Am 6. September 2023 kündigte die Geschäftsleitung von Goodyear Luxemburg an, 55 Stellen streichen zu wollen. Dabei handelte es sich ausschließlich um Arbeitsplätze in der Verwaltung. Auf derselben Sitzung teilte die Geschäftsleitung mit, dass sie die Gewerkschaften in den nächsten Tagen einladen werde, um die Situation zu besprechen. Nach Angaben der Geschäftsleitung lägen alle Optionen auf dem Tisch.

Für den OGBL ist klar, dass die Situation nach einem Plan zum Beschäftigungserhalt verlangt.

In Anbetracht der Tatsache, dass die Direk-

tion explizit ihren Willen zu einer raschen Begegnung mit den Gewerkschaften zum Ausdruck gebracht hat, ist der OGBL erstaunt, dass eine andere Gewerkschaft öffentlich behauptet, sie habe selbst um eine "dringliche Unterredung" mit der Direktion gebeten. Noch gravierender ist, dass diese Gewerkschaft in ihrer Mitteilung impliziert, dass die 3.500 Arbeitsplätze bei Goodyear Luxemburg bedroht wären, was keineswegs der Fall ist.

Der OGBL wird selbstverständlich alles daran setzen, Entlassungen zu vermeiden, insbesondere durch die Einführung eines Plans zum Beschäftigungserhalt. ◊



Unterredung zwischen dem OGBL-Syndikat Hüttenindustrie und der Gewerbeinspektion

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Hüttenindustrie wurde am 7. Juli 2023 vom Direktor der Gewerbeinspektion (ITM), Marco Boly, assistiert von Claude Santini, empfangen. Diese Unterredung, die auf Initiative des OGBL zustande kam, ermöglichte eine Bestandsaufnahme der Situation in Sachen Sicherheit und Gesundheitsschutz im Stahlsektor und den damit verbundenen Aktivitäten.

Die tragischen Arbeitsunfälle auf europäischer und globaler Ebene in der Branche sowie bestimmte aktuelle Ereignisse geben Anlass zur Sorge. Hinzu kommen die doppelte Transition (digital und ökologisch) und der Mangel an Arbeitskräften, die allesamt große Herausforderungen für den Sektor und die von ihm abhängigen Arbeitnehmer darstellen.

In diesem Zusammenhang bot das Treffen die Gelegenheit, bewährte Verfahren und Erfahrungen auszutauschen und die tägliche Rolle und Verantwortung der ver-

schiedenen Akteure im Unternehmen zu überprüfen. Die Arbeit der Delegierten – und noch mehr der Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten – ist von größter Bedeutung, da sie die Arbeitnehmer vertreten und ihre Interessen in Bezug auf die Vermeidung von Unfallrisiken verteidigen. Diese vom OGBL vertretene Position wird

von der ITM voll und ganz bestätigt.

Das OGBL-Syndikat OGBL Hüttenindustrie möchte dem Direktor der ITM, Marco Boly, für diesen sehr konstruktiven und positiven Austausch danken. Die Parteien vereinbarten, in Kontakt zu bleiben und regelmäßig die Standorte zu besuchen. ◊



Die Leclerc-Gruppe übernimmt Cora und Match in Luxemburg

Nachdem die Carrefour-Gruppe die Übernahme von Cora und Match in Frankreich und Rumänien angekündigt hatte, gab es Gerüchte über eine mögliche Übernahme dieser beiden Ketten auch in Luxemburg.

Die Geschäftsleitungen von Cora und Match Luxemburg haben im Juli ihren Personaldelegationen gleichzeitig die Übernahme der beiden Gruppen durch die französische Handelskette Leclerc angekündigt.

Der französische Konzern übernimmt also die beiden Cora-Filialen Foetz & Concorde mit ihren rund 470 Beschäftigten, die zwölf Match-Filialen, die dreizehn Smatch-Filialen sowie die Courthéoux-Zentrale mit ihren insgesamt 720 Beschäftigten.

Nach Angaben der Geschäftsführungen werden die Beschäftigten zu den aktuellen Bedingungen übernommen.

Das OGBL-Syndikat Handel, das in beiden Gruppen die Mehrheit stellt, verfolgt die Entwicklung der Situation in den beiden Handelsketten sehr genau und wird alles daran setzen, um den Fortbestand der Arbeitsplätze und der Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer zu gewährleisten. ◊



Konkurs der Firma Manuel Cardoso: OGBL unterstützt die 110 Beschäftigten

Das Bauunternehmen Manuel Cardoso wurde am 1. August offiziell für bankrott erklärt. Auf Initiative des OGBL wurde am 25. Juli 2023 eine Informationsversammlung im Lager des Unternehmens in Luxemburg-Kirchberg abgehalten. Ziel dieser Versammlung war es, die 110 Arbeitnehmern so gut wie möglich über die Situation des Unternehmens, das auf einen Konkurs zusteuerte, zu informieren.

Unmittelbar nachdem der OGBL von den ersten Sorgen der Arbeitnehmer erfahren hatte, nahm er Kontakt mit der Unternehmensleitung auf, um alle notwendigen Informationen zu erhalten und sich ein Bild vom Ernst der Lage zu machen.

Im Rahmen einer Informationssitzung am 25. Juli informierten Vertreter des OGBL die Arbeitnehmer über ihre Rechte im Rah-



men dieses Konkurses, der in den nächsten Tagen verkündet werden sollte. Der OGBL begleitete und unterstützte die von diesem Konkurs betroffenen Arbeitnehmer, insbesondere was die Forderungsanmeldungen, aber auch die anderen im Konkursfall notwendigen administrativen Schritte betrifft, damit die Arbeitnehmer so schnell wie möglich in den Genuss der

gesetzlich vorgesehenen Entschädigungen kommen konnten.

Der OGBL hatte Kontakt mit den Patronatsverbänden aufgenommen, um zu versuchen, die Arbeitnehmer so schnell wie möglich in anderen Betrieben, die Arbeitskräfte suchten, unterzubringen. ◊



Plan zum Beschäftigungserhalt bei Tarkett GDL

Der OGBL, die Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, und der LCGB haben sich im August mit der Direktion von Tarkett GDL auf einen Plan zum Beschäftigungserhalt geeinigt.

Das Unternehmen, das auf Bodenbeläge spezialisiert ist und an seinem Standort in Clerf rund 500 Arbeitnehmer beschäftigt, hat derzeit aufgrund konjunktureller Faktoren sowie der Folgen der Covid-Krise mit einigen Schwierigkeiten zu kämpfen. Der mit dem OGBL und dem LCGB unterzeichnete Plan zum Beschäftigungserhalt zielt darauf ab, die Beschäftigung zu sichern, die Kompetenzen einer möglichst großen Anzahl von Arbeitnehmern zu erhalten und Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen bei Tarkett GDL zu vermeiden.

Die Vereinbarung hat eine Laufzeit von acht Monaten, d. h. vom 1. September 2023 bis zum 30. April 2024.

Die wichtigsten Elemente dieses Plans zum Beschäftigungserhalt bestehen aus:

- der Nutzung des Anpassungsruhestands ("préretaire-ajustement") und der Altersteilzeit ("préretaire progressive")
- einem Rückgriff auf freiwillige Abgänge
- der vorübergehenden Änderung des Arbeitsorganisationsplans (POT) für das Personal der Beschichtungsstraße

Diese Maßnahmen werden hauptsächlich Entlassungen verhindern und die Zukunft des Standorts in Clerf sichern. ◊

Vereinbarung über einen Plan zum Beschäftigungserhalt bei Astron Buildings: Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen konnten vermieden werden

Im Juni dieses Jahres gab die Unternehmensleitung von Astron Buildings S.A. überraschend bekannt, dass sie die Produktion in Luxemburg innerhalb der nächsten zwei Jahren einstellen wolle. Eine Entscheidung, von der etwa 80 Arbeitnehmer betroffen sind.

Nach Angaben der Unternehmensleitung soll der Hauptsitz des Unternehmens in Luxemburg bleiben, vor allem für die Verwaltung und die Bereiche Engineering sowie Forschung und Entwicklung (R&S).

Laut der Briand-Gruppe, die vor kurzem Astron Buildings übernommen hat, ist die luxemburgische Produktionsstätte nicht mehr wettbewerbsfähig. Diese Behauptung ist jedoch nur die halbe Wahrheit, denn in Wirklichkeit wurden die Investitionen, die notwendig gewesen wären, um den luxemburgischen Produktionsstandort zu erhalten, jahrelang schlichtweg vernachlässigt.

Angesichts der Dringlichkeit der sozialen Situation mussten OGBL und LCGB schnell ein Abkommen mit der Direktion von Astron Buildings finden, um einen Plan zum Beschäftigungserhalt zu erstellen und somit diese Stellenstrei-

chungen so sozial wie möglich zu begleiten. Am Ende der Verhandlungen wurde das wichtigste Ziel der Gewerkschaften erreicht, da es keine Entlassungen geben wird.

Der Plan sieht in der Tat vor, dass der Abbau von Arbeitsplätzen hauptsächlich durch den Einsatz von Vorruhestandsregelungen und freiwilliges Ausscheiden, das von den Gewerkschaften ausgehandelt wird, erfolgt.

Die Unterzeichner des Plans haben sich auch darauf verständigt, alle betroffenen Arbeitnehmer bestmöglich zu unterstützen, sei es bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz oder bei der Überwindung administrativer Hürden.

Die Umsetzung des Plans und die Anwendung der ausgehandelten Maßnahmen werden von einem Begleitausschuss überwacht, der sich aus Mitgliedern der unterzeichnenden Delegationen und Mitgliedern der Betriebsleitung zusammensetzt.

Der Plan zum Beschäftigungserhalt läuft zunächst bis zum 31. März 2024. Es gibt die Möglichkeit ihn danach zu verlängern. ◊



Ankunft von Wizz Air am Flughafen Luxemburg Dumpingpreise auf Kosten der Arbeitnehmer

Die Ankunft von Wizz Air in Luxemburg ab diesem Sommer ist aus sozialer Sicht eine sehr schlechte Nachricht. Diese Billigfluggesellschaft ist ja für ihre offen gewerkschaftsfeindlichen und unsozialen Praktiken berüchtigt. Zur Klarstellung: diese ungarische Airline wird hierzulande keine Arbeitsplätze schaffen und keine Arbeitnehmer beschäftigen, sie wird zudem weder Sozialabgaben noch Steuern zahlen.

Wizz Air wird nicht nur keinen Beitrag zum luxemburgischen Sozialsystem leisten, sondern dieses sogar durch eine besonders aggressive Preispolitik gefährden, die sich für die Beschäftigten in der Branche als erhebliches Problem erweisen könnte. Die "ultra low cost"-Verkaufspreise des Unternehmens bedeuten, dass Wizz Air systematisch mit Verlust fliegen

wird – seine offiziellen Verkaufspreise liegen sogar unter den Flughafengebühren, die das Unternehmen für jeden Flug entrichten muss.

Der CEO von Wizz Air ist dafür bekannt sich damit zu brüsten, dass sein Unternehmen „eine Fluggesellschaft ohne Gewerkschaften“ sei. Derselbe Jozsef Varadi ist auch dafür bekannt, dass er die Piloten seiner Fluggesellschaft dazu angehalten hat, über die zulässigen Ermüdungsgrenzen hinaus zu arbeiten. Zur Erinnerung: Diese Grenzen sollen die Sicherheit der Passagiere und der Flugbesatzung gewährleisten. In Rumänien wurde die Fluggesellschaft vor Gericht sogar wegen Diskriminierung verurteilt, nachdem sie Beschäftigte entlassen hatte, die sich gewerkschaftlich organisiert hatten.

Die Gewerkschaften verurteilen diese schädlichen Praktiken aufs Schärfste und zeigen sich besorgt über die Präsenz einer solchen Airline am Luxemburger Flughafen.

Es ist höchste Zeit, den Praktiken des Sozialdumpings ein Ende zu setzen. Nach den diesjährigen Nationalwahlen finden im nächsten Jahr die Europawahlen statt. Die Ankunft von Wizz Air ist in dieser Hinsicht eine gute Gelegenheit für die politischen Parteien, sich für starke Sozialsysteme und den Schutz der Arbeitnehmer einzusetzen, indem sie für einen Kurswechsel in der Liberalisierungspolitik im europäischen Luftverkehr plädieren ◊



Unterzeichnung eines Sozialplans bei Techprint SA



Nach der Ankündigung der endgültigen Schließung der Druckerei Techprint haben sich der OGBL (einzige in der Delegation vertretene Gewerkschaft), die Personaldelegation und die Unternehmensleitung am 11. Juli 2023 auf die Modalitäten eines Sozialplans geeinigt. Die Druckerei Techprint wurde 1989 gegründet und befindet sich in Ehleringen.

Nach Abschluss des gesetzlich vorgeschriebenen Konsultationsverfahrens hatte die Geschäftsleitung am 26. Juni ihre Absicht bestätigt, 22 Arbeitsplätze im Rahmen einer vollständigen Einstellung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens bis Anfang 2024 zu streichen. In den letzten fünf Jahren hatte Techprint in der Tat mit einer Reihe von wirtschaftlichen Schwierigkeiten struktureller Art zu kämpfen, die größtenteils mit dem Aufschwung der Digitalisierung zusammenhängen und zu einem erheblichen Rückgang der Geschäftstätigkeit führten.

Die Verhandlungen über den Sozialplan für die von der Massenentlassung betroffenen Arbeitnehmer verliefen in einem

relativ konstruktiven Klima und innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Fristen.

Am Ende von sechs Verhandlungssitzungen konnten der OGBL und die Personaldelegation im Rahmen dieses Sozialplans verschiedene Maßnahmen zugunsten der Arbeitnehmer aushandeln, darunter insbesondere:

- die Möglichkeit der Beantragung von Vorruhestandsregelungen für Arbeitnehmer, die die Voraussetzungen dafür erfüllen (natürlich vorbehaltlich der Genehmigung durch die staatlichen Stellen)
- außergesetzliche Abfindungen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten – die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der betroffenen Arbeitnehmer liegt bei 20 Jahren.
- extralegale Entschädigungen für den Fall, dass die Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist eine neue Stelle finden.
- sowie die Verpflichtung der Unternehmensleitung, Arbeitnehmer, die während ihrer Kündigungsfrist eine neue Stelle finden, sofort freizustellen.

Ebenso wird die Unternehmensleitung von Techprint die notwendigen Schritte unternehmen, damit die Arbeitnehmer in den Genuss der Wiederbeschäftigungsbeihilfe sowie der Steuerbefreiung für außergesetzliche Abfindungen kommen können. Die Unternehmensleitung verpflichtete sich außerdem, die Beschäftigten bei den notwendigen Schritten zur Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu unterstützen.

Die Unterzeichnerparteien vereinbarten außerdem, sich mit dem Verband der Meisterdrucker (AMIL) in Verbindung zu setzen, um eine mögliche Umverteilung/Übernahme bestimmter Arbeitnehmer auf Branchenebene zu erörtern; sowie mit der ADEM bezüglich der Hilfen und Begleitmaßnahmen, von denen die Arbeitnehmer profitieren könnten.

Der OGBL sowie die Personalvertreter stehen den Arbeitnehmern selbstverständlich weiterhin voll und ganz zur Verfügung, um sie während der gesamten Dauer der Anwendung dieses Sozialplans zu begleiten. ◊

DOSSIER

#4 2023 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

Analyse der Wahlprogramme

Was schlagen die Parteien vor?

Einführung

Nun ist es soweit. Der Wahltermin, der die neuen Kräfteverhältnisse und den politischen Kurs des Landes in den nächsten fünf Jahren bestimmen wird, steht unmittelbar bevor. Seit Anfang September sind Wahlplakate auf den Straßen, Wahlflyer in unseren Briefkästen und Wahlkampfsots auf unseren Bildschirmen zu sehen, so dass man sich dem Wahlkampf kaum noch entziehen kann.

Aber was bieten die politischen Parteien wirklich an, abgesehen von dem schönen Lächeln, den Slogans und der attraktiven Verpackung, die jede Partei benutzt (und manchmal auch missbraucht), um die Wahl am 8. Oktober zu gewinnen? Was steht in ihren Programmen?

Der OGBL hatte angekündigt, dass er sich in den Wahlkampf einmischen würde! Nachdem der OGBL im Juni seine Hauptforderungen an die politischen Parteien gerichtet hatte (Akt 1), Mitte September einen runden Tisch mit Vertretern mehrerer Parteien organisiert hatte, um deren Positionen gegenüberzustellen (Akt 2), veröffentlicht der OGBL hier im Rahmen dieses Dossiers eine umfangreiche vergleichende Analyse der Wahlprogramme (Akt 3).

Die von uns vorgelegte Analyse ist jedoch nicht erschöpfend. Wir konzentrieren uns hier ausschließlich auf die wichtigsten Themen, die die Arbeitnehmer, Pensionäre und ihre Familien in ihrem Alltag betreffen und die genau das Kompetenzfeld des OGBL darstellen.

Dieses Dossier behandelt – aus Platzgründen – nur die für die gewerkschaftliche Arbeit zentralen Themen, wie Arbeitsrecht, Steuern, Renten usw. Das heißt nicht, dass der OGBL sich darüber hinaus auch die allgemeine gesellschaftspolitische Ausrichtung mancher Parteien im Auge behaltet.

Zurzeit beobachten wir mit Sorge den Rechtsruck in ganz Europa, und darüber hinaus. Es gilt dafür zu sorgen, dass sich diese Entwicklung nicht auch in Luxemburg in einer Stärkung dieser Parteien ausdrückt. Und sonder Zweifel finden sich solche Tendenzen diesmal gleich bei mehreren Parteien.

Insbesondere trifft dies auf die ADR zu. Ihr rechtspopulistisches, nationalistisches und identitäres Gedankengut zieht sich wie ein roter Faden durch die 326 Seiten des Wahlprogramms. Die ADR bewegt sich politisch und ideologisch in der weltfremden Blase einer vermeintlich ethnisch homogenen luxemburgischen Kultur und Volksgruppe, die es in Wirklichkeit so noch nie gegeben hat und es auch in Zukunft nicht geben wird. Die ADR verneint den historischen Fluss der Ansammlung vielfältiger Kultureinflüsse, deren ständige Mischung und kunterbunte Vermischung, alles das, was das wahre luxemburgische Sein, seine Kultur und dessen Bewegung ausmacht.

Die ADR macht sich der Spaltung der luxemburgischen Gesellschaft schuldig: In „Wir“, die vermeintlich „echten“ Luxemburger, die sich vordergründig durch den luxemburgischen Ausweis

und die luxemburgische Sprache definieren, die „wahren Träger“ der luxemburgischen Kultur. Und in „Sie“, die Träger des bedrohlichen „Fremden“, die in Luxemburg wohnhaften Ausländern und die in Luxemburg arbeitstätigen Grenzgängern. Eine Spaltung, bei der es nicht nur um politische Rechte geht, sondern auch um soziale und wirtschaftliche Rechte, um handfeste Diskriminierungen. Eine Spaltung, die den Nährboden der Ausländerfeindlichkeit wässert und die die politische, soziale und wirtschaftliche Integration unterwandert. Eine Spaltung, die der gewerkschaftlichen solidarischen Interessenvertretung entgegengesetzt ist.

Von der ADR abgespalten hat sich „Liberté-Fraiheet“. Obwohl diese Partei in allen vier Wahlbezirken antritt, haben wir entschieden, sie nicht in diesem Dossier zu berücksichtigen. Das Programm dieser (Rechts-)Libertären ist in der Tat schwer mit dem der anderen Parteien vergleichbar. Über weite Strecken liest es sich wie Stammtischtiraden oder Twitterposts. Der Staat soll möglichst weit abgebaut werden (bis auf Polizei und Justiz), die „Eigenverantwortung“ gestärkt werden. Dem entspricht, dass es bei Liberté-Fraiheet noch nicht mal eigene Kapitel zu Arbeitsrecht oder Sozialpolitik gibt, sondern „Soziales“ bloß unter „Arbeitsbekämpfung“ steht. Liberté-Fraiheet bietet letztlich nur Ultraliberalismus, das Zerschlagen unserer sozialen Sicherheit und der erkämpften Rechte des Saliariats, im populistischen Gewand.

Leider war das Wahlprogramm der KPL bei Redaktionsschluss noch nicht verfügbar. Interessierte Leserinnen und Leser können es hier einsehen:

www.kommunisten.lu

Index

Für den OGBL ist die Verteidigung des Index eine rote Linie. Weder gedeckelt, noch verzögert, noch manipuliert – das Indexsystem muss integral beibehalten werden.

Alle Parteien halten am allgemeinen Prinzip einer Indexierung der Löhne fest. Doch die differenziertere Analyse weist sowohl einige, zum Teil wichtige Unterschiede als auch Unsicherheiten bei der Interpretation einiger Parteiprogramme auf. Dabei überschreiten zwei Parteien eine rote Linie des OGBL: die Piraten und FOKUS, die die Indexmanipulation des „gedeckelten Index“ vorschlagen.

Bei der LSAP, bei déi Lénk und der ADR werden salaratsfeindliche Manipulationen des Index ausgeschlossen. Dies scheint auch bei déi Gréng der Fall zu sein: ihre Programmaussage hätte in diesem Sinn etwas deutlicher ausfallen können.

Am aktuellen Indexsystem will auch die DP festhalten. Sie spricht sich allerdings für die vom OGBL strikt abgelehnte Neutralisierung der Erdölprodukte im Warenkorb aus. Dass die DP eine solche Manipulation des Warenkorb an die Bedingung einer Einigung der Sozialpartner knüpft, sollte niemanden in Sicherheit wägen. In ihrem Wahlprogramm erwähnt die DP nämlich wiederholt ihr „erfolgreiches“ Tripartiteabkommen, das sie im März 2022 gegen die Ablehnung der führenden Gewerkschaft Luxemburgs skandalös durchboxte, und das den Index manipulierte. In diesem Zusammenhang sollte nicht vergessen werden, dass es der Widerstand des OGBL war, der dazu führte, dass die Herbsttripartite die Fortsetzung weiterer Manipulationen, wie sie bereits im März-Tripartiteabkommen vorgesehen waren, beendete und das aktuelle Indexsystem wieder einsetzte.

Positiv bei der CSV ist die Absage an einen gedeckelten Index. Positiv hätte auch die Aussage sein können, dass sie am aktu-

ellen Indexmechanismus festhalten will, wenn sie nicht im selben Atemzug diesen in Frage stellt, in dem sie bei „mehreren Indexranchen in einem Jahr“ die Tripartite für das Beschließen „geeigneter Maßnahmen“ einberufen will.

FOKUS vermischt die vom OGBL geforderte längst fällige strukturelle Erhöhung des Mindestlohns mit der gesetzlichen Anpassung der Löhne und Gehälter an die Inflation. Mit dem Resultat, dass sich diese Partei für einen gedeckelten Index ausspricht, der, um es noch einmal zu wiederholen, nicht der geeignete Weg ist, um eine gerechtere Lohnhierarchie herbeizuführen. Unter dem Strich wird die Indexpolitik von FOKUS den niedrigen Lohnschichten nichts bringen, sondern sie wird sogar auf Zeit den gesamten Indexmechanismus in Frage stellen.



© Domingos Oliveira

Kollektivvertragswesen

Seit Jahren fordert der OGBL ein neues Kollektivvertragsgesetz aufgrund veränderten Bedingungen der luxemburgischen Betriebswelt und der zu niedrigen Kollektivvertragsdichte. Die im Koalitionsprogramm der Regierung 2018–2023 vorgesehene Diskussion über Reform des Gesetzes wurde nicht in Angriff genommen.

Darüber hinaus verlangt die europäische Richtlinie 2022/2041 vom 19. Oktober 2022 von jedem Mitgliedstaat, in dem der Deckungsgrad der Tarifverhandlungen unter einer Schwelle von 80% liegt (trifft auf Luxemburg zu),

einen Rahmen, der günstige Bedingungen für Tarifverhandlungen bietet, entweder in Form eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder in Form einer Vereinbarung mit den Sozialpartnern. Der Mitgliedstaat hat auch bis spätestens dem 15. November 2024 einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen zu erstellen. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung des Deckungsgrads von Tarifverhandlungen unter uneingeschränkter Wahrung der Autonomie der Sozialpartner.

LSAP

Die LSAP schlägt vor, den Zugang zu bestimmten staatlichen Beihilfen an den Abschluss eines Betriebs- oder Branchentarifvertrags zu knüpfen.

Unternehmen, die in einer Branche tätig sind, für die es keinen verbindlichen Branchentarifvertrag gibt, und die zum ersten Mal einen individuellen Tarifvertrag abschließen, sollen befristete Steuervergünstigungen erhalten.

DP

Die DP ist der Überzeugung, dass Entscheidungen über Arbeitsorganisation verstärkt

auf Betriebsebene getroffen werden sollten, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer die spezifischen Bedürfnisse ihres Unternehmens am besten kennen.

Die DP wird deshalb die Personaldelegationen stärken und die Verhandlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene fördern und im Gegenzug allzu starre Regeln des Arbeitsrechts prüfen.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen das Kollektivvertragswesen und den Sozialdialog stärken. Viele Herausforderungen der Arbeitswelt können am besten auf Ebene der Branchen oder einzelner Betriebe durch die Sozial-

partner angegangen werden. Deswegen sollen die Sozialpartner unterstützt werden, neue Verträge abzuschließen.

CSV

Die CSV will die gesetzlichen Bestimmungen zu Tarifverträgen überarbeiten. So will sie flexible Arbeitsmodelle ermöglichen und bessere Arbeitsbedingungen erreichen.

Die CSV betont, dass sie voll und ganz hinter der gewerkschaftlichen Freiheit steht und will im Geist des Gehälterabkommens auch in Zukunft regelmäßige und kontinuierliche Gehälterverhandlungen mit der CGFP führen.



DÉI LÉNK

Déi Lénk will den Anteil der Beschäftigten, die unter einen Tarifvertrag fallen, durch eine Reform des gesetzlichen Rahmens für Tarifverhandlungen erhöhen. Diese Reform soll auf die Förderung von Branchenvereinbarungen und die Stärkung des Streikrechts der Beschäftigten abzielen.

ADR

Die ADR unterstreicht, dass sie für die freie Marktwirtschaft eintritt. Arbeitsverträge sollen in erster Linie zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber verhandelt werden. Dabei soll das Prinzip des Kollektivvertrags, ob auf Betriebs- oder Sektorebene aber Priorität haben. In diesem Sinn soll das Kollektivvertragsgesetz verbessert werden, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Augenhöhe verhandeln. Die Position der Gewerkschaften soll aber auch gestärkt werden. Da viele Arbeitnehmer auch in Zukunft nicht unter einen Kollektivvertrag fallen, muss der Staat weitere Rahmenbedingungen vorgeben.

PIRATEN

Mit 53% der Arbeitnehmer, die von einem Tarifvertrag profitieren, liegt Luxemburg weit von den 80% entfernt, die die EU anstrebt. Die Piratenpartei ist der Meinung, dass mehr Arbeitnehmer von den Vorteilen eines Tarifvertrags profitieren sollten. Deshalb will sie sich dafür einsetzen, dass mehr Branchenverträge abgeschlossen werden.

FOKUS

Die Partei nimmt in ihrem Programm keine Stellung zu diesem Thema.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Außer den Piraten nimmt keine einzige Partei explizit Referenz auf diese europäische Direktive, obwohl der von ihr vorgeschriebene Zeitplan in das erste Jahr der neuen Regierung fällt.

Weder die LSAP noch DP sehen in ihrem Parteiprogramm eine Reform des Gesetzes vor.

Die LSAP sieht die Förderung des Kollektivvertragswesens in Form finanzieller Unterstützung durch den Staat.

Der OGBL begrüsst aber, dass die LSAP seine Idee aufgegriffen hat, verschiedene öffentliche Hilfen an die Existenz eines

Kollektivvertrags zu binden.

Déi Lénk sprechen sich für die Reform des Gesetzes aus, um den Deckungsgrad des Kollektivvertragswesens zu erhöhen. Neben der Förderung sektorieller Verträge soll ebenfalls das Streikrecht gestärkt werden (siehe auch LSAP zum Streikrecht). Auch die ADR will das Kollektivvertragsgesetz reformieren, um die Gewerkschaftsseite bei den Verhandlungen zu stärken.

Die CSV gibt zwar vor, die gesetzlichen Bestimmungen überarbeiten zu wollen. Dies allerdings nur mit Blick auf „flexible Arbeitsmodelle“. Das Hauptanliegen der obengenannten europäischen Direktive, nämlich die Förderung des Kollektivvertragswesens zwecks höherem Deckungsgrad taucht in ihrem Programm nicht auf. Die CSV offenbart eher eine begrenzte Sichtweise der „gewerkschaftlichen Freiheit“, wenn sie für den öffentlichen Dienst

diese nur der CGFP gewährt und dem OGBL den Verhandlungstisch verbieten will.

Die Vorschläge der déi Gréng bleiben vage, da sie keine konkreten Maßnahmen benennen, wie sie das von ihnen vorgegebene positive Ziel der Stärkung des Kollektivvertragswesens erreichen wollen.

Die DP erwähnt das Kollektivvertragswesen nicht. Schlimmer noch: ihre Vorschläge, das Arbeitsrecht zu lockern und entsprechend den Verhandlungsspielraum nur über die Personaldelegationen auf der betrieblichen Ebene zu erweitern, lässt die Verhandlungskompetenz der national repräsentativen Gewerkschaften außen vor. Ein Vorhaben, das in erster Linie den Interessen der Arbeitgeber auf Kosten der Arbeitnehmer dienen würde.



Mindestlohn

Der OGBL fordert eine strukturelle Erhöhung des Bruttomindestlohns um 10%, um dem steigenden Armutsrisiko entgegen zu wirken und die europäische Zielvorgabe von 60% des Medianlohns zu erreichen.

LSAP

Die LSAP will den sozialen Mindestlohn zum 1. Juli 2024 um 100€ netto erhöhen, um zu verhindern, dass Luxemburg die europäischen Empfehlungen in Bezug auf den sozialen Mindestlohn (60% des mittleren Bruttolohns oder 50% des Bruttolohns) nicht erreicht. Sie will weiterhin eine strukturelle Anpassung des Mindestlohns an die wirtschaftliche Entwicklung gewährleisten. Der Mindestlohn soll von der gesamten Einkommensteuer befreit werden.

DP

Die DP steht zu der vorgesehenen gesetzlichen Anpassung des Mindestlohns. Die DP will auch in Zukunft verstärkt auf Leistungen und sozial angepasste Steuerkredite zugunsten der Niedrigverdiener setzen, die nicht auf Kosten der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe, gehen würden.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen den Mindestlohn regelmäßig an die Preis- und Lohnentwicklung anpassen und zusätzlich über entsprechende steuerliche Maßnahmen (wie z.B. dem „Crédit d'impôt salaire social minimum“) Menschen mit niedrigem Einkommen unterstützen und sicherstellen, dass niemand trotz Arbeit von Armut bedroht ist und weniger als das Referenzbudget zur Verfügung hat.

CSV

Die CSV will einen degressiven Steuerkredit für Mindestlohnbezieher einführen und die regelmäßige Erhöhung des sozialen Mindestlohns entsprechend der Lohnentwicklung und der Lebenshaltungskosten beibehalten.

DÉI LÉNK

Déi Lénk will die Niedriglöhne erhöhen,

indem wir den sozialen Mindestlohn auf 60% des Medianlohns festlegen, wie vom Europäischen Gewerkschaftsbund gefordert und in der neuen europäischen Mindestlohnrichtlinie empfohlen. Der Mindestlohn soll daher sofort um rund 300€ erhöht werden. Der Übergang zum qualifizierten Mindestlohn nach 10 Berufsjahren soll gewährleistet werden.

ADR

Im Dialog mit den Gewerkschaften und Arbeitgebern will die ADR den Mindestlohn anheben und gleichzeitig fiskalische Maßnahmen für die Niedriglöhne ergreifen (über den Steuerkredit), sodass der neue Netto-Mindestlohn über der Armutsgrenze liegt. Der Mindestlohn soll steuerfrei sein.

PIRATEN

Für die Piraten beginnt ein gerechter Lohn mit einem Mindestlohn, der die Menschen über der Armutsgrenze hält. Um dies zu erreichen und gleichzeitig den Arbeitgebern keine weiteren Kosten aufzubürden, sind die Piraten der Meinung, dass der Mindestlohn (sowohl der qualifizierte als auch der nichtqualifizierte) steuerfrei sein muss.

FOKUS

Die Erhöhung des Mindestlohns und alle davon abhängigen tarifvertraglichen Bestimmungen sollten für FOKUS beibehalten werden. Der Mindestlohn sollte komplett steuerfrei sein.

Grundlage bezieht. Diffus auch der Ansatz der Piraten, weil u.a. auch hier die Aussage fehlt, dass zumindest die allgemeine Lohnentwicklung als Referenz für die gesetzliche Anpassung des Mindestlohns bestehen bleibt.

Zwei Parteien, die LSAP und déi Lénk, wollen darüber hinaus den Mindestlohn gemäß der Empfehlung der europäischen Richtlinie nach oben anpassen (60% des Bruttomedianlohns oder 50% des Bruttodurchschnittslohns). Allerdings scheint es sich bei der LSAP doch eher um einen Steuerkredit zu handeln (die Betonung liegt auf „netto“) und nicht um eine reale strukturelle Erhöhung des Bruttolohns wie sie der OGBL (zusätzlich zur periodischen Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung) fordert, auch wenn zugleich auch von „strukturellen“ Anpassungen an die wirtschaftliche Entwicklung die Rede ist.

Was die Besteuerung anbelangt, sehen die LSAP, FOKUS und die Piraten die totale Steuerbefreiung beim Mindestlohn vor. Die diesbezügliche Aussage der ADR ist nicht viel wert, weil sie sich dadurch relativiert, dass sie dies „überprüfen“ will und „wenn möglich“ umsetzen will.

Die DP und die CSV stellen ohne konkrete Höhenangabe Steuerkredite in Aussicht, im Gegensatz zu déi Gréng, die, für ihre steuerlichen Maßnahmen das sogenannte Referenzbudget als Richtlinie angibt. Dies gilt auch für die ADR.

Einen wichtigen Punkt greifen déi Lénk auf: der Übergang zu einem qualifizierten Mindestlohn nach zehn Jahren in einem Beruf muss garantiert werden.

Interessant ist ebenfalls der Hinweis von FOKUS auf die kollektivvertraglichen Zusammenhänge mit dem gesetzlichen Mindestlohn.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Der OGBL begrüßt es, dass fast alle Parteien den gesetzlichen Mindestlohn sowohl an die Preis- als auch die allgemeine Lohnentwicklung anpassen wollen. Fast, weil die Aussage der ADR sehr vage bleibt und sich nicht auf die aktuelle gesetzliche

Gesetzliche Arbeitszeitverkürzung

Der OGBL spricht für eine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung aus. Die konkrete Umsetzung der Verkürzung auf Betriebs- und Sektorebene ist dann tarifvertraglich zu regeln. Flexiblere Arbeitszeitmodelle, die über den gesetzlichen Rahmen hinausgehen, dürfen ausschliesslich über Kollektivvertrag eingeführt werden. Daneben fordert der OGBL die 6. bezahlte Urlaubswoche.

Einführung der gesetzlichen 6. Urlaubswoche

LSAP

Die LSAP tritt für die Erhöhung des bezahlten Jahresurlaubs im Privatsektor auf 6 Wochen, also von 26 auf 30 Urlaubstage, ein.

DÉI LÉNK

Déi Lénk schlägt eine kurzfristige Arbeitszeitverkürzung durch Einführung einer sechsten Urlaubswoche ab 2024 für alle Arbeitnehmer vor.

Keine der anderen Parteien schlägt eine Erhöhung des gesetzlichen Urlaubs vor. Nicht einmal einen einzigen Urlaubstag mehr!

Gesetzliche Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich

LSAP

Die LSAP befürwortet eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 Stunden ohne Gehaltseinbußen. Sie plant die Durchführung von Pilotprojekten zur Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in verschiedenen Branchen. Im Anschluss an diese Pilotprojekte sieht sie vor, ggfs. ein Rahmen- und Subventionsprogramm einzurichten, um Unternehmen bei der erfolgreichen Umstellung auf eine kürzere Arbeitszeit zu unterstützen.

DP

Die von der Regierung in Auftrag gegebene Studie über die Chancen und Gefahren einer allgemeinen Arbeitszeitreduzierung hat für die DP klar aufgezeigt, dass es

unter den aktuellen Gegebenheiten mehr mögliche Gefahren durch eine Arbeitszeitverkürzung als erwiesene Chancen einer solchen gibt. Die DP will sich einer Diskussion über moderne Arbeitszeitmodelle keineswegs verschließen und ist gewillt, Unternehmen dabei zu unterstützen, auf freiwilliger Basis Arbeitszeitverkürzungen testweise auszuprobieren.

CSV

Betrieblich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen steht die CSV offen gegenüber. Eine allgemeine gesetzliche Arbeitszeitverkürzung lehnt sie ab.

DÉI LÉNK

Déi Lénk hat vor, die 32-Stunden-Woche ohne Gehaltseinbußen bis 2030 umzusetzen, indem zunächst ein Rahmengesetz kommen soll, das eine schrittweise Arbeitszeitverkürzung vorsieht und während einer Übergangszeit durch Tarifverträge in verschiedenen Sektoren zu Arbeitszeitverkürzungen fördert, um den spezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Die maximale wöchentliche Arbeitszeit soll im Zuge der Arbeitszeitverkürzungen reduziert und im Jahr 2030 auf 40 Stunden begrenzt werden. In der Übergangsphase soll ein Hilfspaket für kleine und mittlere Unternehmen vorgesehen werden. Der Einsatz von Überstunden soll dadurch eingeschränkt werden, dass sie vollständig beitragspflichtig und steuerpflichtig sind.

ADR

Der ADR wendet sich gegen eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit.

FOKUS

FOKUS steht einer strukturellen allgemeinen Arbeitszeitverkürzung skeptisch gegenüber, da sie keine Probleme löse, sondern viele neue schaffe. FOKUS ist jedoch dafür, wo immer dies sinnvoll, hilfreich und gesellschaftlich produktiv ist, Arbeits-

zeitreduktionen herbeizuführen und eine Gegenfinanzierung zu erschliessen.

→ ANMERKUNG DES OGBL

In der Frage der gesetzlichen Verkürzung der Arbeitszeit mit vollem Lohnausgleich trennen die Parteien Welten. Die LSAP und déi Lénk ziehen in dieselbe Richtung wie der OGBL.

Die LSAP und déi Lénk sprechen sich sowohl für die gesetzliche Einführung der bezahlten 6. Urlaubswoche als auch für die allgemeine gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit vollem Lohnausgleich aus. Beide Parteien sehen dabei Pilotprojekte bzw. Übergangszeiten mit staatliche Unterstützungsleistungen vor.

Demgegenüber lehnen die DP, die CSV und die ADR sowohl die gesetzliche 6. Urlaubswoche als auch die gesetzliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab.

Während die DP bestenfalls staatliche Unterstützung für Unternehmen bei „freiwilligen“, „testweisen“ Arbeitszeitverkürzungen ansagt, schlägt die CSV das vor, was bereits heute gesetzlich möglich ist und vom OGBL in einigen Kollektivverträgen ausgehandelt wurde, nämlich „betrieblich vereinbarte“ Arbeitszeitverkürzungen. Zu diesem ablehnenden Parteienblock ist aufgrund seiner programmatischen Aussagen auch FOKUS zuzurechnen.

Déi Gréng und die Piraten machen keine Aussage zu diesem wichtigen Themenblock der Arbeitswelt.

Allgemeine Arbeitszeitorganisation

DP

Für die DP haben einige arbeitsrechtliche Instrumente ihren gewünschten Zweck nicht erfüllt, führen zu einem hohen administrativen Aufwand, blieben wirkungslos oder sind nicht im Interesse der Beschäftigten, wie die starren und unflexiblen Arbeitszeitregeln. Die DP betont, dass sie eine „familienfreundliche“ Flexibilisierung der Arbeitszeit anstrebt, indem die aktuellen, starren Regelungen auflösen und eine Jahresarbeitszeit eingeführt wird (z.B. 1.800 Stunden).

Dabei soll der Arbeitnehmerschutz, zum Beispiel in Form von weiterhin geltenden Höchstarbeitszeiten pro Tag und Woche gewährleistet werden. Da dies gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie verstößt, will die DP diese reformieren.

Arbeitszeiten sollen in Zukunft individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehandelt werden können, ohne unnötig von einem unflexiblen Arbeitsrecht eingeengt zu werden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die das nicht wollen, sollen sich aber weiter auf die bestehende Regelung berufen können.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen den Sozialpartnern den Freiraum für neue Arbeitszeitmodelle überlassen und das Arbeitszeitgesetz von 2016 im Dialog mit den Sozialpartnern evaluieren und überarbeiten, damit diese eine „ausgewogene Flexibilisierung“ im Interesse der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer ermitteln.

Darüberhinaus wollen sie Unternehmen, die neue Arbeitszeitmodelle testen wollen, unterstützen und begleiten.

CSV

Die CSV will die Organisation der Arbeitszeit neu gestalten – im Dialog mit den Sozialpartnern.

ADR

Die ADR unterstützt alle Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Diese Flexibilität muss im gegenseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und in Absprache mit den Gewerkschaften festgelegt werden. Die Flexibilität der Arbeitszeit, die 40-Stun-

den-Woche auf mehrere Monate zu verteilen, müsse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Vorteile bringen und kann nur zwischen ihnen vereinbart werden.

PIRATEN

Die Piraten wollen flexible Arbeitsmodelle fördern, in Form gleitender Arbeitszeit und einjähriger Referenzperioden. Die Arbeitszeit darf den gesetzlichen Rahmen von 48 Stunden/Woche allerdings nicht überschreiten. Hier sind auch die Sozialpartner einzubeziehen, um die anzuwendende Referenzperiode mit den Unternehmen auszuarbeiten.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Die LSAP und déi Lénk sagen zu diesem Thema nichts grundsätzliches. Es ist also davon auszugehen, dass sie neben ihren Vorschlägen zur Arbeitszeitverkürzung und ihrer Gestaltung am Gesetz über die Arbeitszeiten von 2016 festhalten.

Die DP hat noch immer dieses Gesetz über die Arbeitszeiten anscheinend nicht verdaut, als der OGBL die vom Patronat weitreichende negative Flexibilisierung der Arbeitszeiten gegen die Interessen der Arbeitnehmer Luxemburgs erfolgreich verhinderte. Die DP verspricht dem Patronat einen neuen Anlauf zu nehmen, indem die „aktuell starren Regelungen“ aufgelöst und eine totale Flexibilisierung der Arbeitszeit in Form Referenzperiode von einem Jahr (*sic!*) eingeführt werden soll. Dass dieser salariatsfeindliche Angriff auf die Arbeitszeiten sogar gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie verstößt, scheint die DP nicht sonderlich zu stören: „Wir werden daher eine Reform der aktuellen europäischen Arbeitszeitrichtlinie anstreben“. Nicht weniger als das!

Die DP vorenthält dem Wähler, dass das Gesetz von 2016 den Sozialpartnern auf der Ebene der Kollektivverträge ermöglicht, eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeiten vorzunehmen! Auch dies geschieht bewusst, weil die DP in ihrem Wahlprogramm das Kollektivvertragswesen nicht nur ignoriert, sondern die Verhandlungskompetenz der Gewerkschaften insgesamt in Frage stellt (siehe Kapitel zum Kollektivvertragswesen).

In diesem Sinne driftet die DP vollends in die neoliberale Tellerwäscher-Ideologie ab, indem sie das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer märchenhaft so darstellt, als würden sich beide auf

gleicher Augenhöhe befinden: „Arbeitszeiten sollen in Zukunft individuell zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgehandelt werden können, ohne unnötig von einem unflexiblen Arbeitsrecht eingeengt zu werden.“ Arbeitnehmer, die das nicht wollen, können sich der DP nach „weiter auf die bestehende Regelung berufen“. Meint die DP damit, ihre angestrebte gesetzliche Totalflexibilisierung in Form der Jahresarbeitszeit?

Fazit: Selten hat eine Partei es gewagt, den Wählern einen solchen Angriff auf die Arbeitszeitinteressen des Saliariats vorzuschlagen. Die Antwort des OGBL: 1. Ein No-go für den OGBL. Die DP überschreitet eine dunkelrote Linie! 2. Der OGBL stellt noch einmal klar, dass das Arbeitsrecht in Sachen Arbeitszeit die vorrangige Aufgabe hat, die Arbeitnehmer vor exzessiven Arbeitszeiten aller Art zu schützen, was nicht verhindert, dass das Arbeitsrecht in einem bestimmten Maß und Rahmen Spielräume eröffnet, um über den Weg der Kollektivverträge abweichende Arbeitszeitorganisationen in Betrieben bzw. Betriebsbereichen festzulegen, abzusichern und unter Kontrolle zu halten.

Déi Gréng unterstreichen im Gegensatz zur DP die Verhandlungskompetenz der Sozialpartner für die Gestaltung neuer Arbeitszeitmodelle und betonen, dass eine



„ausgewogene Flexibilisierung“ nur über diesen Weg zu erreichen ist.

Die CSV deutet an, ohne eine weitere inhaltliche Standortbestimmung anzugeben, die Arbeitszeitgesetzgebung „im Dialog mit den Sozialpartnern neugestalten“ zu wollen. Der wichtige Zusammenhang zwischen Arbeitszeitgesetz und dem Kollektivvertragswesen wird allerdings nicht erwähnt.

Die Position der ADR ist verwirrend und undurchsichtig. Es fehlen die klaren Definitionen, um herausfinden zu können, was eigentlich gemeint ist. Wenn mit der „Verhandlung zwischen den Sozialpartnern“ das Kollektivvertragswesen gemeint sein sollte, was bedeuten dann 1. die Aussage „Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Absprache mit der Gewerkschaft“ und 2. die, dass eine „Verteilung der Arbeitszeit über Monate nur zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer geregelt werden kann“? Ja, was denn jetzt?

Die Piraten machen eine Leeraussage. Das Gesetz von 2016 erlaubt nämlich längere Referenzperioden über den Weg der Kollektivverträge. Sollten die Piraten, mit dem „Einbinden der Sozialpartner“ nicht den Kollektivvertrag meinen, dann würden sie eine Verschlechterung des Gesetzes vorschlagen.

Sonntagsarbeit & Öffnungszeiten

LSAP

Die LSAP tritt gegen die Sonntagsarbeit ein. Ausnahmen von der allgemeinen Regel sollen nur möglich sein, soweit sie tarifvertraglich ausgehandelt werden, und den Arbeitnehmern Vorteile gegenüber bestehenden gesetzlichen Regelungen gewähren.

DP

Die DP setzt sich für eine Reform der Sonntagsarbeitszeit ein. Zusätzlich zur Liberalisierung der Öffnungszeiten will die DP es jedem Arbeitnehmer ermöglichen, sonntags bis zu acht Stunden zu arbeiten. Die DP will die Öffnungszeiten im Einzelhandel liberalisieren und eine generelle Sonntagsöffnung ermöglichen, ohne dass diese über eine Ausnahmeregel angefragt werden muss.

CSV

Die CSV will eine Debatte über längere Öffnungszeiten anregen. Eine solche sei überfällig.

DÉI LÉNK

Déi Lénk will angemessene gesetzliche Öffnungszeiten beibehalten, um die Vereinbarkeit des Familienlebens für die im Unternehmen tätigen Personen zu gewährleisten.

ADR

Für die ADR soll Sonntagsarbeit die Ausnahme bleiben und nur dort geben, wo dies nötig ist. Abgesehen vom Sonntag vertritt die ADR allerdings die Position, dass Unternehmen größtmögliche Flexibilität bei angemessener Vergütung ihrer Mitarbeiter haben sollten.

PIRATEN

Die Piraten setzen auf Flexibilität durch einen Branchentarifvertrag für den Sektor Handel. Damit wollen wir sicherstellen, dass die Sonntagsarbeit stets streng im Sinne des Arbeitnehmerschutzes erfolgt.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Die LSAP trifft die Linie des OGBL vollkommen. Die Stoßrichtung bei déi Lénk stimmt ebenfalls. Auch bei den Piraten, die sich zwar für eine, wie sie es nennen, „Flexibilisierung“ der Sonntagsarbeit stark machen, will sie jedoch einen Branchentarifvertrag im Handel zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen binden.

Die DP, eine Partei, die ständig und stets ihre „Familienfreundlichkeit“ in den Vordergrund stellt, tritt mit ihrer Liberalisierungsabsicht der Sonntagsarbeit die Freizeit- und Familieninteressen aller, die im Handel arbeiten, und die nicht wie andere von Telearbeit bzw. einer auf die Wochentage begrenzte Arbeit nachgehen, mit Füßen. Inakzeptabel für den OGBL. Ebenfalls eine rote Linie.

Die von der CSV angekündigte Debatte über längere Öffnungszeiten lässt für die betroffenen Arbeitnehmer ebenfalls nichts Gutes erahnen. Der OGBL ist gegen verlängerte Öffnungszeiten. Die Vorbedingungen für eine solche sind zurzeit nicht vorhanden (u.a. die allgemeine Ausweitung des Kollektivvertragswesens im Handel, insbesondere im Einzelhandel). Letztere Anmerkung trifft auch in Bezug auf die Position der ADR zu.





Telearbeit & Recht auf Nichterreichbarkeit

LSAP

Die LSAP betont, dass das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern zur Telearbeit strikt respektiert werden müssen.

DP

Die DP will das Recht auf Nichterreichbarkeit stärken. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern will sie sich dafür einsetzen, dass dieses Recht in allen Bereichen respektiert wird.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen das Recht auf Nichterreichbarkeit auf Basis der Vorschläge der Sozialpartner schnell umsetzen.

Dort wo es die Art der Tätigkeit zulässt, treten sie mindestens 2 Tage Homeoffice für alle Beschäftigten unabhängig davon, ob sie in der Grenzregion oder in Luxemburg wohnen, ermöglichen. Hierzu müssen entsprechende Abkommen mit den Nachbarstaaten getroffen werden.

CSV

Die CSV will einen klaren und verlässlichen rechtlichen Rahmen für Telearbeit ausarbeiten.

ADR

Für den ADR braucht es eine Gesetzgebung

zur Telearbeit, die alle notwendigen Rechte und Pflichten sowohl des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers regelt, um Missbräuche auf beiden Seiten zu verhindern. Das Prinzip des gegenseitigen Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden, in Absprache mit den Gewerkschaften, soll hierin verankert werden. Telearbeit soll weder ein Recht, noch eine Pflicht sein; jedoch soll über eine Prämie nachgedacht werden, für Arbeitnehmer, deren Arbeit Telearbeit nicht erlaubt. Die ADR unterstreicht des Weiteren, dass das neue Gesetz zum Recht auf Nichterreichbarkeit viele Vorteile mit sich bringe, es würde aber grundsätzlich nur Unternehmen mit Personaldelegation bzw. mit Tarifvertrag betreffen und müsse also erweitert werden.

PIRATEN

Neben dem Recht auf Abschalten, wollen die Piraten die Telearbeit durch Steuererleichterungen sowohl für Betriebe als auch für die Arbeitnehmer die im Home Office arbeiten, fördern. Arbeitnehmer, die keine Telearbeit leisten können, sollen von einer Erhöhung der Kilometerpauschale auf 115€ profitieren.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Zur Telearbeit und dem Recht auf Abschalten sagen die Parteien wenig grundsätzliches, da in der vergangenen Legislaturperiode diese beiden Themen bereits durch Vereinbarungen zwischen den Ge-

werkschaften und der UEL geregelt wurden. Der OGBL sieht Begünstigten entweder für Telearbeit, wie ADR und Piraten sie vorschlagen, eher skeptisch, da hier eine Kategorie von Arbeitnehmern gegen eine andere ausgespielt wird. Arbeit im Home Office sollte so behandelt werden wie Arbeit im Betrieb. Von Steuervergünstigungen für Betriebe, die Telearbeit ermöglichen, hält der OGBL gar nichts, sie wären im übrigen nur für einen Teil der Wirtschaftssektoren verfügbar.

Die Parteien unterliegen im Allgemeinen dem Missverständnis, dass ein Recht auf Nichterreichbarkeit eingeführt wurde oder einzuführen wäre. Man muss davon ausgehen, dass der Arbeitgeber an sich kein Recht hat, den Arbeitnehmer ausserhalb seiner Arbeitszeit zu belangen. Die Vereinbarung, die jetzt in ein Gesetz geflossen ist, will gerade das Einhalten des Rechts des Arbeitnehmers auf Nichterreichbarkeit ausserhalb der Arbeitszeit in allen Betrieben umsetzen. Dies soll nun in den nächsten drei Jahren über Betriebsvereinbarungen oder Kollektivverträge umgesetzt werden. Die ADR liegt übrigens daneben, wenn sie glaubt, dass dies nur Betriebe mit Personaldelegationen oder die unter Tarifverträge fallen, gilt. Das Gesetz sieht im Gegenteil vor, dass jeder Betrieb das Recht auf Nichterreichbarkeit zu respektieren hat.

Fort- & Weiterbildung

Für den OGBL ist die berufliche Weiterbildung ein Schlüsselement zur Anpassung der Arbeitnehmer an die ökologische als auch an die digitale Transformation. Die Angebote müssen in diesem Zusammenhang ausgebaut und prospektiv angepasst werden; vor allem müssen die Rechte der Arbeitnehmer gestärkt werden, und ein reales Recht auf Weiterbildung eingeführt werden.



LSAP

Die LSAP spricht sich für eine Erweiterung des Angebots an Fort- und Weiterbildung aus, um die Arbeitnehmer auf die Anwendung neuer Technologien vorzubereiten. Die Unternehmen sollen hierzu ermutigt werden, an solchen Programmen teilzunehmen, damit die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitnehmer erhalten bleibt.

DP

Die DP erinnert an den von der Tripartite eingesetzten "Skillsdësch" und will die Schlussfolgerungen der diesbezüglich durchgeführten OECD-Studie umsetzen [diese gehen teilweise in Richtung der Forderungen des OGBL, so etwa die Einrichtung eines nationalen Gremiums mit Tripartitecharakter zur strategischen Orientierung und Qualitätskontrolle der Fort- und Weiterbildung]. Darüber hinaus will die DP die staatliche Kofinanzierung der Weiterbildung erhöhen, insbesondere in Richtung Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Auch soll die Einführung von Weiterbildungsgutscheinen nach niederländischem Modell geprüft werden. Das Kompetenzzentrum der Universität soll ausgebaut werden.

DÉI GRÉNG

Für déi Gréng steht vor allem die Anpassung an grünere und nachhaltigere Arbeitsplätze im Vordergrund. Dementsprechend sollen die Weiterbildungsangebote angepasst und eine „Luxembourg energy transition school“ geschaffen werden. Eine nationale Qualifizierungs- und Fortbildungsstrategie soll eingeführt werden und von einem zum „Skillsrot“ erweiterten „Skillsdësch“ begleitet werden (die Zusammensetzung wird nicht erläutert). Des Weiteren sollen Programme zur Anpassung an eine digitalere und grünere Wirtschaft, insbesondere für besonders gefährdete Arbeitnehmer, gestartet werden. Hier sollen finanzielle Anreize ange-



passt werden und eine Anrechnung für die Rente über das Alter von 27 Jahren hinaus vorgesehen werden. Schließlich soll eine Lohnersatzleistung durch die ADEM vorgesehen werden, um berufliche Neuorientierungen, die eine zusätzliche Qualifizierung erfordern, ermöglichen.

CSV

Die CSV sieht eine nationale Strategie für „Kompetenzen und Beratung“ vor. Die Weiterbildung soll massiv ausgebaut, die Angebote in Zusammenarbeit mit u.a. Berufskammern und Patronatsverbänden (Gewerkschaften werden nicht erwähnt) an Digitalisierung und neue Arbeitsplätze angepasst werden, sowie „passgenaue“ Maßnahmen in Unternehmen gezielt gefördert werden. Private Unternehmen sollen finanziell entschädigt werden, falls der betroffene Arbeitnehmer danach eine Stelle im öffentlichen Dienst annimmt. Auch die Vermarktung von Weiterbildungsangeboten soll stärker gefördert werden.

DÉI LÉNK

Déi Lénk sieht die Einführung eines Zeitkontos für lebenslange Aus- und Weiterbildung vor. Daneben sollen die Bildungsangebote an die technologischen Änderungen angepasst werden.

ADR

Für die ADR ist Fort- und Weiterbildung lediglich im Kontext der Arbeitslosigkeit ein Thema. Hier sollen Betriebe und ADEM näher beieinander kommen. Die ADEM soll auch Ausbildungen, die länger dauern finanzieren, wie die „Ecole de la 2^e chance“, Informatikkurse und Ausbildung für Pflegekräfte. Ansonsten soll es spezifische Angebote für Arbeitsuchende ab 45 Jahren geben.

PIRATEN

Die Piraten wollen, dass Umschulungen bei „systemrelevanten Berufen“ integral von der ADEM finanziert werden; ansonsten ist Fort- und Weiterbildung kein Thema.

FOKUS

Bei FOKUS kommt die Fort- und Weiterbildung weiter nicht vor (außer bei der Polizei), allerdings soll der vorgesehene „biergerlechen Dängscht“ (Zivildienst) von 9 Monaten als „logische Konsequenz“ der Ausbildung gelten und mit einem Diplom begutachtet werden.

LSAP, DP, Gréng und CSV sehen auch einen spezifischen Ausbau der Weiterbildung für verschiedene Berufsbilder und Sektoren vor, auf die wir hier aus Platzmangel nicht eingehen können.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Insgesamt ist festzustellen, dass zumindest für die großen Parteien der Ausbau der Weiterbildung ein wichtiges Thema ist, gerade auch im Zusammenhang mit dem digitalen und ökologischen Wandel. Zumindest die DP und evt. déi Gréng scheinen hier mit der Forderung des OGBL, dies durch ein neues Gremium mit Tripartitecharakter, zu begleiten, einzugehen.

Was allerdings völlig fehlt, ist ein Ausbau der Rechte der Arbeitnehmer. Ein „Recht auf Weiterbildung“ kommt bei keiner Partei vor, ebenso wenig ein Ausbau des in-

dividuellen Bildungsurlaubs. Lediglich déi Lénk, die ansonsten das Thema nur am Rande behandeln, sehen mit der Einführung von Zeitkonten diesbezüglich eine Verbesserung für die Arbeitnehmer vor, wobei die Details aber unklar bleiben.

Der OGBL hatte auch angeregt, Arbeitgeber, die keine Anstrengungen bei Aus- und Weiterbildung vornehmen, stärker zur Kasse zu beten, um die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung zu verbessern. Dies wird von keiner Partei gefordert; im Gegenteil gehen insbesondere CSV und DP klar in Richtung einer stärkeren finanziellen Unterstützung der Unternehmen.

Absicherung der Beschäftigung

Das Thema der beruflichen Weiterbildung steht eng in Zusammenhang mit der Schaffung neuer Berufsprofile wie auch der Absicherung bestehender Arbeitsplätze. Diesbezüglich fordert der OGBL eine Reform der Gesetzgebung zum Plan zum Beschäftigungserhalt und zum Sozialplan, wie auch eine Verbesserung der Rechte der Arbeitnehmer bei Konkursen.

Insbesondere sollen obligatorisch in allen Unternehmen Sozialaudits in Zusammenarbeit mit der Personaldelegation aufgestellt werden, die notwendige Anpassungen in der Beschäftigungsstruktur, den Berufsprofilen und damit einhergehende Weiterbildungsmaßnahmen vorsehen sollen. Eine Reform des Sozialplans und des Plans zum Beschäftigungserhalt stand bereits im Koalitionsprogramm 2018, wurde allerdings, trotz zum Teil konstruktiver Diskussionen im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) nicht mehr umgesetzt.

Für eine Reform von Sozialplänen und Plänen zum Beschäftigungserhalt sprechen sich LSAP (nach Fortführung der Diskussionen im CPTÉ), déi Gréng (eine Reform der Pläne zum Beschäftigungserhalt, die darauf hinauslaufen soll, Sozialpläne „um jeden Preis“ zu vermeiden) sowie die CSV aus.

Déi Lénk fordert keine Reform, spricht sich aber für stärkere Kontrollmöglichkeiten seitens der Personaldelegationen bei der Umsetzung von Sozialplänen und Plänen zum Beschäftigungserhalt sowie bei kollektiven Entlassungen aus. Die Delegationen sollen, ebenso wie der einzelne Arbeitnehmer, das Recht erhalten, Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen in Betrieben, die Gewinn machen, anzufechten.

Für eine Verbesserung der Rechte der Arbeitnehmer bei Konkursen treten LSAP und déi Lénk ein.

Die DP will eher das Recht der Unternehmer auf eine zweite Chance stärken, und geht nicht auf die Arbeitnehmer ein. Déi Gréng wollen die Reform des Konkursrechts abschließen, gehen aber ebenfalls nicht auf die Rechte der Arbeitnehmer ein.

Bei ADR, den Piraten und FOKUS kommt das Thema der Absicherung der Beschäftigung gar nicht vor.

Keine Partei hat das Konzept eines obligatorischen Sozialaudits in den Unternehmen aufgegriffen, obwohl dies zweifellos eine wichtige Maßnahme wäre, um Entlassungen zu verhindern und auf Betriebsebene die ökologische und digitale Transformation ohne sozialen Umbruch umzusetzen.



Steuern

Der OGBL fordert eine sozial gerechtere Besteuerung: die Steuerbefreiung beim Mindestlohn (vor Anwendung von Steuerkrediten), eine Abflachung des „Mittelstandsbockels“ durch eine Verschiebung der Steuerprogression und weitere, höhere Steuersätze bei sehr hohen Einkommen.

Anpassung der Steuertabelle an die Inflation

Die Forderung zum Einführen einer gesetzlich vorgeschriebenen automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflation wurde bei der Steuerreform 2016 nicht zurückbehalten. Dies hat dazu geführt, dass seit diesem Datum die Haushalte achtmal (!) realen Steuererhöhungen („kalte Progression“) ausgesetzt wurden, die zu einem erheblichen Kaufkraftverlust führten. Auf Druck des OGBL hin wurde bei der letzten Tripartite beschlossen, die Steuertabelle ab dem 1.1.2024 um 2,5 Indextranchen anzupassen.

Es bleiben also noch 5,5 Indextranchen (14,55%), die noch in der Steuertabelle anzupassen sind, um den realen Kaufkraftverlust auszugleichen! Dies ist die Situation im September 2023. Heute ist nicht bekannt, wie viele Indextranchen es aufgrund der Inflation im Verlauf der kommenden Legislatur geben wird. Eines ist für den OGBL klar. Er wird nicht akzeptieren, dass für die Bürger und Bürgerinnen der Index weiterhin durch eine Steuertabelle verpufft, die nicht automatisch an die Inflation angepasst wird! Wir wollen keinen Index, der bei seinem Netto manipuliert wird! Die kalte Progression gehört abgeschafft!

LSAP

Die LSAP will, dass die untere Schwelle der ersten Einkommensstufe jedes Mal angepasst wird, wenn eine Indextranche ausgelöst wird.

Die LSAP begrenzt die automatische Anpassung der Steuertabelle auf die Einstiegsstufe der Besteuerung. Die Forderung des OGBL für eine gesetzliche automatische Anpassung der gesamten Steuertabelle an die Inflation wird somit nicht zurückbehalten.

Was den Rückstand der obengenannten 5,5 Tranchen anbelangt, berücksichtigt die LSAP diese auf indirektem Weg in ihrem Vorschlag für die allgemeine Reform der Steuertabelle.

DP

Um die Mitte der Gesellschaft vor den Auswirkungen der kalten Progression zu schützen, will die DP die Steuertabelle regelmäßig an die Inflation anpassen.

Eine interessante Aussage, nachdem die DP-Finanzministerin bislang nicht müde wurde (fälschlicherweise) zu behaupten, dass die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation in erster Linie den hohen Einkommen zugutekäme. Schwamm drüber. Der Vorschlag der DP seinerseits bleibt schwammig, weil er nicht präzisiert, was „regelmäßig“ zu bedeuten hat. Die DP täte gut daran, dies vor den Wahlen zu präzisieren: automatische Anpassung oder nicht. Im Moment sieht es eher nicht danach aus. Und was ist mit dem Rückstand der 5,5 Tranchen? Die scheinen für die DP keine Rolle mehr zu spielen.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng machen keine Aussage zu diesem wichtigen Thema.

CSV

Die CSV will ihre Steuerreform mit einer integralen Inflationsbereinigung der Steuertabelle beginnen. Diese erfolgt in Etappen.

Die CSV scheint die 5,5 Indextranchen in der Steuertabelle anpassen zu wollen. Völlig unbeantwortet bleibt die Frage, was bei den zukünftigen Indextranchen passieren soll! Weil sie eine gesetzliche automatische Anpassung der Steuertabelle nicht erwähnt, muss man davon ausgehen, dass die CSV sie nicht will. Ein wichtiger Negativpunkt.

DÉI LÉNK

Für déi Lénk muss die Steuertabelle wie-

der automatisch an die Inflation angepasst werden, um versteckte Steuererhöhungen zu verhindern.

Déi Lénk will also die Forderung des OGBL erfüllen. Sie macht allerdings ebenfalls keine Aussage zum Rückstand der 5,5 Tranchen.

ADR

Die ADR ist gegen die versteckte Steuererhöhung, die die sogenannte „kalte Progression“ darstellt, deswegen müsse die Steuertabelle regelmäßig und automatisch an die Inflation angepasst werden. Hier gilt das gleiche wie bei déi Lénk.

PIRATEN

Die Piraten werden sich für eine jährliche Indexierung der Steuertabelle einsetzen, allerdings soll dies auf die höchste Stufe der Tabelle gedeckelt werden. Dabei handelt es sich um eine Deckung der höchsten Tranche der Skala.

Die Piraten streben also ebenfalls eine automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation an, mit einer geringen Abweichung bei hohen bis sehr hohen Einkommen. Auch hier keine Aussage zum Rückstand der 5,5 Tranchen.

FOKUS

FOKUS tritt für eine reformierte Steuertabelle ein, die regelmäßig an die Inflation angepasst werden. Dies soll zu Beginn der Legislaturperiode beschlossen werden.

Reform der Steuertabelle

LSAP

Die LSAP will eine erhebliche Reduzierung der Steuerlast für Steuerzahler mit niedrigem und durchschnittlichem Einkommen. Dazu soll sich die Progressivität des Grundsatzes bei der Einkommensteuer in Richtung Spitze der Verteilung verschieben. Die LSAP möchte darüber hinaus, dass Einkünfte unterhalb oder gleich dem uneingeschränkten sozialen Mindestlohn nicht mehr der Einkommensteuer unterliegen. Für steuerpflichtige Einkünfte zwischen 26.067 und 48.837 Euro sollen sich die Sätze der jeweiligen Tarifstufen lediglich um 1 Prozentpunkt erhöhen. Umgekehrt soll der Satz der vier nachfolgenden Tranchen des geltenden Basisarifs jeweils um zwei Prozentpunkte statt derzeit um einen Prozentpunkt steigen. Ein Satz von 40% für die Einkommensklasse zwischen 48.837 und 60.000 Euro. Für die Einkommensklasse zwischen 60.000 und 100.000 Euro beträgt der Satz 42%; 44% für die Einkommensklasse zwischen 100.000 und 180.000 Euro; 46% für die Einkommensklasse zwischen 180.000 und 300.000 Euro. Zwei zusätzliche Stufen von 48% und 49% sollen für Einkünfte über 300.000€ bzw. 500.000€ eingeführt werden.

Die Vorschläge der LSAP widerspiegeln im Wesentlichen die obengenannten Anliegen des OGBL. Es fehlt allerdings die Präzisierung zum Eingangssteuersatz bei den obengenannten 26.067€.

DP

Im Rahmen der angestrebten Individualisierung will die DP sich weiter dafür einsetzen, Haushalte mit kleinen und mittleren Einkommen steuerlich zu entlasten. Die DP lehnt eine weitere Erhöhung des Spitzensteuersatzes sowie eine generelle Anhebung der Einkommenssteuer ab.

Die DP liefert zu diesem zentralen Thema leider keine genaueren Angaben in ihrem Wahlprogramm: es bleibt bei einer allgemeinen Aussage für eine Entlastung der kleinen und mittleren Einkommen. Deutlich ist allerdings die Absage der DP an die Forderung des OGBL, sehr hohe Einkommen stärker zu besteuern.

CSV

Die CSV will den Eingangssteuersatz von

11.265 auf 15.000 Euro besteuerebares Jahreseinkommen anheben; die Steuertranchen sollen auf 2.500 Euro verbreitert werden. Und eine zusätzliche Steuertranche von 43 Prozent für Einkommen ab 500.000 Euro Jahreseinkommen eingeführt werden.

Anders als die LSAP, die neben der Steuerbefreiung des Mindestlohns bei ihrem Reformmodell eine Verlangsamung der Steuerprogression über den Weg der Steuersätze bei den einzelnen Steuertranchen erreicht und so den „Mittelstandsbockel“ abflacht, tut dies die CSV über breitere Steuertranchen.

Der zusätzliche Steuersatz von 43% ab einer halben Million€ dient allerdings der Galerie. Denn auch die Steuerlasten ab einer halben Million€ Jahreseinkommen werden insgesamt erleichtert: aufgrund der Steuererleichterung, die die CSV in anderen Segmenten der Steuertabelle durchführen will. Hier wird etwas vorgegaukelt, was nicht ist.

Und genau hier liegt das Problem: Weil die CSV keine Steuererhöhung bei sehr hohen Einkommen vorsieht, fehlt die Gegenfinanzierung für die von der CSV vorgeschlagene Entlastung der niedrigen und vor allem der mittleren Einkommen. Ein Problem, das angesichts der anderen CSV-Vorschläge im Steuerbereich nicht kleiner wird. Im Gegenteil.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen derzeitige Ungerechtigkeiten zwischen den drei Steuerklassen abschaffen und Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen bis zum dreifachen Mindestlohn entlasten und Familien mit Kindern berücksichtigen. Die Progressivität in der Steuertabelle soll erhöht werden, ebenso der Spitzensteuersatz.

Mit Blick auf eine Steuerreform (Individualisierung und Abschaffung der Steuerklassen) gehen ihre allgemein gehaltenen Vorschläge in die richtige Richtung (Entlastung der niedrigen und mittleren Einkommen, Erhöhung der Progressivität und des Spitzensteuersatzes). Sie sehen die Steuerbefreiung bei einem Mindestlohneinkommen nicht vor.

DÉI LÉNK

Déi Lénk will die Steuerprogression bei geringeren Einkommen reduzieren. Im Gegenzug wollen sie die Progressivität für hohe Einkommen erhöhen und den Spitzensteuersatz schrittweise erhöhen,

bis hin zu einer Steuer von 50% für die höchsten Einkommen. Hier stimmen die allgemein gehaltenen Vorschläge mit den Vorstellungen des OGBL überein, inklusive des vorgeschlagenen Spitzensteuersatzes von 50% für die höchste Einkommensschicht.

ADR

Aufgrund der angeblich schwierigen Wirtschafts- und Finanzlage des Landes will die ADR für die nächste Legislaturperiode keine allgemeine Steuerreform versprechen, sondern geht in Richtung konkreter Anpassungen, insbesondere zur Behebung sogenannter „Härtefälle“. Sie will auch den Mindestlohn steuerfrei machen. Den Spitzensteuersatz will sie nicht erhöhen, also keine zusätzlichen Steuersätze vorsehen. Die ADR schlägt vor, die Höhe des Steuereingangsbetrags – also des Betrags, ab dem Sie Steuern zu zahlen beginnen und der noch aus dem Jahr 2009 stammt – nach oben anzupassen. Die ADR kann sich des Weiteren die Einführung weiterer Raten in der Progressivität der Steuertabelle vorstellen, insbesondere damit die Belastung für Geringverdiener nicht so schnell ansteigt (1% statt 2%). In diesem Sinn sollen die Steuertranchen verbreitert werden und der „Mittelstandsbockel“ abgeschafft werden.

Die ADR verspricht nichts („keine generelle Steuerreform“), „kann sich vorstellen“, gibt vor „etwas zu wollen“, es aber „vorerst zu überprüfen“ und es dann „wenn möglich“ umzusetzen. An vielen Stellen des Wahlprogramms der ADR stößt man auf diese abstruse Art und Weise Wahlvorschläge zu machen. Alles ist drin und aber auch wieder nicht. Eines scheint aber klar zu sein: wiederholt, also auch an anderen Stellen des Wahlprogramms, unterstreicht die ADR, dass sie die sehr hohen Einkommen nicht zusätzlich belasten, sondern sie sogar noch weiter begünstigen will.

PIRATEN

Die Piraten wollen die bestehenden Steuerklassen abschaffen. Für die Piraten ist es nicht akzeptabel, dass unser Steuersystem immer noch einen Lebensstil belohnt und einen anderen bestraft. Ziel ist eine vollständige Individualbesteuerung, Der Mindestlohn soll steuerfrei werden und bleiben. Die Piraten empfehlen eine Erhöhung des aktuellen Spitzensteuersatzes von derzeit 42% auf 47%. Diese Erhöhung soll durch die Einführung weiterer Steuersätze bis zu 600.000 Euro pro Person und Jahreseinkommen erfolgen. Das heißt, für

jeden Euro, den eine Person mit einem Jahreseinkommen von mehr als 200.000 Euro verdient, zahlt sie 44% Steuer auf diesen Euro statt 43%, auf jeden Euro ab 400.000 Euro Einkommen dann 45% Steuer auf diesen Euro, und so weiter.

Die Vorschläge stimmen im Wesentlichen mit den Forderungen des OGBL überein. Es fehlt allerdings eine Aussage zur Progression der Steuertabelle insbesondere für den mittleren Bereich der Einkommenssteuer.

FOKUS

Für FOKUS sollen geringere Einkommen weitgehend steuerfrei sein (der Mindestlohn komplett steuerfrei) und die Progressivität für mittlere Einkommen soll verlangsamt werden.

Bei FOKUS fehlt auch eine konkrete Darlegung der Vorschläge. Begrüßenswert: die Steuerbefreiung beim Mindestlohn und die Stoßrichtung kleine und mittlere Einkommen zu entlasten. Negativ: wie bei der CSV keine Erhöhung der Besteuerung sehr hoher Einkommen. Auch hier stellt sich die Frage der Gegenfinanzierung.

Steuerkredite, Steuererleichterungen nach sozialer Lage, andere Steuervergünstigungen

LSAP

Die LSAP empfiehlt eine schrittweise Verallgemeinerung der Individualbesteuerung, die mit der Einführung eines neuen einheitlichen Steuertarifs einhergeht. Dieser Paradigmenwechsel soll letztlich ein Steuermodell gewährleisten, das im Hinblick auf den Lebensstil der Menschen neutral ist. Um kindbezogene Ausgaben zu berücksichtigen, empfiehlt das LSAP die Einführung eines Steuerkredits für jedes Kind im Haushalt. Bis zur Einführung eines einheitlichen Steuertarifs schlägt der LSAP vor, entweder die Steuerklasse 1A in

Richtung einer Senkung der Besteuerung niedrigerer und mittlerer Einkommen neu zu definieren oder eine Übergangsfrist für Witwen und Witwer von fünf Jahren vorzusehen. Eine weitere Erhöhung des Steuerkredits für Alleinerziehende (CIM) soll in der nächsten Legislaturperiode geprüft werden, wobei die Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder zu berücksichtigen ist. Für den Berufseinstieg will die LSAP einen Steuerfreibetrag von bis zu 200 Euro für die Dauer von 5 Jahren einführen, der ab einem Bruttojahreseinkommen von 100.000 Euro sukzessive auf Null sinkt.



DP

Die DP will auch in Zukunft verstärkt auf Leistungen und sozial angepasste Steuerkredite zugunsten der Niedrigverdiener setzen, die nicht auf Kosten der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, insbesondere der kleinen und mittleren Betriebe gehen sollen. Freibeträge und Absetzbarkeit bei der Einkommenssteuer will sie überprüfen und gegebenenfalls die Steuergesetze anpassen, um den Anforderungen und Realitäten der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen vor allem Menschen mit niedrigem Einkommen unterstützen (Bsp. Steuerkredit beim Mindestlohn) und si-

cherstellen, dass niemand trotz Arbeit von Armut bedroht ist und weniger als das Referenzbudget zur Verfügung hat.

Den Maximalbetrag des Steuerkredits für Alleinerziehende wollen sie erhöhen. Die derzeitigen Steuerabsetzmöglichkeiten sollen auf Basis von sozial- und finanzpolitischen Überlegungen analysiert und gegebenenfalls angepasst werden.

CSV

Die CSV will einen degressiven Steuerkredit für Mindestlohnbezieher einführen. Die Übergangszeit von der Steuerklasse 2 in die Steuerklasse 1a soll von 3 auf 6 Jahre erhöht werden. Für Alleinerziehende und Verwitwete soll der Eingangssteuersatz von 22.530 Euro auf 30.000 Euro erhöht

werden und die Progression in der Steuerklasse 1a langsamer greifen. Desweiteren sieht die CSV Steuerabschläge pro Kind vor, Erleichterungen für Berufsanfänger, und Anpassungen verschiedener Absetzmöglichkeiten, darunter die Erhöhung der Kilometerpauschale.

DÉI LÉNK

Déi Lénk schlägt die Einführung einer einheitlichen Steuertabelle vor, die anhand der Zusammensetzung des Haushalts anhand von Verbrauchseinheiten gewichtet wird. Dies soll eine bessere Berücksichtigung des Beitragsfähigkeitsprinzips, die Beseitigung bestehender Ungleichheiten nach Familienstand (ledig, verheiratet, geschieden, verwitwet) bzw. eine bessere Berücksichtigung der Situation von Alleinerziehenden ermöglichen. Steuerkredite, Freibeträge und fixe Einkommensteuermaßnahmen (Reisekosten, Beschaffungskosten, Sonderausgaben, Versicherungsprämien) sind aufwerten, um sie an die Lebenshaltungskosten und die gesellschaftlichen Gegebenheiten anzupassen.

ADR

Die ADR wendet sich grundsätzlich gegen Steuererhöhungen, inklusive alle möglichen indirekten Steuern, Gebühren, Beiträge oder Verbrauchsteuer. Für die ADR sollen Witwen in der Steuerklasse 2 bleiben, Alleinstehende sollen in Steuerklasse 2 einsteigen, mit steuerlichen Untergliederungen je nach Anzahl der Kinder, und der „crédit d'impôt monoparental“ kann nach oben angepasst werden. Die ADR wendet sich gegen eine Individualisierung des Steuersystems, das sie als „Steuerabschaffung der Familie“ bezeichnet. Die Kinderanzahl soll bei der Besteuerung berücksichtigt werden, ggfs. auch als Negativsteuer für Menschen mit geringem Einkommen. Die verschiedenen steuerlichen Abschreibungen sollen angepasst werden.

PIRATEN

Die Piraten wollen die bestehenden Steuerklassen abschaffen, mit dem Ziel einer vollständigen Individualbesteuerung. Die Alleinerziehenden-Familien sollen direkt in die Steuerklasse 2 fallen, denn diese Menschen gehören derzeit mit einem Armutsrisiko von 40% zu den am stärksten gefährdeten Menschen hierzulande. Die Witwensteuer soll abgeschafft werden und die Betroffenen nicht mehr in die Steuerklasse 1a zurückfallen, sondern in der Steuerklasse 2 bleiben. Alle Steuerkredite sollen indiziert werden.



Vermögens-, Erbschafts- & Kapitalbesteuerung

Die Einkommens- und Vermögensschemen werden in Europa immer grösser. Auch in Luxemburg. Sie sind Gift für die Solidarität und für die Demokratie in unserer Gesellschaft. Die Steuerpolitik kann ein wichtiges Gegenmittel, ein Korrektiv sein: deshalb fordert der OGBL nicht nur eine gleichgewichtigere Besteuerung von Kapital und Arbeit durch eine höhere Besteuerung von Kapitaleinkünften, sondern ebenfalls die Wiedereinführung der Vermögenssteuer (natürliche Personen) bei großen Vermögen und die Einführung der Erbschaftssteuer in direkter Linie in Form einer progressiven Steuer und mit einem Steuerfreibetrag bis zu 2 Millionen€ und für das vom Eigentümer selbst benutzen Haus.

Vermögens- und Erbschaftssteuer

Die Vermögenssteuer teilt die Parteien in zwei Blöcke; LSAP, déi Gréng und déi Lénk ziehen in eine Richtung, die CSV, die DP und die ADR in die andere.

Déi Lénk und die Piraten wollen die Erbschaftssteuer in direkter Linie (mit einem Steuerfreibetrag von 1,5 Millionen€ bzw. 5 Millionen€) einführen.

Die LSAP will die Möglichkeit einer Wiedereinführung der von Privatpersonen zu zahlenden Vermögenssteuer prüfen. Um unter anderem die tatsächlich zu Wohnzwecken genutzte Hauptwohnung von der Steuerbemessungsgrundlage auszunehmen, schlägt sie einen Freibetrag in Höhe von 2,6 Mio. Euro vor.

Die DP lehnt eine Vermögenssteuer für Privatpersonen ab. Diese Steuer würde einen unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand mit sich bringen und die Attraktivität des Landes beeinträchtigen. Für die Erbschaftssteuer in indirekter Linie will die die Schwellenwerte entsprechend der Inflationsentwicklung der vergangenen Jahre nach unten anpassen. Die Einführung einer Erbschaftssteuer in direkter Linie lehnt die DP strikt ab. Um Vermögensübertragungen in direkter Linie zu erleichtern, will die DP auch die Besteuerung von Schenkungen, die zu Lebzeiten erfolgen, entsprechend senken.

Déi Gréng wollen eine neue Vermögenssteuer für Privatpersonen mit sehr hohem

Vermögen einführen. Der erste Wohnsitz wird von der Steuer freigestellt. Hinzu kommt ein Freibetrag von einer Million Euro. Besteuert wird das Netto-Vermögen.

Die CSV will keine Erbschaftssteuer in direkter Linie und keine Vermögenssteuer einführen.

Déi Lénk will die Wiedereinführung der Privatvermögensteuer, ausgenommen auf Sparguthaben von Haushalten unter 200.000 Euro und der Erstwohnung. Es soll ein progressiver Steuersatz zwischen 0,5% und 2% angewendet und das Bankgeheimnis gegenüber der Steuerverwaltung abgeschafft werden. Daneben will déi Lénk eine direkte Besteuerung der Erbschaftssteuer mit einem Freibetrag von 1,5 Millionen Euro einführen.

Die ADR spricht sich eindeutig gegen jede Erbschaftssteuer in direkter Linie aus. Im Gegenteil, bis zum vierten Grad soll diese komplett abgeschafft werden. Die ADR will keine Wiedereinführung einer Vermögenssteuer für Privatpersonen und die Beibehaltung des nationalen Bankgeheimnisses für Gebietsansässige.

Für die Piraten ist die Besteuerung der „plus-value“ auf Immobilien eine indirekte Erbschaftssteuer. Deswegen soll die Erstresidenz der Eltern ganz von der Steuer befreit werden, falls die Wohnung binnen zwei Jahren verkauft wird. Vermögenswerte bis zu fünf Millionen Euro sollen nicht besteuert werden. Erst ab fünf Millionen soll jeder weitere Euro unter die Schenkungssteuer fallen (rund 1,8%).

Besteuerung der Kapitaleinkünfte

Déi Lénk und déi Gréng geben eine positive Antwort auf die Forderung des OGBL. Für eine Finanztransaktionssteuer sprechen sich die LSAP, déi Lénk, d'Piraten und FOKUS aus.

Die DP und die CSV ziehen in allen Punkten in die entgegengesetzte Richtung: Investiertes Kapital und Kapitaleinkünfte sollen noch mehr steuerlich entlastet werden. Die ADR spricht sich gegen eine Finanztransaktionssteuer aus und lässt das Thema der Kapitaleinkünfte (abgesehen bei Bauland und Immobilien, siehe Kapitel Wohnkrise) außen vor. Die Piraten sehen ebenfalls keine höhere Besteuerung der Kapitaleinkünfte vor, sondern wollen mit einer Steuererleichterung „kleine Aktionäre“ motivieren, am Finanzmarkt aktiv zu werden.

Die LSAP befürwortet die Einführung einer

Steuer auf Finanztransaktionen, vorbehaltlich einer Vereinbarung auf der Ebene der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Neben einem neuen Stock Options-Regime (siehe nächster Abschnitt), wendet sich die DP gegen eine neue Digital- oder Finanztransaktionssteuer.

Déi Gréng wollen eine gerechte Besteuerung von Kapital sowie von Einkommen aus Kapital garantieren. Gewinne aus dem Kauf und Verkauf von Beteiligungen (z.B. Aktien) sollen besteuert werden, auch wenn die Beteiligung länger als 6 Monate dauert und nicht mehr als 10% des Gesamtkapitals beträgt, es sei denn, es handelt sich um eine nachhaltige und ökologische Kapitalanlage im Sinne der EUTaxonomie und unter Ausschluss von Atom und Gas. Kapitalerträge, die heute nur zur Hälfte steuerpflichtig sind, will sie in Zukunft wie Einkommen aus Erwerbsarbeit besteuern.

Die CSV will weitere steuerliche Anreize für private und institutionelle Investoren schaffen, z. B. eine teilweise Steuerbefreiung für Investitionen in ESG-Produkte und Private Equity / Venture Capital.



Déi Lénk wollen die Steuerbefreiung für Dividenden, die derzeit bei 50% liegt, sowie den steuerfreien Teil von 1.500 Euro auf Kapitalerträge abschaffen und alle Kapitalgewinne aus dem Verkauf von Finanztiteln zum Globalsatz besteuern. Sie will die Einführung einer europäischen Steuer auf Finanztransaktionen unterstützen, die vorzugsweise alle europäischen Länder abdeckt, sowie eine stärkere Besteuerung von Onlinemultis (GAFA). Das Bankgeheimnis für Gebietsansässige soll abgeschafft werden.

Die ADR wendet sich gegen neue europäische Steuern, inklusive eine mögliche Finanztransaktionssteuer.

Die Piraten stimmen der Idee einer Finanztransaktionssteuer auf OCDE-Ebene zu. Kleinaktionäre sollen mittels eines Steuerabschlags einen Anreiz erhalten, selbst auf den Finanzmärkten aktiv zu werden.

FOKUS ist für die Besteuerung von Finanztransaktionen. Spekulative Geschäfte müssen dieser Besteuerung ebenso unterliegen wie die regulären Kapitalgewinne. Diese Besteuerung sollte in einem größeren Rahmen beschlossen werden, vorzugsweise innerhalb der OECD, notfalls aber auch über ein nationales Gesetz.

Steuergeschenke in die falsche Richtung!

Seit 2021 ersetzt die sogenannte „prime participative“ (Beteiligungsprämie) das stark kritisierte System der „stock options“. Unter dem Strich ist die „prime participative“ nichts anderes als ein Lohnersatz (bis zu 25% des Bruttolohns) in Form einer Gewinnbeteiligung, die für den Arbeitnehmer 50% steuerfrei ist und vom Betrieb steuerlich abgesetzt werden kann. Der Arbeitgeber entscheidet darüber, wer sie bekommt und wer nicht.

Der OGBL kritisiert dieses Modell, weil es einem Betrieb ermöglicht, 1) indirekt Lohnkosten zu sparen und 2) nach Gutdünken über die Verteilung zu entscheiden. Es gibt für den OGBL keinen Grund dafür, dass der Staat über den Weg von Steuererleichterungen Lohnkosten und ungerechte Steuerbefreiungen (vor allem im Bereich der höchsten Stufe der Lohnhierarchie im Betrieb) finanziert. Dieses System gehört abgeschafft. Eine ähnliche Argumentation gilt auch für das sogenannte Impats-Regime.

Auch bei diesem Thema zielen die Parteien in unterschiedliche Richtungen: Déi Lénk will diese Systeme abschaffen. Die LSAP strebt bei der „prime participative“

eine gerechtere Verteilung an. Die CSV, die DP und die ADR wollen sie weiter ausbauen.

Die DP und die Piraten machen noch andere Vorschläge, die vom OGBL strikt abgelehnt werden.

Das LSAP will die Steuerbefreiung von 50% für die „prime participative“ reformieren und das derzeitige System der freiwilligen Gewährung durch den Arbeitgeber durch ein System ersetzen, das die Gewährung der Prämie an alle garantiert. Die konkrete Form soll über Kollektivvertrag festgelegt werden. Die DP hat vor die „Prime Participative“) weiter zu fördern und noch attraktiver zu gestalten.

Das „Régime d'impatrié“ ist für die DP ein wichtiges Instrument zur Anziehung von Talenten, was sie ggfs. anpassen will. Die DP will ansonsten die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Kapital ihres Unternehmens steuerlich fördern und sie so verstärkt am Erfolg des Betriebs beteiligen. Insbesondere mit Blick auf Start-Ups soll ein attraktives neues Stock Options-Regime eingeführt werden.

Déi Gréng erwägen „maßvolle“ steuerliche Maßnahmen, um vor allem junge Talente sowie Talente in den Bereichen, in denen derzeit Fachkräftemangel herrscht, nach Luxemburg anzuziehen.

Die CSV will die „prime participative“ als steuerlichen Anreiz erweitern.

Déi Lénk wollen die „prime participative“ und das Impats-Regime abschaffen.

Die ADR will ausschliesslich die legale Migration von Hochqualifizierten erleichtern, dazu sollen auch Steuervorteile gehören. In diesem Sinne sollte die „Prime participative“ überprüft und ggf. noch attraktiver gestaltet werden.

Die Piraten wollen das „actionariat salarié“ fördern, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, und in dem Fall sowohl die Unternehmen als auch die Mitarbeiter steuerlich entlasten.

Und dann auch noch das:

① Die DP wird für Überstunden eine komplette Befreiung von Sozialbeiträgen anstreben und so den Menschen mehr Netto vom Brutto zukommen lassen.

Die DP will die Überstundenarbeit kostengünstiger gestalten. Wenn die DP davon spricht „den Menschen mehr Netto vom Brutto zukommen zu lassen“, verschweigt sie 1) das Einsparen von Sozialbeiträgen



seitens des Arbeitgebers und des Staates und 2) die negative Auswirkung auf die zukünftige Rentenleistung für den Arbeitnehmer. Der OGBL lehnt den Vorschlag der DP ab.

Die DP will die Möglichkeit einer steuerfreien Miet-Prämie einführen. Dies erlaubt es Unternehmen, junge Arbeitskräfte für ihre Leistungen zusätzlich zu belohnen. Diese Prämie richtet sich gezielt an junge Mieter im Alter von 18 bis 35 Jahren.

Auch hier stellt sich die Frage der indirekten Lohnkosten- bzw. Steuersenkung für den Arbeitgeber. Warum diese Vermischung einer Sozialleistung mit der Arbeit im Betrieb. Warum schlägt die DP keine allgemeine Mietprämie vor, wie es beispielsweise die LSAP macht (Einführung eines „crédit d'impôt loyer“, siehe Kapitel Wohnkrise).

© Die Piraten wollen, dass Zuwendungen und Boni, die nicht Teil der regelmäßigen Vergütung sind, bis zu 5.000 Euro steuerfrei gemacht werden. Darüber hinaus fordern die Piraten einen steuerfreien 13. Monat.

Diese beiden Vorschläge sind ungerecht und rückschrittlich: Die Piraten scheinen nicht zu wissen, dass viele Arbeitnehmer überhaupt keinen 13. Monat erhalten. Mit anderen Worten: die Piraten sind dafür, dass die Einen einen Teil ihres jährlichen Lohnes steuerbefreit bekommen und die Anderen nicht! Dabei werden es vor allem die niedrigen Lohnschichten sein, die ungerecht behandelt werden. Dieselbe Feststellung gilt für die Steuerbefreiungen für Bonusse oder Gratifikationen.

Und je höher Bonusse, Gratifikationen und Jahresendzulagen sind, je stärker profitieren die Besserverdienenden durch eine solche Steuerbefreiung: nicht nur absolut, sondern auch proportional aufgrund des wegfallenden Impakts der Steuerprogression.

Der Vorschlag der Piraten ist ein Schlag ins Gesicht all jener, die insgesamt für mehr Gerechtigkeit im Steuersystem eintreten. Darüber hinaus würde ein solches System dazu führen, dass die Arbeitgeber die normale Lohnentwicklung der Arbeitnehmer bremsen würden, und sie durch Bonusse, Gratifikationen und Jahresendzulagen ersetzen würden: sie könnten so ein Teil der Lohnkosten einsparen: nach dem Motto „beim Netto verlierst du ja nichts, du gewinnst sogar etwas dazu“ und „ich kassiere den Rest“.

Die Besteuerung der Betriebe

Seit den 1990er Jahren dreht sich die Spirale nach unten: weltweit fällt und fällt die Betriebsbesteuerung und sie macht einen immer geringeren Anteil an den Steuereinnahmen der einzelnen Staaten aus. Luxemburg macht dabei keine Ausnahme.

Der Grund hierfür ist der fiskalische Wettbewerb zwischen den Ländern Europas und zwischen den internationalen Wirtschaftsböcken. Es bestehen nur sehr wenige bzw. nur schwache internationale Rechtsgrundlagen, die das gegenseitige Dumping eindämmen. Die Hauptprofiteure sind die Aktionäre, insbesondere die Hauptaktionäre multinationaler Konzerne. Das Steuerdumping verschärft die ungerechte Verteilung des geschaffenen Reichtums in großen Teilen der Welt.

Wie die Gewerkschaften in anderen Ländern und wie der Europäische Gewerkschaftsbund, unterstützt der OGBL den sehr wichtigen Kampf für internationale Regeln der Steuerharmonisierung und des Eindämmens des Steuerdumpings. Deshalb widersetzt sich der OGBL einer weiteren allgemeinen Absenkung der Betriebsbesteuerung in Luxemburg. Es ist wichtig daran zu erinnern, dass diese Regierung in den letzten 10 Jahren zweimal die allgemeine Betriebsbesteuerung gesenkt hat.

Bei den Wahlprogrammen der einzelnen Parteien gibt es einerseits die, die das Problem offen ansprechen, wie beispielsweise die LSAP, déi Gréng und déi Lékn. Diese Parteien sprechen sich gegen das weitere Absenken der Betriebsbesteuerung aus. Sie stellen dabei u.a. die Verbindung zwischen dem Steuersatz und den Steuerbemessungsgrundlagen her. Neben zweckgebundenen steuerlichen Förderungen gibt es andererseits ebenfalls gezielte höhere Besteuerungen (wie z.B. bei der Solidaritätssteuer). Diese Parteien betonen die Notwendigkeit internationaler Regelungen gegen das Steuerdumping.

Ganz anders die CSV und die DP. Sie treten offen für das weitere Absenken der allgemeinen Betriebsbesteuerung ein und ergänzen das Ganze noch mit einer Reihe von staatlichen finanziellen Unterstützungen bzw. Steuerbefreiungen. Was das Internationale anbelangt, schlagen beide Parteien nichts vor.

Die ADR lehnt Bestrebungen für eine internationale Steuerharmonisierung ab und steht für die internationale Steuerkonkurrenz. In diesem Zusammen erwähnt sie zwar die Negativauswirkungen auf die Verteilungsgerechtigkeit, aber „die internationalen Entwicklungen machen es immer schwieriger, daran viel zu ändern.“ Und weil dies so ist, will die ADR ihren Beitrag zur weiteren Konkurrenzspirale leisten, indem sie die Betriebsbesteuerung in Luxemburg weiter absenken will.

Die Piraten machen keinen Vorschlag in Bezug auf die Höhe der allgemeinen Betriebsbesteuerung.

Ihr Vorschlag der Zusammenlegung der Körperschaftssteuer (IRC) und der kommunalen Gewerbesteuer (ICC) bedarf zunächst einer wichtigen Richtigstellung: Entgegen der Behauptung der Piraten hat der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) sich nämlich nicht dafür stark gemacht. Es gab in Wahrheit keine gemeinsame Position von Patronatsseite und Gewerkschaftsseite hierzu im WSR. Die Piraten haben nur die Patronatsposition übernommen und dies fälschlicherweise als Meinung des WSR in seiner Gesamtheit dargestellt. Deshalb zitieren wir die der Gewerkschaften: „Die Salarisvertreter sind der Ansicht, dass der ICC eine gewisse Dezentralisierung der Besteuerung zugunsten der Kommunen darstellt. Zukünftig dürften zusätzliche finanzielle Unterstützungen der Kommunen notwendig sein, um unter anderem soziale Mietwohnungsprojekte zu finanzieren. Eine Fusion von IRC und ICC würde jedoch wahrscheinlich zu einem zusätzlichen Abwärtsdruck auf den einheitlichen Tarif führen.“ (CES avis 2021, p. 42/43 – Analyse des données fiscales au Luxembourg 2021; Übersetzung OGBL). Mit anderen Worten: der OGBL lehnt diesen Vorschlag der Piraten ab.

FOKUS spricht sich für eine Besteuerung der Robotisierung und der Künstlichen Intelligenz im Produktionsprozess aus. Die Aussage von FOKUS zur allgemeinen Besteuerung der Betriebe ist unverständlich, weil die Körperschaftssteuer, die FOKUS auf 20% senken will, bereits jetzt nur noch 15% bzw. 17% beträgt. Sollte FOKUS irrtümlicherweise die gesamte Besteuerung (Körperschaftssteuer + Gewerbesteuer + Solidaritätssteuer) gemeint haben, dann wäre der Vorschlag von 20% eine deutliche Absenkung der Betriebsbesteuerung.

Pensionen

Der OGBL hat sich in seinem Programm im Vorfeld der Wahlen klar gegen jegliche Angriffe auf unser öffentliches und solidarisches Rentensystem ausgesprochen. Statt weiterer Leistungsver schlechterungen, soll es im Gegenteil zu Verbesserungen kommen, angefangen mit einer Erhöhung der Mindestrente.

LSAP

Die LSAP verteidigt das bestehende Rentensystem als Vertrag zwischen den Generationen. Sie stellt fest, dass die Finanzlage derzeit gesund ist, aber bereits ab 2027 in Schwierigkeiten geraten könne. Sie verweist in diesem Zusammenhang auf die Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialrats, der zurzeit an einem Gutachten zur langfristigen Absicherung des Rentensystems arbeitet. Die LSAP gibt aber ungeachtet dessen an, dass sie vorzugsweise auf der Einnahmenseite agieren will (z.Bsp. in Form einer Robotersteuer). Sie spricht sich ebenfalls für eine Erhöhung der Mindestrente und für eine Vereinfachung des Rückkaufs von Pensionsrechten aus.

DP

Die DP verspricht „sichere und gute Renten“ für jeden, hält sich aber bedeckt, welche Anpassungen gegebenenfalls vorgenommen werden müssten, falls dies sich als nötig erweisen sollte. Im Hier und Jetzt will die DP das Rentensplitting einführen, die Grenze für den Hinzuverdienst bei der vorgezogenen Altersrente aufheben und die Rentenansprüche des „conjoint aidant“ im Haushalt eines Selbständigen verbessern. Ansonsten soll vor allem der zweite und dritte Pfeiler gestärkt werden, also private und betriebliche Zusatzrenten gefördert werden.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen das solidarische Generationenmodell absichern, indem sie bereits jetzt nach neuen Finanzierungsquellen schauen, wobei sie vorschlagen, wie bei der Pflegeversicherung, Beiträge auch auf Kapitaleinkommen zu erheben. Das Prinzip von 40 Beitragsjahren soll grundsätzlich beibehalten werden. Allerdings sollen sowohl Einnahmen als auch Ausgaben vorausschauend und nach dem Vorsorgeprinzip regelmäßig angepasst werden, damit die Tragfähigkeit des Sozialversicherungssystems erhalten bleibt. Déi Gréng

sprechen sich für eine Individualisierung der Rentenansprüche, flexible Modelle für den Übergang in die Rente sowie die Abschaffung der Grenze für den Zuverdienst beim vorgezogenen Altersruhestand.

CSV

Die CSV sieht langfristig Handlungsbedarf. Für den Augenblick will sie detaillierte Analyse der mittel- und langfristigen finanziellen Tragfähigkeit des Rentensystems durchführen. Danach soll mit den Sozialpartnern nach Lösungen gesucht werden. Des Weiteren spricht sie sich für eine strukturelle Erhöhung des Pensionsminimums und eine deutliche Erhöhung der „baby years“ (von 2 auf 8 Jahre!) aus, um Unterbrechungen in der Beitragskarriere zu vermeiden. Die betriebliche und die private Altersrente sollen attraktiver gestaltet und steuerlich entlastet werden. Zuverdienstmöglichkeiten für Selbständige sollen denen der Arbeitnehmer angeglichen werden.

DÉI LÉNK

Déi Lénk spricht sich für die Rente ab 60 nach 40 Beitragsjahren aus. Beiträge sollen in Zukunft auch auf Überstunden, Studentenjobs und der einzuführenden umgewandelten Studienbeihilfe „allocation d'autonomie“ erhoben werden. Im Falle einer freiwilligen Berufsunterbrechung soll die Einzahlung in die Pensionskasse obligatorisch werden. Die Verschlechterungen der Reform von 2012 sollen rückgängig gemacht werden, indem das Rentenajustement gesichert wird und die Lohnersatzquote („taux de remplacement“ auf 1,85 erhöht werden). Die Mindestrente soll auf Höhe des Mindestlohns erhöht werden. Die zusätzlichen Leistungen sollen durch eine Aufhebung der Beitragsobergrenze von fünfmal dem Mindestlohn finanziert werden.

ADR

Die ADR bezeichnet das luxemburgische Rentensystem als „Schneeballsystem“, das nicht nachhaltig ist und unmäßigem

Wachstum führe. In diesem Zusammenhang findet die ADR es inakzeptabel, dass immer mehr Menschen „in das Land geschleust werden“, um Ungleichgewichte bei der Finanzierung des Rentensystems zu finanzieren. Dementsprechend soll dringend eine Rentenreform umgesetzt werden, die spätestens 2028 in Kraft treten müsse und zum Ziel haben soll, die Renten bis 2070 abzusichern. Dreh- und Angelpunkt dieser Reform soll der Kompensationsfonds des Rentenregimes sein. Ansonsten wartet die ADR die Vorschläge des Wirtschafts- und Sozialrats sowie unter anderem der Gewerkschaften zu begutachten. Es soll ansonsten analysiert werden, inwieweit die digitale Ökonomie und der „Rentenexport“ auf das Pensionsregime Auswirkungen hat. Die Rentenbeiträge sollen, falls alle anderen Möglichkeiten erschöpft sind, von 8 auf 9% erhöht werden. Das Rentenajustement soll unverändert bestehen bleiben. Die betriebliche Zusatzrente soll modernisiert werden und stärker für Niedrigverdiener zugänglich werden, ansonsten soll analysiert werden, welche der drei Säulen die Renten am besten absichert. Über Zeitarbeitskonten soll der Eintritt in die Rente flexibler gestaltet, zugleich sollen die Arbeitnehmer aber angeregt werden, länger im Arbeitsprozess zu bleiben. Die Schwelle zum Zuverdienst soll ganz abgeschafft werden. Die Beitragsobergrenze soll für Selbständige abgeschafft werden, ansonsten sollen diese mit Arbeitnehmern gleichgestellt werden.

PIRATEN

Bei den Piraten gibt es keine grundsätzliche Aussagen zu den Pensionen. Ideen findet man aber vereinzelt im Programm, so soll eine höhere Besteuerung von Glücksspielen zur Füllung der Pensionsreserven dienen und Bauarbeiter eher in Rente gehen können.

FOKUS

FOKUS sieht keine Anpassung beim Rentensystem vor, will aber eine Grundsiche-

zung im Alter vor, die 1000 bis 2000 Euro betragen soll und an jede Person über 65 Jahren ausbezahlt werden würde.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass sich bislang keine Partei für die Forderungen der Patronatsseite ausspricht, das Alterseintrittsalter zu erhöhen und die Leistungen zu verschlechtern. DP und CSV lassen sich nichtsdestotrotz alle Türen offen, und sprechen sich auch beide für einen Ausbau von privaten und betrieblichen Zusatzversicherungen aus, was sicher keine grundsätzliche Aussage zugunsten des öffentlichen und solidarischen Rentensystems ist, sondern dies im Gegenteil schwächt.

Diesbezüglich ist es positiv zu werten, dass sich déi Gréng und die LSAP dafür aussprechen, bei zusätzlichem Finanzierungsbedarf vorzugsweise auf der Einnahmenseite zu agieren, z.Bsp. Beiträge auf Kapitaleinkommen. Beide schließen jedoch Leistungsverlechterungen nicht grundsätzlich aus. Dass sich die LSAP und die ADR dabei auf ein noch nicht vorliegendes Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats berufen, kann erstaunen, zumal es doch angesichts der öffentlichen Positionierungen von OGBL und UEL, die diametral entgegengesetzt wird, von vornherein offensichtlich ist, dass es schwierig sein wird, sich auf gemeinsame Empfehlungen zu einigen. Da die ADR auch noch separat von den Gewerkschaften spricht, scheint sie zu glauben, dass diese nicht im WSR vertreten sind.

Tatsächlich sind breite Teile des ADR-Programms pure Schwarzmalerei. Wie die ADR das Rentensystem reformieren soll, bleibt dabei weitestgehend unklar. Die ehemalige Partie für Rentengerechtigkeit akzeptiert vorbehaltlos den neoliberalen Diskurs über die Rentenmauer, gibt aber gleichzeitig vor, die Leistungen auf derzeitigem Niveau absichern zu wollen. Allerdings nicht für alle, wie der Verweis auf den „Rentenexport“ zeigt. Für den ADR wäre es also eine Option, Grenzgängern oder Immigrierten, die im Rentenalter in ihr Heimatland zurückkehren, die luxemburgische Rente zu begrenzen und zu streichen, auch wenn diese 40 Jahre in die Luxemburger Rentenkasse eingezahlt haben! Überhaupt ist der ausländerfeindliche feindliche Tenor (nicht nur) des Kapitels Pensionen im ADR-Wahlprogramm für den OGBL völlig inakzeptabel.

Als einzige Partei schlägt déi Lénk Verbesserungen beim aktuellen Rentensystem vor, wobei auch zusätzliche Einnahmequellen vorgeschlagen werden, also eine Gegenfinanzierung vorgesehen ist. Bei der (vom OGBL geteilten) Forderung der Aufhebung der Beitragsobergrenze stellt sich allerdings die Frage, ob dies sich integral auf die höheren Pensionen auswirkt oder ob hier eine gewisse Degressivität vorgesehen wird.

Der OGBL hat sich dafür ausgesprochen, die Investitionspolitik des Kompensationsfonds der Pensionskasse stärker auf die lokale und großregionale Wirtschaft auszurichten und Investitionen in Kernenergie und die Unternehmen mit den höchsten CO₂-Ausstoß zu unterlassen.

Die LSAP spricht sich diesbezüglich für eine Diversifizierung der Risiken aus, wobei weitere Anstrengungen in Sachen sozial und ökologisch verantwortliche Investitionen unternommen werden sollen.

Die DP möchte, dass weiter ein Teil der Investitionen des Kompensationsfonds in Projekte für erschwingliches Wohnen in Luxemburg investiert werden sollen, gibt jedoch keine Angabe, ob dieser Anteil erhöht werden soll.

Déi Gréng treten für ein Investitionsstopp nicht nur für Atomenergie, sondern auch für alle fossilen Energien ein. Die aktuelle Quote für Investitionen in bezahlbaren Wohnraum soll voll ausgeschöpft oder ggfs. erhöht werden.

Déi Lénk will die Investitionsstrategie überarbeiten, und allgemein stärker in öffentlichen Wohnraum investieren. Geschäfts- und Büroflächen sollen dabei ausgeschlossen werden, was zurzeit nicht der Fall ist.

Für die ADR soll der Kompensationsfonds ausschließlich zur Absicherung der Renten des Privatsektors dienen und nicht um „politische Ideologien“ umzusetzen. In diesem Sinne soll ausschließlich auf Rentabilität und nicht auf „ideologische Kriterien“ gesetzt werden. Etwas im Widerspruch dazu steht die Tatsache, dass sich die ADR ausdrücklich für Investitionen des FDC in fossile Energien und Nuklearenergie ausspricht, da der Energiebedarf Luxemburgs laut ADR nur durch diese Quellen gedeckt werden könne.

Die Piraten wollen, dass mindestens 5% der Reserven in erschwinglichen Wohnraum investiert werden. Ansonsten soll die Investitionspolitik des FDC transparenter werden, und sowohl grün als auch rentabel sein.

Für CSV und FOKUS ist dies kein Thema.



Krankenversicherung

Prioritäten für den OGBL im Bereich der Krankenversicherung sind vor allem Verbesserungen bei den Leistungen, auch um den neuen medizinischen Erkenntnissen und der technologischen Entwicklung gerecht zu werden. Das allgemeine Drittzahlersystem soll schnellstmöglich eingeführt werden. Vor allem gilt es das solidarische System zu erhalten und Privatisierungen zu verhindern. Dies beinhaltet auch das Beibehalten der obligatorischen Konventionierung der medizinischen Leistungen.



LSAP

Die LSAP spricht sich für die Perennisierung der obligatorischen Krankenversicherung, ihrer solidarischen Finanzierung und des gleichen Zugangs aller zu Gesundheitsleistungen aus. Die Konventionierung der Ärzteschaft wird als Dreh- und Angelpunkt des Gesundheitssystems definiert. Maßnahmen sollen getroffen werden, um die Finanzierung der Gesundheitskasse abzusichern, wobei die LSAP vor allem auf der Einnahmeseite agieren soll, um die Leistungen abzusichern und ggfs. noch auszubauen und zu verbessern. Diesbezüglich schlägt die LSAP eine Revision der Nomenklatur vor, um sie dem medizinischen Fortschritt anzupassen. Verbesserungen bei der Leistungsübernahme soll es ua. bei Zahn- und Augenmedizin geben, die Osteopathie soll von der Gesundheitskasse anerkannt werden. Der Zuschlag 1. Klasse soll abgeschafft werden, und die direkte Sofortzahlung (PID) zügig umgesetzt werden. Das Pilotprojekt für die universale Gesundheitsversorgung soll evaluiert werden, mit der Absicht, dass sie fortbestehen und eine legale Basis erhalten soll.

DP

Die DP möchte die Nomenklatur modernisieren. Die Krankenhausfinanzierung soll transparenter gestaltet werden, wobei überprüft werden soll, ob langfristig eine aktivitätsbezogene Finanzierung, wie sie den freien Gesundheitsberufen praktiziert wird, nachhaltiger für das Gesundheitssystem wäre. Bei der 78-Wochenschwelle sollen Sonderregelungen eingeführt werden, um Patienten bei denen Rückfälle möglich sind, vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes und ihrer Sozialversicherung zu schützen. Auch im Fall einer progressiven Wiederaufnahme der Arbeit soll der Zählstand ausgesetzt werden. Das Pilotprojekt zur universalen Gesundheitsversorgung soll evaluiert und bei positivem Ergebnis weitergeführt werden.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen die Nomenklatur für alle Arzt- und Gesundheitsleistungen grundlegend überarbeiten. Die Finanzierung der Krankenhäuser soll ggfs. überarbeitet werden, um strukturell schwächer aufgebauten Fachbereiche zu stärken. Die Umweltmedizin soll in den Katalog der Leistungen der CNS aufgenommen werden. Über eine Abschaffung des Zuschlags 1. Klasse soll verhandelt werden, das System der direkten Sofortzahlung verbindlich eingeführt werden. Ansonsten sprechen sich die Grünen für eine legale Basis für die universelle Gesundheitsversorgung, wobei der Zugang einfacher gestaltet werden soll.

CSV

Die CSV will für ein solides finanzielles Gleichgewicht bei der CNS sorgen. Die Nomenklatur soll überarbeitet werden, der Leistungskatalog modernisiert werden. Ggfs. sollen punktuelle Leistungsverbesserungen kommen, welche verrät die CSV nicht, auf jeden Fall soll schnell und entschlossen gehandelt werden. Die 78-Wochengrenze bei Krankschreibungen soll überarbeitet werden, um Arbeitsplatz- und Einkommensverluste zu vermeiden. Die direkte Sofortzahlung soll schnellstmöglich eingeführt werden und die Tarife schneller an die Ärzte überwiesen werden.

DÉI LÉNK

Déi Lénk will die obligatorische Konventionierung der Leistungen beibehalten. Das allgemeine Drittzahlersystem soll eingeführt werden. Die Schwelle von 78 Wochen soll ganz abgeschafft werden. Zur Finanzierung der Gesundheitskasse soll die Beitragsobergrenze von fünfmal dem Mindestlohn aufgehoben werden. Die universale Gesundheitsversorgung soll als grundlegendes Recht eingeführt werden. Das Recht auf soziale Sicherheit soll dementsprechend in der Verfassung verankert werden. Die Entscheidungsgremien der sozialen Sicherheit sollen direkt von den

Versicherten gewählt werden. Patronatsvertreter soll es darin keine mehr geben, da die Beiträge als Teil des Arbeitslohns zu sehen sind.

ADR

Für den ADR sollen im Sinne eines einzigen nationalen Gesundheitssystems alle Arbeitnehmer und alle Selbständigen automatisch versichert sein, ebenso wie die Ärzte obligatorisch konventioniert sind. Jedoch soll eine Reform der obligatorischen Konventionierung in Angriff genommen werden. Insgesamt soll die Tarifierung den Ärzten eine größere Flexibilisierung bei der Ausübung ihres Berufs ermöglichen. Neben Arbeitnehmern und Arbeitgeber soll auch die liberale Ärzteschaft in Zukunft in der Leitung der CNS vertreten sein. Die Nomenklatur soll überarbeitet und angepasst werden, wobei bei ärztlichen Leistungen auch ein Zeitfaktor einfließen soll und der Beruf des Arztes attraktiver werden soll. Leistungsverbesserungen soll es in den Bereichen Zähne, Augen und Gehör, aber auch bei der Alternativmedizin geben. Die 78-Wochen-Schwelle soll abgeschafft und durch ein anderes System ersetzt werden, das einen Beibehalt der Krankenversicherung ermöglicht. Behandlungen im Ausland und im Ausland verschriebene Medikamente sollen von der CNS zu den gleichen Bedingungen übernommen werden. Die direkte Sofortzahlung soll eingeführt werden, allerdings unter der ausdrücklichen Bedingung, dass die liberalen Ärzte ihre Unabhängigkeit gegenüber der CNS behalten.

PIRATEN

Die Piraten wollen, dass der Faktor Zeit in der Nomenklatur mit eingerechnet wird, damit sich die Ärzte bei Bedarf mehr Zeit für einen Patient nehmen können, ohne dass dies gleich als großes Examen verrechnet wird. Der allgemeine Drittzahler soll endlich eingeführt werden. Die universelle Gesundheitsversorgung soll definitiv eingeführt und diesbezügliche administrative Hürden abgebaut werden.

FOKUS

FOKUS will die Nomenklatur überarbeiten und die Leistungen gerechter gestalten, wobei die dreidimensionale Definition der Gesundheit seitens der WHO („körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden“) als Grundlage dienen soll.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Im Bereich der Krankenversicherung stellt man große Ähnlichkeiten zwischen den Parteien fest. Niemand stellt die obligatorische Konventionierung in Frage, jeder will die Nomenklatur überarbeiten, und ggfs. zusätzliche Leistungen vorsehen. Die Infragestellung der 78-Wochen-Grenze, die Einführung des direkten Sofortzahlers wie auch die Idee einer universellen Gesundheitsversorgung scheinen weitgehend geteilt zu werden, was die Frage aufwirft, wie so all dies bisher nicht umgesetzt wurde.

Aus der Reihe fällt allerdings die ADR, die sich offenbar als Sprachrohr der liberalen Ärzteschaft sieht und deren Interessen aggressiv vertritt. Wie eine Revision der Nomenklatur, die den Ärzteberuf (finanziell) attraktiver gestalten soll, finanziert werden soll, wird nicht erklärt. Die Idee, dass auch die Ärzte in den leitenden Gremien der CNS vertreten sein sollen, heißt

jedenfalls den Bock zum Gärtner machen. Schwer vorstellbar, wie die CNS in dieser Zusammensetzung eine vernünftige Tarifierung der Leistungen verhandeln soll. Es besteht das Risiko, dass der/die Versicherte in Form einer höheren Eigenbeteiligung die Rechnung zahlen soll.

Kritisch sieht der OGBL ansonsten den Vorstoss von déi Lénk, wie vor dem "statut unique" separate Wahlen für Kranken- und Pensionskasse abzuhalten, deren Vertreter zurzeit gemäss den Mehrheitsverhältnissen in der CSL bestimmt werden. Eine Multiplizierung von Wahlgängen ist verwirrend für den Wähler und riskiert, zu einer (noch) niedrigeren Wahlbeteiligung zu führen.



Wohnkrise

Würden wir alle Vorschläge der einzelnen Parteien zur Überwindung der Wohnkrise in unserer vergleichenden Analyse der Wahlprogramme vorstellen, dann würde die uns zur Verfügung stehende Seitenzahl gesprengt. Wir beschränken uns darum auf die wichtigsten Themenbereiche und Kernaussagen.

Die Wahlprogramme zur Wohnkrise widerspiegeln vor allem eines: ohne den massiven Eingriff des Staates in den Bauland- und Wohnungsmarkt ist die Wohnkrise nicht zu lösen.

Die Wahlaussagen der Parteien kommen einem regelrechten Abgesang auf die Fähigkeit der sogenannten freien Marktkräfte, die Wohnungskrise zu lösen, gleich. Fast alle Parteien. Eine Ausnahme bildet die ADR, die zwar auch den Bau öffentlicher Mietwohnungen fördern will, ansonsten aber weiterhin in erster Linie auf den privaten Markt setzt und dafür zusätzliche öffentliche Finanzmittel bereitstellen will.

Öffentlicher Wohnungsmarkt

Seit Jahren fordert der OGBL die massive Erhöhung des Bestands an öffentlichen Wohnungen, in erster Linie von Mietwohnungen in öffentlicher Hand. Und wie steht es mit den Parteien in ihren Wahlprogrammen?

Nachdem jahrzehntelang der öffentliche Wohnungsbau, ob staatlich oder kommunal, unverantwortlich vernachlässigt wurde, versprechen die Wahlprogramme jetzt das Gegenteil.

Wenn neben der LSAP und déi Lénk jetzt auch eine marktliberale Partei, wie es die DP eine ist, sich am Modell der Stadt Wien orientieren wollen (das Wiener Modell ist weltführend im Bestand öffentlich-kommunaler Mietwohnungen), dann ist es angebracht von einer zumindest wahlpolitischen Zeitenwende zu sprechen und man darf jetzt schon auf ihre konkrete Umsetzung im Verlauf der kommenden Legislaturperiode gespannt sein. Der OGBL wird sie positiv begleiten und vor allem... an ihren Taten messen.

Einige Beispiele aus einer langen Liste der

Programmverschlüsse für die Förderung des öffentlichen Wohnungsmarkts:

Wir werden den Immobilienbestand im Besitz der öffentlichen Hand nach dem Beispiel der Stadt Wien massiv ausbauen. (DP)

Die LSAP orientiert sich am Beispiel der österreichischen Hauptstadt Wien, die auf eine lange Tradition im kommunalen Wohnungsbau zurückblickt. Das System funktioniert, weil es für große Teile der Bevölkerung zugänglich ist. (LSAP)

Wir werden die öffentlichen Wohnungsgesellschaften „Fonds du Logement“ (FdL) und „Société Nationale des Habitations à Bon Marché“ (SNHBM) stärker unterstützen, damit sie auf Dauer mindestens 800 zusätzliche erschwingliche Wohnungen pro Jahr realisieren können. Diese Zielvorgabe muss innerhalb von 5 Jahren erreicht werden und soll vor allem die Schaffung von Mietwohnungen ermöglichen. (déi Gréng)

Den Bau von 3.000 bezahlbaren Wohneinheiten pro Jahr anstreben: Es ist unbedingt erforderlich, den Anteil der zur Vermietung vorgesehenen bezahlbaren Wohnungen für Bauprojekte (PAP) mit mehr als 10 Wohneinheiten auf mindestens 30% zu erhöhen. (déi Lénk)

Dass bei jedem größeren Bauvorhaben eine Mindestanzahl an Wohneinheiten für soziale Zwecke bereitgestellt wird. Diese Wohnung muss an den Staat gehen und soll dann von gemeinnützigen Organisationen für soziale Projekte genutzt werden. (Piraten)

Die CSV wird möglichst schnell ein Entwicklungskonzept für die 50 Hektar Bauland des Fonds du Logement entwickeln. (CSV)

Kurzfristig sollen möglichst viele Projekte privater Bauherren, die aufgrund der aktuellen Krise nicht realisiert werden können, zu vernünftigen Preisen aufgekauft wer-

den, um sie einem großen öffentlichen Immobilienpark als Mietwohnungen zuzuführen. (DP)

Dass auch private Bauträger das Angebot bekommen, bezahlbare Wohnprojekte für den Staat zu errichten. Der Bau durch den privaten Bauträger muss unter strengen Auswahlkriterien in einem Konvent festgelegt werden und die Gewinnmargen für den Bauträger müssen attraktiv, aber begrenzt bleiben. Das Grundstück des Bauvorhabens muss in jedem Fall in öffentlicher Hand bleiben. (Piraten)

Es muss so weit wie möglich sichergestellt werden, dass öffentliche Akteure die betreffenden Grundstücke vor der Umwidmung als Baugebiet erwerben. (LSAP)

Wir werden die Gelder des Zukunftsfonds teilweise in den Kauf von Grundstücken investieren. Diese Gelder werden in einem Baulandfonds angelegt und können umgehend durch öffentliche Bauträger oder Gemeinden mobilisiert werden. (CSV)

Es ist zwingend erforderlich, Sozialwohnungen ausschließlich zur Vermietung zu reservieren. (déi Lénk)

Es sollte ein Plan zur Schaffung von 50.000 Wohneinheiten auf emphyteotischen Flächen erstellt werden. (FOKUS)

Allgemein sollte der Staat aktiver am Immobilienmarkt operieren und verstärkt auf Angebote von kompletten Wohnblöcken (Bestand oder Neubau), die zum Verkauf stehen, zurückgreifen, um den öffentlichen Immobilienbestand kurzfristig zu erhöhen. (DP)

Anstieg der Mietwohnungsquote öffentlicher Akteure. Die LSAP strebt mittelfristig eine Quote von rund 25% des Mietwohnungsbestands an. (LSAP).

Im Zuge der ersten Zwischenbilanz des Pacts Logement 2.0 werden wir die Anteile, welche für bezahlbaren Wohnraum reserviert sind (Art 29bis) nach oben anpassen. (déi Gréng)

Wir werden die Zahl bezahlbaren Wohnraums deutlich erhöhen, indem wir die Kommunen verpflichten, bis 2030 mindestens 10% des bezahlbaren Wohnraums zur Miete bereitzustellen. (déi Lénk).

Wir werden bei umklassierten Grundstücken in neuen Wohnbaugebieten, die zuvor eine Grünzone waren, das Minimum an erschwinglichen öffentlichen Wohneinheiten von 20 auf mindestens 30 Prozent anheben. (CSV)

Perimetererweiterungen dürfen ausschließlich für die öffentliche Nutzung und den sozialen Wohnungsbau genutzt werden. (Piraten)

Bei größeren Bauvorhaben (mehr als 25 Wohnungen) 10 Prozent der Wohnungen für bezahlbaren, standortgerechten Wohnraum und weitere 10 Prozent für den Ersterwerb reservieren. (ADR)

→ ANMERKUNG DES OGBL

Würde man die Breite und Tiefe der Vorschläge der einzelnen Parteien in Bezug auf die Entwicklung des öffentlichen Wohnungsparks bewerten, dann sind es die Wahlaussagen der LSAP, der DP, der déi Lénk und der Piraten die herausragen und den Vorstellungen des OGBL am nächsten kommen. Hinsichtlich der Notwendigkeit der besonderen Förderung des Bestands an öffentlichen Mietwohnungen gesellt sich zu diesen drei Parteien auch die déi Gréng, und in einem beschränkteren Maß die ADR hinzu.

Die CSV legt eher Wert auf den Mietkauf bei erschwinglichen öffentlichen Eigentumswohnungen und auf die Öffnung des subventionierten Wohnens von SNHBM und Fonds de Logement auf die Mittelschicht.

Finanziert soll die Zeitenwende im öffentlichen Wohnungsbau (inklusive des öffentlichen Erwerbs von Land, Bauland und Immobilien) über den Weg von Finanzfonds. Derartige Vorschläge findet man bei CSV, DP, LSAP, déi Lénk, ADR und Piraten, also nahezu allen Parteien.



Interessant sind noch folgende Aussagen im Zusammenhang mit dem öffentlichen Kauf bzw. Verkauf von öffentlichem Bauland bzw. Immobilien:

Kommunale und staatliche Grundstücke sollen umgehend bebaut werden können. Auf diesen Grundstücken sollen vor allem Mietwohnungen entstehen. Es muss vermieden werden, dass Gemeinden und Staat bebaubare Grundstücke höchstbietend verkaufen und sich so an der Preisspirale für Immobilien beteiligen. (DP)

Öffentlicher Erwerb von an Baugebiete angrenzenden Grundstücken. Es muss so weit wie möglich sichergestellt werden, dass öffentliche Akteure die betreffenden Grundstücke vor der Umwidmung als Baugebiet erwerben. Wir werden die Kommunen dazu verpflichten, ihre Grundstücke nicht mehr auf dem freien Markt zu verkaufen, außer im Falle einer Erbpacht oder eines Vorkaufsrechts für den Rückkauf der Immobilie. (LSAP)

Wir werden dafür sorgen, dass beim Ankauf von Baugrundstücken durch staatliche Bauträger oder Gemeinden keine Übergewinnsteuer verrechnet wird. (CSV)

Der Verkauf einer Immobilie an die Öffentlichkeit ist steuerfrei, wenn sie für bezahlbaren Wohnraum bestimmt ist. (ADR)

Bezahlbarer Mietwohnraum in öffentlicher Hand kann nicht in private Hände übergehen. (ADR)

Jeder Verkauf muss öffentlichen Bauträgern untersagt werden. (déi Lénk)

Für die Piraten müssen Sozialwohnungen vermietet und nicht verkauft werden, denn verkaufte Sozialwohnungen sind keine Sozialwohnungen mehr. (Piraten)

Maßnahmen gegen die Spekulation

Der OGBL fordert eine konsequente Politik gegen die Spekulation im Land-, Bauland- und Immobilienbereich, gegen das Zurückhalten von Bauland bzw. gegen den Wohnungsleerstand und gegen das exzessive Horten von Land, Bauland und Immobilien in den Händen einer reichen Minderheit. Beides hat einen wesentlichen Anteil an der Preisentwicklung im Wohnbereich.

Mit einer Ausnahme befürworten alle Parteien die Einführung einer nationalen Mobilisierungssteuer auf leerstehende Im-

mobilien bzw. auf das Zurückhalten von unbebautem Bauland. Die ADR lehnt sie ab. Die ADR lehnt ebenfalls eine Erhöhung der Grundsteuer ab.

Im Allgemeinen sehen die Parteien zu den aktuellen Gesetzesvorschlägen (Grundsteuer, Baulandvertrag) nur geringfügige Abweichungen vor.

Wie beispielsweise die DP, die „in einem weiteren Schritt“ eine Erhöhung und eine Beschleunigung der Mobilisierungssteuer vornehmen will. Dem kann sich der OGBL nur anschließen, weil dies einer unserer Kritikpunkte im Zusammenhang mit dem vorliegenden Reformvorschlag ist. Stellt sich nur die Frage, warum die DP nicht direkt eine entsprechende Änderung an dem aktuellen Gesetzesvorschlag vornehmen will.

Und beispielsweise FOKUS, der im Unterschied zum vorgeschlagenen Grundsteuerfreibetrag beim Eigenheim, die Grundsteuer für das eigene Heim ganz abschaffen will. Oder die Piraten, die eine gezielte Steuer einführen wollen, wenn Promoteure für bebaubares Land noch keine Baugenehmigung angefragt haben. Davon ausgeklammert bleibt der kleine Besitz.

Doch es gibt auch Vorschläge, die im Kampf gegen die Spekulation weiter gehen:

① Wie der OGBL wollen déi Lénk die Mobilisierungssteuer zusätzlich an eine progressive Grundsteuer anbinden, um gleichzeitig die exzessive Konzentration in privater Hand von Bauland und Immobilienbesitz einzudämmen:

„Wir werden eine progressive Grundsteuer auf Gebäude außerhalb des Hauptwohnsitzes einführen, deren Satz sich mit dem Wert des Immobilienvermögens (ohne Hauptwohnsitz) erhöht, gewichtet mit einem ebenso progressiven Steuerzuschlag im Falle des Zurückhaltens von Baugrundstücken bzw. des Leerstands von Gebäuden aus spekulativen Gründen.“

In diesem Zusammenhang muss die Absicht der LSAP erwähnt werden, die Wiedereinführung der Vermögenssteuer unter die Lupe zu nehmen. (siehe hierzu den Abschnitt zur Vermögenssteuer).

② Déi Gréng, die LSAP und die ADR machen noch einen anderen Vorschlag, der als Antispekulationsmassnahme betrachtet werden kann: die Einführung einer Steuer, die den potenziellen Mehrwert berücksichtigt, der durch eine Änderung der Klassifizierung des Grundstücks entsteht.

Die LSAP befürwortet eine Steuer, die den potenziellen Mehrwert erfasst, der durch eine für den Eigentümer günstige Änderung der Klassifizierung des Grundstücks entsteht. (LSAP)

Eine Mehrwertabgabe auf Wertgewinne, die durch administrative Entscheidungen (z.B. eine Erweiterung des Bauperimeters oder eine Erhöhung der erlaubten Bau-dichte) entstehen, einführen. (déi Gréng).

Eine Wertschöpfungssteuer auf Grundstücke, die in den Bauperimeter eingebracht werden und nicht zur privaten Nutzung oder für unbebauten Wohnraum bebaut werden. (ADR)

③ Drei Parteien (die LSAP, die Piraten und FOKUS) greifen das Thema der Begrenzung ausländischer spekulativer Investitionstätigkeiten auf. Die ADR will eine weitere Verschärfung der Gesetzgebung bei den sogenannten „Fonds d'investissements spécialisés“.

Ausländische Investitionen von außerhalb der EU begrenzen. Wir prüfen die Möglichkeit, den Erwerb von Immobilien auf natürliche und juristische Personen zu beschränken, die tatsächlich in Luxemburg ansässig sind oder EU-Bürger sind. (LSAP)

In der Schweiz existiert ein Gesetz, das ausländischen Investoren verbietet, auf dem Wohnungsmarkt aktiv zu werden (Lex Koller). Die Piraten wollen juristisch prüfen, welche Lex Koller hierzulande im Einklang mit EU-Recht umgesetzt werden könnte. (Piraten)

FOKUS will, dass spekulative Investitionen von außerhalb der Europäischen Union in Luxemburg verboten werden. (FOKUS)

Die Konzentration von Bauland in „spezialisierten Investmentfonds“ steuerlich weniger attraktiv machen. (ADR)

④ Eine Partei sieht im Kampf gegen die Spekulation einen Fall der Beschlagnahmung vor:

Dafür sorgen, dass als letztes Mittel leerstehende Wohnungen und brachliegendes Land für rein spekulative Zwecke von Bau-trägern und Investoren beschlagnahmt werden. (déi Lénk).

Die Besteuerung beim Verkauf von Bauland & Immobilien

Eine ganze Reihe von Vorschlägen zielt auf eine stärkere Besteuerung des Gewinns (Mehrwert) beim Verkauf von Immobilien.

Vor allem die spekulative Gewinnabschöpfung soll eingedämmt werden. Die Parteien unterscheiden sich in der Tragweite ihrer Vorschläge. Die Rangfolge bei der Tragweite: déi Lénk, die LSAP, déi Gréng und dann die CSV.

Die Piraten und die ADR wollen allerdings von einer stärkeren Besteuerung des Gewinns nichts wissen bzw. erwähnen dieses Thema nicht und die DP zielt sogar in die entgegengesetzte Richtung.

Verkauf des eigenen Wohnsitzes (résidence principale)

Der beim Verkauf des Hauptwohnsitzes erzielte Veräußerungsgewinn bleibt steuerfrei. (LSAP sowie déi Lénk)

Bürger*innen, die ihren ersten Wohnsitz wechseln und hierfür ihre Immobilie verkaufen, sollen dies weiterhin ohne steuerliche Benachteiligung tun können. (déi Gréng)

Nicht die gesamte Prämie zurückzahlen, wenn das Haus vor 10 Jahren vorab verkauft wurde (...) Zurückgefordert werden soll künftig nur noch der anteilige Betrag, der sich auf die Monate errechnet, in denen sich der Käufer tatsächlich im Haus aufgehalten hat. (ADR)

Verkauf einer Wohnung (nicht der eigene Wohnsitz)

Wir besteuern alle Kapitalgewinne aus dem Verkauf von Grundstücken oder Gebäuden zum globalen Steuersatz. (déi Lénk)

Die Frist zur Geltendmachung des Spekulationsgewinns – derzeit gilt der Gewinn aus dem Verkauf einer Immobilie nach 2 Jahren nicht mehr als Spekulationsgewinn



– wird auf 5 Jahre verlängert. (LSAP)

Wir werden die Haltedauer um vom reduzierten Steuersatz von 20 Prozent auf der „Plus-Value“ bei Immobilienverkäufen profitieren zu können von zwei auf fünf Jahre erhöhen. (CSV)

Wir verlängern die Frist, nach der Wertgewinne bei Immobilien nur noch zum halben Durchschnittssteuersatz besteuert werden und überarbeiten die derzeit existierenden Freibeträge. (déi Gréng)

Wir werden beim Verkauf eines Grundstücks oder Wohnhauses die Versteuerung der „Plus-Value“ für ein Jahr auf 10,5 Prozent halbieren. (CSV)

Den „Quart taux global“ zeitlich befristet wieder einführen. (DP)

Die Übertragung eines Veräußerungsgewinns aus Immobilienverkäufen wieder befristet zulassen, wenn eine Mietwohnung verkauft wird und der Erlös in einen Neubau investiert wird. (DP)

Der bisherige Freibetrag von 50.000 Euro, nutzbar über 10 Jahre, hat keine Existenzberechtigung mehr und kann daher abge-

schaftt werden. (LSAP).

Die zehnjährige Verkürzung sollte abgeschafft werden. (déi Lénk)

Der derzeitige Freibetrag von 75.000€ im Zusammenhang mit der Übertragung eines durch direkte Erbschaft erworbenen Gebäudes wird auf 150.000€ verdoppelt, um Personen, die das Haus ihrer Eltern einmal im Leben erben, nicht zu benachteiligen. (LSAP)

Verkauf einer Wohnung an die öffentliche Hand oder an einen sozialen Projektträger ohne Erwerbzweck

Den Kapitalertragssteuersatz für Immobilieneigentümer senken, wenn diese ihre Immobilie an einen gemeinnützigen Promoteur verkaufen. (LSAP)

Wir werden dafür sorgen, dass beim An-



kauf von Baugrundstücken durch staatliche Bauträger oder Gemeinden keine Übergewinnsteuer verrechnet wird. (CSV)

Der Veräußerungsgewinn aus dem Verkauf von Immobilien, die dem Staat, Gemeinden und Gemeindeverbänden veräußert wurden (mit Ausnahme von Grundstücken, die dem Vorkaufsrecht unterliegen), bleibt steuerfrei. (déi Lénk)

Kauf der eigenen Wohnung – die staatlichen Hilfen

LSAP, DP, CSV, déi Lénk und die Piraten wollen beim Kauf der eigenen Wohnung die „frais d'enregistrement“ entweder ganz abschaffen oder sozial staffeln. Déi Gréng deuten es an, ohne allerdings konkret zu werden. FOKUS und die ADR wollen für jeden Kauf, also nicht nur für Zweck des eigenen Wohnens, die Eintragungsgebühren abschaffen bzw. herabsetzen.

Für den Erwerb des Hauptwohnsitzes entfallen die Eintragungsgebühren. Diese Gunst wird im Laufe des Lebens zweimal gewährt. (LSAP)

Erstkäufern, die eine Immobilie für den persönlichen Gebrauch erwerben, eine einmalige Befreiung von den Eintragungsgebühren gewähren. (DP)

Die Steuerbegünstigungen und -abschreibungen im Bereich der Wohnungspolitik analysieren und sie in Anbetracht ihrer Auswirkungen auf die Immobilienpreise und die sozialen Ungleichheiten anpassen. (déi Gréng)

Wir werden den Steuerkredit „Bëllegen Akt“ von 30.000 auf 50.000 Euro hochfahren. (CSV)

Den „bëllegen Akt“ beim Erstkauf eines Hauses oder einer Wohnung von 30.000€ auf 50.000€ erhöhen. (ADR)

Modulation der Höhe der Steuerermäßigung auf Registrierungs- und Umschreibungsrechte, bekannt als „Bëllegen Akt“ – derzeit auf 30.000 pro Käufer festgelegt – um die Zusammensetzung des Haushalts und das Einkommen der Käufer besser zu berücksichtigen und insbesondere alleinerziehende Familien zu unterstützen (déi Lénk).

Dass auf die Eischreibgebühren für den Erwerb der Erstwohnung, die als Hauptwohnsitz genutzt wird, einfach verzichtet werden soll, wenn der Käufer mindestens zwei Jahre dort bleibt. (Piraten)

FOKUS will das „Droit d'enregistrement“ für alle Wohnungstransaktionen, die privaten Wohnzwecken dienen, abschaffen.

Bankkredit & -Zinsen

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Zinslast bei den Bankkrediten schlagen vier Parteien (LSAP, CSV, déi Lénk und ADR) Verbesserungen vor:

Staatsgarantie für Immobilienkredite. Wir werden das derzeitige System reformieren, um einer größeren Zahl von Begünstigten Zugang zu ermöglichen. (LSAP)

Der Anstieg der Kreditzinsen belastet den Immobilienmarkt und benachteiligt sogar potenzielle Käufer, die ihr Haus verkaufen möchten, um ein anderes zu erwerben. Die LSAP schätzt, dass der Kreditnehmer in diesem Fall in der Lage sein sollte, seine Kreditwürdigkeit zu den ursprünglichen Konditio-

nen zur Finanzierung der neu erworbenen Immobilie aufrechtzuerhalten (LSAP).

Wir werden die abzugsfähigen Höchstbeträge für Schuldzinsen pro Jahr erhöhen: von 3.000 auf 4.000 Euro während der ersten fünf Jahre, von 2.250 auf 3.000 Euro während der folgenden fünf Jahre von 1.500 auf 2.000 Euro für jedes weitere Jahr. (CSV)

Es wird ein durch Banken und den Staat finanzierter Mechanismus geschaffen, um von der Zinserhöhung betroffene Haushalte bei der Rückzahlung von Immobilienkrediten zu unterstützen, die für den Erwerb eines Hauptwohnsitzes aufgenommen wurden. (déi Lénk)

Erhöhung der Hypothekenzinszuschüsse von 175.000€ auf 300.000€. (ADR)

Sonstiges

CSV: Wir werden den TVA-Freibetrag beim Kauf eines Eigenheimes („TVA Logement“ 3%) verdoppeln: von 50.000 auf 100.000 Euro.

Wir werden die Wohnungsbeihilfen neu ausrichten und das Gesetz von 1979 überarbeiten. (CSV)

Die staatlichen Wohnungsbeihilfen an die aktuelle Lage auf dem Immobilienmarkt und an die Inflation anpassen. (DP)

Wohngeld soll mehr Menschen zugute kommen: Die Einkommensgrenzen, die in den Regelungen z.B. die für die Abschlussprämie festgelegt sind, sollen um 25 Prozent erhöht werden. (ADR)

Der zulässige Gesamtbetrag der Mehrwertsteuer auf Wohnraum soll bei einem Wohnungskauf von 50.000 bis 100.000 Euro 3% betragen. (ADR)

Eine grundlegende Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf alle Bauten, die für den privaten Wohnungsbau bestimmt sind auf 3 Prozent. (FOKUS)

Die Piraten wollen die maximale staatliche Garantie für Immobilienkredite für das erste Eigenheim erhöhen. (Piraten)

Tripartite & nationaler Sozialdialog

Das „Luxemburger Modell“ des Sozialdialogs hat es oft ermöglicht, Lösungen im Interesse der Bevölkerung zu finden, und hat somit den sozialen Frieden in Luxemburg erhalten. 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 für die Beibehaltung der derzeitigen Zusammensetzung der Tripartite-Gremien aussprechen, basierend auf den Kriterien der nationalen Repräsentativität.

LSAP

Die LSAP verteidigt die Aufrechterhaltung des Instruments der Tripartite, das den sozialen Dialog und den sozialen Frieden garantiert. Dies sei der Raum, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Augenhöhe diskutieren können und der es der Regierung ermöglicht, im Einvernehmen mit den Sozialpartnern kurzfristige Entscheidungen zum Wohle von Arbeitnehmern und Bürgern zu treffen.

Die LSAP betont, dass sie auch das Streikrecht verteidigen wird.

DP

Die DP streicht die Bedeutung des Luxemburger Sozialmodells in Krisenzeiten hervor um einvernehmliche Lösungen mit den Sozialpartnern zu finden. Für die DP ist die Tripartite ein fester Bestandteil des Erfolgsmodell Luxemburg. Die DP will im Dialog mit den Sozialpartnern weitere Maßnahmen ergreifen, um die Kaufkraft der Bürger und das Überleben der am stärksten betroffenen Betriebe, und damit deren Arbeitsplätze, abzusichern.

Für die DP ist es unabdingbar, die Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Gesetzprojekten im Vorfeld zu konsultieren, sollten diese davon unmittelbar betroffen sein.

DÉI GRÉNG

Déi Gréng wollen den Sozialdialog durch eine Reform des „Comité de coordination tripartite“ stärken, mit dem Ziel, dass neben Patronat und Gewerkschaften auch der Umwelt- und Klimaschutz sowie die Armutsbekämpfung stärker vertreten sind.

CSV

Die CSV unterstreicht, dass sie fest zum Luxemburger Sozialmodell und zum Sozialdialog steht. Sie will alle richtungsweisenden Entscheidungen im Rahmen einer solide vorbereiteten Tripartite treffen. Das letzte Wort behält das Parlament. Alle wesentlichen Fragen der Sozialpolitik sollen regelmäßig mit den Sozialpartnern abgestimmt werden.

ADR

Die ADR ist Nutzen eines guten sozialen Dialogs, z.B. im Rahmen der Tripartite, überzeugt. Ein guter, konstruktiver und vertrauensvoller sozialer Dialog sei auch ein wichtiger Standortvorteil.

Keine Aussage zu diesem Thema bei déi Lénk, Piraten und Fokus.

→ ANMERKUNG DES OGBL

Der OGBL begrüßt, dass LSAP, DP, CSV und ADR am aktuellen gesetzlichen Modell der Dreierverhandlungen (Tripartite) auf der nationalen Ebene festhalten wollen.

Die von déi Gréng angestrebte Reform der nationalen Tripartite wird vom OGBL strikt abgelehnt, weil sie einer Zweckentfremdung der wichtigen gesetzlichen Mission der Tripartite gleichkommt. Die Tripartite muss ein Instrument der Lösungsfindung im Fall einer akuten wirtschaftlichen und sozialen Krisensituation bleiben. Und in einer solchen Situation kommt der Entschärfung des Konfliktpotentials zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen eine prioritäre Bedeutung zu.

Und diese Interessen werden bekanntlich durch die repräsentativen Arbeitgeberorganisationen und national repräsentativen Gewerkschaften vertreten. Sie wären im Fall einer Erweiterung sowohl der Missionsbereiche als auch der Anzahl teilnehmender Organisationen geschwächt – sowohl gegenüber der Regierung als auch in Bezug auf die akute Krisenbekämpfung im Allgemeinen. Eine solche Entwicklung stünde dem gesellschaftlichen Allgemeininteresse am sozialen Frieden entgegen und würde wohl das Ende des Luxemburger Sozialmodells bedeuten.

Der OGBL bedauert, dass abgesehen von der LSAP und von déi Lénk (siehe im Abschnitt Kollektivvertragswesen), die Wahlprogramme der anderen Parteien dem Streikrecht keine besondere Bedeutung zumessen.

Er begrüßt die Absicht von der DP und der CSV sich in den wesentlichen Fragen, die die Sozialpartner betreffen, mit ihnen abzustimmen bzw. sie zu konsultieren.

EINIGE SONSTIGE FORDERUNGEN DES OGBL

Für einen einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienst, wie vom OGBL gefordert sprechen sich déi Lénk aus; LSAP, DP, Grüne und Piraten treten für eine Aufwertung bzw. Aufstockung der bestehenden Dienste aus; für CSV, ADR und Fokus ist die Arbeitsmedizin kein Thema.

Für eine Regulierung der Plattformarbeit und eine Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit treten LSAP, déi Gréng, déi Lénk und ADR ein, die anderen Parteien behandeln dies nicht.

Eine Sorgfaltspflicht für Unternehmen in Bezug auf die Menschenrechte wird vom ADR lediglich auf freiwilliger Basis gesehen, eine nationale Gesetzgebung lehnt sie ab. Eine solche wird gefordert von déi Gréng, déi Lénk und den Piraten. Die LSAP wird sich weiter für eine europäische Regelung einsetzen, ebenso die DP, die aber betont, dass die Hauptlast nicht von den Unternehmen getragen werden kann. Kein Thema ist dies bei CSV und Fokus.

Die Forderung einer strukturellen Erhöhung des REVIS wird ansatzweise von der DP unterstützt, die die Äquivalentsteuergutschrift definitiv in den REVIS-Grundbetrag einarbeiten will. Die CSV will neben der regelmäßigen Anpassung an die Gehaltsentwicklung die Teuerungszulage (AVC) in den REVIS-Betrag integrieren, sieht aber keine darüber hinaus gehende Anpassung vor. Die Lénk wollen die bestehenden REVIS-Regeln ganz abschaffen, und durch ein garantiertes Mindesteinkommen auf Ebene der Armutsrisikoschwelle ersetzt werden. Für die ADR reicht REVIS alleine nicht aus, um über die Runden zu kommen, jedoch sollte das Ziel sein, die Betroffenen schnellstmöglich aus der Abhängigkeit von Sozialhilfe zu lösen, damit sie Eigenverantwortung übernehmen können.

Eine Erhöhung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengelds, wie der OGBL sie fordert, findet man bei déi Lénk, die desweiteren die Zumutbarkeitsgrenzen lockern und transparenter gestalten will. Die DP will dagegen die Zumutbarkeitsgrenzen für die Annahme einer Arbeit noch verschärfen. Die CSV will die Gesetzgebung zur Langarbeitslosigkeit ändern, um diese zu bekämpfen, sagt aber nicht wie. Die ADR denkt darüber nach, die Leistungen der ADEM zu kürzen, wobei es für Einheimische Kompensationen geben soll. Diese sollen auch bei der Arbeitsplatzvergabe gegenüber Grenzgängern bevorzugt behandelt werden. Ganz offensichtlich ein No-Go für den OGBL, der eine solche Spaltung der Arbeitnehmerschaft nicht hinnehmen wird.

Bei den Familienleistungen, wo der OGBL eine strukturelle Aufwertung fordert, die den Wertverlust aufgrund der Desindexierung zwischen 2006 und 2021 zumindest zum Teil kompensiert, findet man bei der DP die Idee das Kindergeld zu erhöhen, aber erst ab 12 Jahren. Déi Lénk will das Kindergeld dagegen für alle Kinder um 10% erhöhen, um die Desindexierung auszugleichen. Ebenso will die ADR die Desindexierung ab 2006 stufenweise kompensieren, wobei wieder bei mehr Kindern auch ein höheres Kindergeld bezahlt wird. Langfristig soll das Kindergeld durch ein „Elterngeld“ ersetzt werden. Déi Gréng wollen das Kindergeld in seiner jetzigen Form abschaffen und alle Sozialleistungen für Kinder in einer Kindergrundversicherung zusammenführen, die aufgrund eines neuen Referenzbudgets für Kinderbedürfnisse errechnet werden soll. Die CSV will das Kindergeld sozial staffeln, und ab dem 3. Kind erhöhen. Eltern, die ihre Kinder zuhause erziehen und also

nicht auf die öffentliche Schule schicken, sollen doppelt so viel Kindergeld erhalten – ein erzkonservatives Programm, das man eher bei Parteien weiter rechts erwartet hätte. Kein Thema im luxemburgischen Wahlkampf ist im Übrigen die vom OGBL verteidigte Gleichbehandlung von Einheimischen und Grenzgängern.

Die vom OGBL geforderte Verbesserung des Urlaubs für den zweiten Elternteil bei der Geburt wird von der DP geteilt, die eine Erhöhung auf 15 Tage vorschlägt, die allerdings zum grössten Teil vom Staat und nicht vom Betrieb bezahlt werden sollen, ebenso bei déi Gréng (die allerdings nur von „ausbauen“ sprechen), sowie déi Lénk und den Piraten, die beide diesen „Geburtsurlaub“ für den Partner bzw. die Partnerin auf drei Monate ausdehnen wollen. Die CSV will keine Verlängerung, aber eine Flexibilisierung dieses Urlaubs. Im Übrigen ist festzustellen, dass viele Parteien, inklusive jener die gegen eine Arbeitszeitverkürzung verschiedene Konzepte von Elternzeit ohne Lohnverlust vorschlagen, um den Eltern mehr Zeit bei ihren Kindern zu geben. Solche Konzepte findet man bei der LSAP, déi Gréng, CSV (da allerdings als Elternstunden ohne Lohnausgleich) und FOKUS, während DP und Piraten den bestehenden Elternurlaub verlängern wollen. Der Unterschied zu einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung liegt nicht nur darin, dass dies zeitlich befristet und nur für Arbeitnehmer mit kleinen Kindern gelten soll, sondern auch, dass dies die Unternehmen nichts kosten soll, und eher als staatliche Sozialleistung zu sehen ist.

keng falsch
Verspriechechen

**MIR
MAACHEN**



Gidd och Dir elo Member vun
der gréisster Gewerkschaft zu
Lëtzebuerg → hello.ogbl.lu

Unterzeichnung eines Sozialplans bei BSH Hausgeräte S.A.

Der OGBL, einzige bei BSH Hausgeräte S.A. vertretene Gewerkschaft, und die Personaldelegation haben am 19. Juli 2023 einen Sozialplan mit der Unternehmensleitung unterzeichnet.

Die Direktion von BSH Hausgeräte S.A. hatte am 3. Juli die endgültige Schließung des Unternehmens angekündigt. Eine erste Informationssitzung mit dem OGBL und der Personaldelegation fand am 5. Juli 2023 statt, bei der die Direktion ihre Absicht bestätigte, ab dem 1. September 2023 rund 45 Arbeitnehmer zu entlassen. Eine für den OGBL und die Arbeitnehmer völlig unverständliche Entscheidung angesichts der Rekordergebnisse, die das Unternehmen in den letzten Jahren verzeichnen konnte.

Der OGBL weist jedoch darauf hin, dass die Sozialplanverhandlungen in einem konstruktiven Klima stattgefunden haben und in einem gemeinsamen Bestreben, angemessene und sozialverträgliche Lösungen für die von dieser Kollektiventlassung betroffenen Arbeitnehmer zu finden.

Der OGBL und die Personaldelegation konnten so verschiedene Begleitmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer erwirken, darunter insbesondere:

- AuBergesetzliche Entschädigungen je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers
- Eine auBergesetzliche Entschädigung für Arbeitnehmer über 50, für die es natürlich schwieriger sein wird, einen neuen Arbeitsplatz zu finden
- Die vollständige Zahlung der während der Kündigungsfrist fälligen Gehälter und sonstigen Vergütungen, auch wenn die Arbeitnehmer vor Ablauf der Kündigungsfrist einen neuen Arbeitsplatz finden
- Die Verpflichtung der Direktion, die



Arbeitnehmer, die eine neue Arbeitsstelle finden, sofort freizustellen

- Höhere Lohnzulagen ab Juli 2023 sowie verschiedene andere auBergesetzliche Lohnmaßnahmen
- Die Abhaltung einer Informationsveranstaltung mit der ADEM bezüglich der Maßnahmen zur Erlangung von Arbeitslosenunterstützung in Luxemburg und in den Grenzregionen sowie bezüglich der Wiederbeschäftigungshilfe
- Eine Schulung zur Erstellung eines Lebenslaufs und zum Verhalten bei einem Vorstellungsgespräch

Darüber hinaus hat die Geschäftsführung von BSH Hausgeräte S.A. Schritte unternommen, damit die Arbeitnehmer die Wiederbeschäftigungsbeihilfe erhalten, was durch einen Ministerialbeschluss vom 6. Juli 2023 bestätigt wurde. Die Direktion

hat sich ebenfalls verpflichtet, die Steuerbefreiung der auBergesetzlichen Entschädigungen zu beantragen und einige ihrer Partner im Hinblick auf eine mögliche Versetzung oder Übernahme der entlassenen Beschäftigten zu kontaktieren.

Der OGBL bedauert die Entscheidung zur endgültigen Schließung der BSH Hausgeräte S.A. sowie den Verlust seiner stark engagierten Personalvertreter. Letztendlich steht der OGBL den Arbeitnehmern selbstverständlich weiterhin voll und ganz zur Verfügung, um sie während der gesamten Dauer der Anwendung dieses Sozialplans zu begleiten. ◊

Handelssektor Einen Kollektivvertrag für alle!

Die Beispiele aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und der Gemeinschaftsverpflegung zeigen die Mängel der derzeitigen Gesetzgebung über Kollektivverträge auf – und unterstreichen die Dringlichkeit einer Reform eben dieser Gesetzgebung.

Der Befund ist bitter. Im Handelssektor sind nur 38 % der Arbeitnehmer durch einen Kollektivvertrag abgesichert. Im Horeca-Sektor sind es nur 21 %. Zwei der größten Wirtschaftszweige des Landes sorgen also dafür, dass der Deckungsgrad der Kollektivverträge in Luxemburg erheblich sinkt – er liegt in der Gesamtwirtschaft nur noch bei 59 % und allein im Privatsektor bei 53 %. Kaum einer von zwei Arbeitnehmern, und dies obwohl eine EU-Richtlinie von den europäischen Ländern verlangt, einen Deckungsgrad von 80 % zu erreichen.

„Die Gesetzgebung zu den Kollektivverträgen revidieren“ heißt ein Unterkapitel im Regierungsabkommen der scheidenden Koalition.

„Das Arbeitsrecht spielt eine wichtige Rolle, aber es kann nicht alles regeln“, heißt es dort. „Eine wichtige Rolle kommt den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern im Rahmen von Kollektivverträgen oder branchenübergreifenden Vereinbarungen zu. Die diesbezüglichen Rechtsvorschriften aus dem Jahr 2003 werden einer Evaluierung unterzogen, deren Ergebnisse dem CPTe im Hinblick auf mögliche Anpassungen unter Berücksichtigung von Rechtsvorschriften, die Kollektivverträgen eine wichtige Rolle zuweisen („Tarifautonomie“), vorgelegt werden.“

Es muss jedoch festgestellt werden, dass dies nicht der Fall ist. Das Kollektivvertragsgesetz hat sich nicht geändert. Wie kann man also behaupten, ernsthaft alles tun zu wollen, um die von der EU-Richtlinie



empfohlenen 80 % zu erreichen?

Ein Blick auf die am wenigsten kollektivvertraglich abgesicherten Sektoren, den Handel und das Hotel- und Gaststättengewerbe, verdeutlicht, wie sehr die derzeitige Gesetzgebung die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften beeinträchtigt und jegliche Bemühungen um eine konsequente Erhöhung des Deckungsgrades behindert.

In diesen beiden Sektoren, in denen der Anteil der Beschäftigten, die den sozialen Mindestlohn verdienen, gleichzeitig am höchsten ist, gibt es derzeit keinen Branchenkollektivvertrag außer dem für den Garagensektor.

Gleichzeitig verweisen die Arbeitgeberverbände dieser Branchen immer wieder auf den Arbeitskräftemangel, mit dem sie angeblich konfrontiert sind. Die Gründe



dafür sind in ihren Augen jedoch offensichtlich nicht in unattraktiven Lohn- und Arbeitsbedingungen zu suchen, sondern in der mangelnden Motivation potenzieller Arbeitnehmer sowie in einem zu starren Arbeitszeitgesetz oder einem zu hohen Krankenstand.

Im Horeca-Sektor, der während der sanitären Krise – zu Recht und mit Unterstützung des OGBL, der insbesondere einen

Plan zum Beschäftigungserhalt unterzeichnete – in großem Umfang von staatlichen Beihilfen profitierte, hat der OGBL Kontakt mit dem Arbeitgeberverband Horesca aufgenommen, um eine offene Diskussion über einen möglichen Branchenkollektivvertrag zu führen.

Während die Föderation Horesca, als es um die Kurzarbeit und die verschiedenen Beihilfen ging, sich mehrmals mit Vertretern des OGBL getroffen und immer auf die Dringlichkeit der Situation hingewiesen hatte, ist ihre Haltung eine ganz andere, wenn es um die Arbeits- und Lohnbedingungen geht: Sie hat sich nicht einmal dazu herabgelassen, auf die verschiedenen Briefe und Anrufe des OGBL zu antworten.

Angesichts dieser Haltung stellt sich ganz konkret die Frage, ob die verschiedenen staatlichen Beihilfen – die, wie wir uns erinnern, mit Steuergeldern bezahlt werden – an die Bedingung eines Kollektivvertrags geknüpft werden sollen.

Eine andere Frage stellt sich im Fall der Gemeinschaftsverpflegung (Catering). Diese Branche, die etwa 5000 Arbeitnehmer beschäftigt und die im Gegensatz zur Reinigung oder Bewachungsdiensten – durchaus vergleichbare Tätigkeiten – keinen Kollektivvertrag hat, hängt direkt von öffentlichen Aufträgen ab, was ihre Tätigkeiten beispielsweise in Schulkantinen, Maison-relais oder auch Betreuungseinrichtungen betrifft.

Der Sektor wird also direkt mit öffentlichen Geldern – einmal mehr vom Steuerzahler – finanziert. Der OGBL versucht seit vielen Jahren, einen sektoriellen Kollektivvertrag für die Beschäftigten im Catering auszuhandeln, ein Projekt, das immer wieder an der prinzipiellen Blockade der Patronatsseite scheitert.

Ein sektorieller Kollektivvertrag würde nicht nur endlich die Attraktivität dieses Sektors erhöhen – und das hat er auch nötig – , sondern auch die schwierige Frage des Betriebsübergangs in einem Umfeld regeln, in dem der Arbeitgeber nach einer Ausschreibung von einem Tag auf den anderen wechseln kann.

Abgesehen von der Angst vor einem möglichen großen Arbeitskonflikt, der sich langsam ankündigt, haben die Arbeitgeber in diesem Sektor bislang kein "Incentive", ihre Blockade in den Verhandlungen aufzugeben. Die Unternehmen können weiterhin öffentliche Gelder kassieren, ohne eine Gegenleistung in Form von Arbeitsbedingungen und Löhnen erbringen zu müssen.

In den letzten Jahren hat der OGBL eine Reihe von Anstrengungen unternommen, um den Deckungsgrad der Kollektivverträge zu erhöhen: So konnte eine Reihe von neuen Kollektivverträgen, insbesondere im Handelssektor, unterzeichnet werden, die in den letzten zwei Jahren über 1.000 zusätzliche Arbeitnehmer abdeckten.

Solange das Kollektivvertragsgesetz nicht geändert wird, solange es keine kollektivvertraglichen Bedingungen für die Gewährung staatlicher Beihilfen oder die Vergabe öffentlicher Aufträge gibt, bleiben diese ermutigenden Ergebnisse weit hinter den möglichen Ergebnissen zurück, die mit einer grundlegenden Reform des Gesetzes erzielt werden könnten. Jeder, der die EU-Richtlinie über den Deckungsgrad von Kollektivverträgen ernst nimmt, jeder, der behauptet, ernsthaft etwas für einen höheren Deckungsgrad tun zu wollen, kann dies nicht ignorieren. ◊

TICE – Die Zukunft des Busdienstes im Süden bleibt garantiert

FGFC spielt mit den Ängsten des Personals

Nachdem der Präsident der Personalvertretung (FGFC) am 11. Juli eine Mitteilung ohne Zustimmung der OGBL/Landesverband-Delegierten veröffentlichte, die die zukünftige Finanzierung des TICE durch das Transportministerium in Frage stellte, machte sich das Personal des TICE Gedanken um die Zukunft Ihrer Arbeitsplätze. In der Mitteilung hiess es, das Transportministerium würde die bestehende Konvention zwischen Staat und TICE Ende 2024 nicht verlängern. Im schlimmsten Falle ginge es um die Zukunft des TICE.

Der OGBL/Landesverband reagierte sofort, indem er das Personal informierte, dass diese Thematik schon im April während einer Unterredung zwischen dem OGBL/Landesverband und dem zuständigen Transportminister geklärt wurde. Der OGBL/Landesverband wiederholte, dass es laut Ministerium sehr wohl Änderungen im TICE-Verkehrsnetz geben würde und dass es aber keinesfalls zu Stellenabbau

beim TICE kommen würde. Das Gegenteil sei der Fall. Eine vom Ministerium in Auftrag gestellten Studie kam zum Ergebnis, dass es zu einem massiven Anstieg des Verkehrsaufkommens im Süden kommt. Die Rede ist von bis zu 90.000 zusätzlichen Verkehrsteilnehmer bis 2035. Für das Gemeindesyndikat TICE bedeute dies einen massiven Ausbau des Personals.

Transportminister erklärt Arbeitsgruppe wird eingesetzt

Dem Brodeln in der Gerüchteküche bereitete der Transportminister ein Ende, als er sämtliche Vertreter des Personals des TICE zu einer Unterredung am 19. Juli einlud. Bezeichnend ist, dass der OGBL/Landesverband die Panikattacke der FGFC von Anfang an nicht geteilt hat. „D' Zukunft vum TICE bleibt ofgesécher“ schrieb der OGBL/Landesverband in einer Pressemitteilung. „Es sind keine Arbeitsplätze beim interkommunalen Syndikat TICE in Gefahr“ schrieb der Minister als Reaktion auf den Aufreger Brief der FGFC-Sektion TICE.

Dies habe der Minister hauptsächlich in der rund zweistündigen Unterredung am 19. Juli bekräftigt. Wogen seien geglättet worden. Der Minister hat die zentrale Rolle des TICE im zukünftigen Mobilitätskonzept für den Süden des Landes unterstrichen, dies im komplexen Umfeld grenzübergreifender öffentlicher Dienste. Wie die neue Konvention ab 2025 aussehen soll und welche Rolle der TICE spiele, wird nun eine Arbeitsgruppe von Ministerium, TICE und Gewerkschaften ausloten. Dabei sind einige Änderungen nicht ausgeschlossen, auch wegen europäischer Auflagen.

Das betreffe vor allem die Aufgaben eines regionalen Syndikates im europäischen Kader und direkter Ausschreibungen öffentlicher Dienste. Die Verantwortlichen des TICE müsse sich zudem Gedanken über effizienteres Arbeiten machen und sich neuen Gegebenheiten anpassen. Während den Verhandlungen über die Konvention zwischen Staat und TICE ist letztere hauptsächlich mehr durch Apathie als konstruktives Mitdenken aufgefallen.



Panik ist nicht nötig. OGBL/Landesverband konzentriert sich auf Fakten

Fakt ist, dass die Konvention zwischen Staat und TICE Ende 2024 ausläuft und vorher neu verhandelt werden muss. Die Grundbuslinien sind aber abgesichert. Die Verhandlungen betreffend die neuen Anforderungen durch das neue Mobilitätskonzept sind offen. Man kann allerdings kaum von einem Abbau des TICE ausgehen. Das hat sich auch bereits in Unterredungen gezeigt, die seit einigen Monaten mit vielen Beteiligten aus dem Bussektor geführt werden. Im Rahmen der nationalen Mobilitätsplanung bis 2035 und einer Verdoppelung der Busfahrgäste scheint es evident, dass die heutigen Dienste des TICE im Süden des Landes vollumfänglich gebraucht und sogar ausgebaut werden. Also keine Rede von Personalabbau oder sonstigen bedrohlichen Szenarien, welche den TICE betreffen.

Der OGBL/Landesverband gibt zu bedenken, dass sich bedingt durch Kommunal- und Landeswahlen einiges ändern



wird. Das Büro des TICE wird neu besetzt werden. Der bisherige Präsident des TICE steht nicht mehr zur Verfügung.

Zweitens wird es auch in der Direktion des TICE Änderungen geben. Bedingt durch Krankheit des bisherigen Direktors muss auch dieser Posten neu besetzt werden.

Drittens muss man die Landeswahlen im Oktober und die Bildung der neuen Regierung abwarten. Erst dann kann man definitiv Nägel mit Köpfen machen. Obendrein weiß man heute nicht wie die Zukunft des Landes und des TICE im Jahre 2025 aussehen werden.

OGBL/Landesverband bleibt am Ball

Stichwort Finanzen. Sollten dann alle Stricke reißen und die Zukunft des TICE aufs Spiel gesetzt werden, müssen sich die politischen Verantwortlichen in der Regierung und beim TICE mit massivem Protest von Seiten des OGBL/Landesverband rechnen.

Trotz heftiger Befürchtungen ist die Zukunft des interkommunalen Bussyndikates TICE nicht in Frage gestellt. Trotzdem muss sich im Süden des Landes Gedanken über die Zeit ab 2025 gemacht werden. Eine Arbeitsgruppe aller Beteiligten wird sich dieser Aufgabe nun annehmen.

Der OGBL/Landesverband wird sich weiterhin für die Belange des Personals beim TICE und für den Ausbau des TICE weiterhin einsetzen. Dies mit kühlem Kopf und mit gewohnter Hartnäckigkeit!

Unbelehrbare FGFC – Attacken gegen OGBL/Landesverband als Ausdruck der eigenen Inkompetenz?

Seit der erfolgreichen Protestaktion vom 4. Februar 2020 und dem erfolgreichen Durchsetzen der Angliederung an die Bestimmung des Südgemeinden-

ollektivvertrags für das privatrechtliche Tanker-Personal des TICE agiert die FGFC-Sektion permanent gegen die gewerkschaftliche Arbeit des OGBL/Landesverband. Erinnerung sei, dass die erwähnte Protestaktion auf Initiative des OGBL/Landesverband anfangs als gemeinsame Aktion gedacht war. Am Tag der Aktion entsolidarisierte sich die FGFC von der Aktion für das Tankerpersonal und glänzte durch Abwesenheit.

Anstatt sich für die Belange des Personals einzusetzen, agiert die FGFC gegen die Personalvertreter des OGBL/Landesverband. Ganz undemokratisch missbraucht diese ihre Majorität in der Personalvertretung, um die Personalvertreter des OGBL/Landesverband aus den Arbeitsgruppen und Kommissionen auszuschließen.

Um den konsequenten gewerkschaftlichen Einsatz des OGBL/Landesverband vollends zu sabotieren, empfahl die FGFC dem TICE den legalen gewerkschaftlichen Urlaub der Personaldelegierte des OGBL/Landesverband auf 6 Tage pro Jahr einzuschränken. Der TICE setzte diese willkommene Empfehlung der FGFC sofort um.

Anstatt sich für die Belange des Personals einzusetzen, wird die FGFC nicht müde, den Einsatz des OGBL/Landesverband durch haltlose Lügen zu diskreditieren; zuletzt in ihrem Magazin, in dem sie den OGBL/Landesverband "bedenkliche Inkompetenz, Desinteresse, etc." vorwerfen allerdings ohne präzise und konkrete Beweise vorzuführen.

Die Frage nach den Treibkräften hinter diesem sehr zweifelhaften Handeln der FGFC muss allerdings aufgeworfen werden: Zukunftsangst, Neid, Selbstbetrug, Frust, Machtlosigkeit, Inkompetenz? Die FGFC spielt mit den Zukunftsängsten des Personals zwecks Verteidigung seiner Eigeninteressen. ◊

Arbeitsbedingungen in der Facharztausbildung: OGBL und ALMEVS treffen die Gesundheitsministerin



Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen und die «Association des Médecins en voie de spécialisation» (ALMEVS) haben am 5. Juli 2023 die Gesundheitsministerin Paulette Lenert getroffen, um sich über die Herausforderungen, mit denen die Ärzte auf dem Weg zur Spezialisierung konfrontiert sind, sowie über die notwendigen Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen in Luxemburg auszutauschen.

Die Vertreter von OGBL und ALMEVS betonten dort, dass angemessene Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung sind, um Ärzte, die sich auf dem Weg zur Facharztausbildung befinden, nach Luxemburg zu holen und dort zu halten und somit dem Mangel an qualifiziertem Personal in diesem Sektor entgegenzuwirken. Zur Erinnerung: ALMEVS und OGBL haben im März 2023 ein Abkommen unterzeichnet, das eine engere Zusammenarbeit zu diesem Zweck vorsieht.

Wenn es jedoch zunächst wichtig ist, die Arbeitsbedingungen für Ärzte in der Facharztausbildung zu verbessern, müssen diese Arbeitsbedingungen anschließend unbedingt vereinheitlicht werden, um ein allzu undurchsichtiges und wettbewerbsorientiertes System zu vermeiden. Was die Entwicklung der Situation und künftige Neuanpassungen betrifft, so müssen diese im Sozialdialog unter direkter Beteiligung der Erstbetroffenen und der repräsentativen Organisationen erfolgen.

Die Gesundheitsministerin verpflichtete sich, die Arbeitnehmer, die sich auf dem Weg zur Spezialisierung befinden, zu unterstützen und eng mit dem OGBL und der ALMEVS zusammenzuarbeiten, um konkrete Lösungen zu finden.

Am Ende des Gesprächs kündigte die Gesundheitsministerin an, eine Arbeitsgruppe bilden zu wollen, die die ange-

sprochenen Probleme untersuchen und konkrete Empfehlungen zur Verbesserung und Vereinheitlichung des Status von Ärzten in der Facharztausbildung in Luxemburg vorschlagen soll. Diese Arbeitsgruppe werde sich aus allen direkt oder indirekt von der Frage betroffenen Akteuren zusammensetzen, um von Anfang an einen umfassenden Zusammenhalt in der Angelegenheit zu gewährleisten.

Die Gesundheitsministerin, der OGBL und die ALMEVS sind überzeugt, dass die Verstärkung dieser Zusammenarbeit die Diskussionen voranbringen und konkrete Maßnahmen einleiten wird, um die Ärzte, die sich in der Facharztausbildung befinden, von der Attraktivität Luxemburgs zu überzeugen und sich folglich im Großherzogtum niederzulassen, dies mit dem Ziel einer besseren Versorgung der Patienten in der Zukunft. ◊

Das sozio-educative Personal fordert eine Stimme in den Verwaltungsräten

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL macht auf die grundlegende Bedeutung der Beschäftigten des Sozialsektors in Luxemburg aufmerksam. In der Tat spielt dieser Sektor, der von Tausenden von sozio-educativen Fachkräften getragen wird, eine wesentliche Rolle in der Gesellschaft, indem er denjenigen, die es am meisten brauchen, wertvolle Unterstützung und Begleitung bietet.

Es ist daher höchste Zeit, dass die Beschäftigten im sozio-educativen Sektor für ihren unverzichtbaren Beitrag zum sozialen Zusammenhalt und zum Wohlergehen Aller voll anerkannt und aufgewertet werden. Es ist höchste Zeit, den Arbeitnehmer*innen eine Stimme bei der strategischen Entwicklung innerhalb der Einrichtungen zu geben, die in der Verantwortung der Verwaltungsräte liegt.

Der OGBL weist darauf hin, dass der Sektor mit einer steigenden Nachfrage konfrontiert ist, die das Personal einem ständigen Druck aussetzt, um den immer komplexeren Bedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden, und dies in einem Sektor, der durch einen eklatanten Mangel an qualifiziertem Personal gekennzeichnet ist. Nur angemessene Arbeitsbedingungen und

ein privilegierter sozialer Dialog mit einer echten Beteiligung der Arbeitnehmer*innen vor Ort können heute eine gewisse Attraktivität dieses Sektors gewährleisten, der derzeit stark in Anspruch genommen wird.

In diesem Sinne würde eine direkte Beteiligung in den Verwaltungsräten es den Personalvertreter*innen ermöglichen, ihre Mitbestimmungsrechte in den Unternehmen voll auszuschöpfen und den Sektor im Interesse seiner Beschäftigten voranzubringen.

Darüber hinaus hat die Entwicklung des Sektors dazu geführt, dass sich die Einrichtungen mit großer Geschwindigkeit weiterentwickeln, was zur Bildung beeindruckender Unternehmensstrukturen geführt hat. Diese Vereinigungen (hauptsächlich in Form von ASBLs, Stiftungen usw.) beschäftigen heute in der Regel mehr als 1.000 Mitarbeiter*innen und verwalten Lohnsummen, die sich auf einige Dutzend Millionen Euro belaufen.

Es ist daher nicht mehr haltbar, dass nur Unternehmen, die in Form einer Aktiengesellschaft (SA) gegründet wurden, gemäß Artikel L. 426-1 des Arbeitsgesetzbuches

eine Arbeitnehmervertretung in ihrem Verwaltungsrat vorsehen müssen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert daher, dass dem Personal sofort ein Platz in den Verwaltungsräten zugewiesen wird, das anschließend demokratisch seine*n Vertreter*in wählt. Langfristig muss der Artikel L. 426-1 des Arbeitsgesetzbuchs angepasst und auf den Sozialsektor ausgeweitet werden.

Auf Druck des OGBL haben einige Einrichtungen des Sektors in diesem Bereich Pionierarbeit geleistet, mit mehr als positiven Ergebnissen. Die ersten Erfahrungen zeigen deutlich, dass eine Personalvertretung in den Verwaltungsräten ein Garant für den sozialen Frieden ist.

Aufgrund ihres Engagements, ihrer Arbeitszeit sowie ihres Beitrags zur Entwicklung der Betriebe sind die Beschäftigten neben den Mitgliedern der Vereinigungen und den Steuerzahler*innen die ersten Aktionär*innen in diesem Sektor. Aus diesem Grund muss auf der Ebene der Verwaltungsräte ein echter sozialer Dialog mit aktiver Beteiligung der Arbeitnehmerschaft geführt werden. ◊



Nach dem Gutachten des Staatsrats: Das Abkommen über die „Tâche“ des edukativen und psychosozialen Personals vom November 2021 ist hinfällig

Der Staatsrat gab im Juli sein mit Spannung erwartetes Gutachten zum Gesetzesentwurf 8163 über die Aufgaben des edukativen und psychosozialen Personals (EPS) im öffentlichen Bildungswesen ab. Dieser Gesetzesentwurf betrifft insbesondere die Arbeitsorganisation in den Kompetenzzentren für spezialisierte Psycho-Pädagogie sowie für die Teams zur Unterstützung von Schülern mit besonderen Bildungsbedürfnissen (ESEB) in den Schulen und Gymnasien.

Das Mindeste, was man sagen kann, ist, dass das Gutachten des Staatsrats für den Bildungsminister verheerend ist: Sie enthält nämlich nicht weniger als sechs formale Einwände gegen den Gesetzesentwurf in seiner derzeitigen Form. Diese formellen Einwände decken sich zu einem guten Teil mit den Kritikpunkten der APCCA (Personalvertretung der Kompetenzzentren und der Agentur) und des SEW/OGBL.

Zur Erinnerung: Der Gesetzesentwurf 8163 soll das Abkommen umsetzen, das am 16. November 2021 zwischen Minister Meisch und drei der CGFP angeschlossenen Erzieherverbänden unterzeichnet wurde. Damals hatten APCCA und SEW/OGBL aus der Presse erfahren, dass dieses Abkommen zwischen dem Ministerium und einer einzigen Gewerkschaft unterzeichnet worden war, obwohl die in Arbeitsgruppen geführten Verhandlungen und Diskussionen, an denen alle betroffenen Gewerkschaften und Personalverbände beteiligt waren, seit dem 1. September 2021 zum Stillstand gekommen waren.

APCCA und SEW/OGBL waren der Ansicht, dass die ohne sie unterzeichnete Vereinbarung alles andere als zufriedenstellend war. Für APCCA und SEW/OGBL, wie auch der Staatsrat in seiner Stellungnahme feststellte, «blieb dieses Abkommen [...] in vie-

len Punkten vage, spiegelte nur teilweise die Diskussionen in den Arbeitsgruppen wider, entsprach nicht dem Ziel, angemessene Definitionen der Aufgaben des Personals einzuführen und stellte sogar eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des betroffenen Personals dar.»

Angesichts der Weigerung von Minister Meisch, die Verhandlungen nach der Unterzeichnung des Abkommens vom 16. November 2021 fortzusetzen, hatten die APCCA und SEW/OGBL daraufhin beschlossen, das Schlichtungsverfahren einzuleiten. Am 28. Juni 2022, lange nach Ablauf der gesetzlichen Frist von sechs Wochen und ohne dass eine Sitzung stattgefunden hätte, teilte die Vorsitzende der Schlichtungskommission jedoch mit, dass der Streitfall unzulässig sei, da bereits eine Einigung zwischen dem Minister und einer anderen Gewerkschaft erzielt worden sei.

APCCA und SEW/OGBL haben diese Entscheidung über die Unzulässigkeit des Streits angefochten – eine einseitige Entscheidung, die keine gesetzliche Grundlage hat und in klarem Widerspruch zu den internationalen Rechtsvorschriften über das Streikrecht steht – und haben beim Verwaltungsgericht eine Nichtigkeitsklage eingereicht. Diese Rechtssache ist im Übrigen noch immer anhängig.

Da die Gewerkschaftsrechte der APCCA und des SEW/OGBL sowie das Streikrecht des betroffenen Personals mit Füßen getreten wurden und nach der Stellungnahme des Staatsrats ist nun klar, dass der Gesetzesentwurf zur Umsetzung der Vereinbarung vom 16. November 2021 nicht mehr vor den Sommerferien verabschiedet werden kann und somit nicht zum Schuljahresbeginn 2023 in Kraft treten kann (ursprünglich sollte sie zum Schuljahresbeginn 2022 in Kraft treten!).

Auch wenn der Gesetzesentwurf 8163 in vielerlei Hinsicht unbefriedigend ist, da er zahlreiche Rechtsunsicherheiten enthält, nicht den Realitäten vor Ort entspricht und zudem keine Übergangsmaßnahmen für das vorhandene Personal enthält, bleiben die APCCA und die SEW/OGBL dennoch voll und ganz der Meinung, dass eine Definition der Arbeitsorganisation des EPS-Personals in den Kompetenzzentren und den ESEB notwendig ist. Ein solches Gesetz muss jedoch auf einem echten Dialog mit allen Akteuren basieren, angefangen bei den gewerkschaftlichen Vertretern des betroffenen Personals.

Die APCCA und das SEW/OGBL hoffen, dass ein solcher Dialog mit dem/der neuen Bildungsminister/in im Rahmen der nächsten Regierung möglich sein wird, um zu einer besseren Vereinbarung zu gelangen, die den Bedürfnissen und Erwartungen des EPS-Personals in den Kompetenzzentren und den ESEB wirklich Rechnung trägt. ♦



Nein zur Quereinsteigerausbildung „Bachelor in pädagogischer Ausbildung – BFP“

Die Gewerkschaften des Lehrpersonals SEW/ÖGBL, SNE/CGFP sowie die Studentenvertreter des BScE-Studiengangs an der Universität Luxemburg arbeiten beim Thema Lehrpersonalausbildung eng zusammen.

Im September 2023 fängt die 2. Auflage der Quereinsteigerausbildung, um Lehrer zu werden, an. Diese Ausbildung hat als Abschlussdiplom einen „Bachelor en Formation pédagogique“ und sieht wie folgt aus: Die Inhaber eines Bachelor-Diploms, der mit der Schule in Verbindung steht, haben nach einem einjährigen Studium in Pädagogik und Didaktik Zugang zum Lehrerwettbewerb der Zyklen 2 bis 4. Damit sind sie den „Bachelor en Sciences d'Éducation“-Studenten sozusagen gleichgestellt.

Dies stößt nicht nur den beiden Gewerkschaften SEW/ÖGBL und SNE/CGFP sauer auf, sondern auch die BScE-Studentenvertreter sind gegen diese neuen Maßnahmen. Immerhin hat der Quereinsteiger, dem nach einem Jahr Crash-Kurs das Kernwissen des Lehrers vermittelt werden soll, gegenüber dem BScE-Studenten den Vorteil, nach 4 Jahren gleich 2 Bachelor-Diplome in der Tasche zu haben. Damit bietet sich für ihn die Möglichkeit, in einen anderen Bereich als den der Bildung wechseln zu können, wenn er das im Laufe seines Berufslebens erwägen sollte.

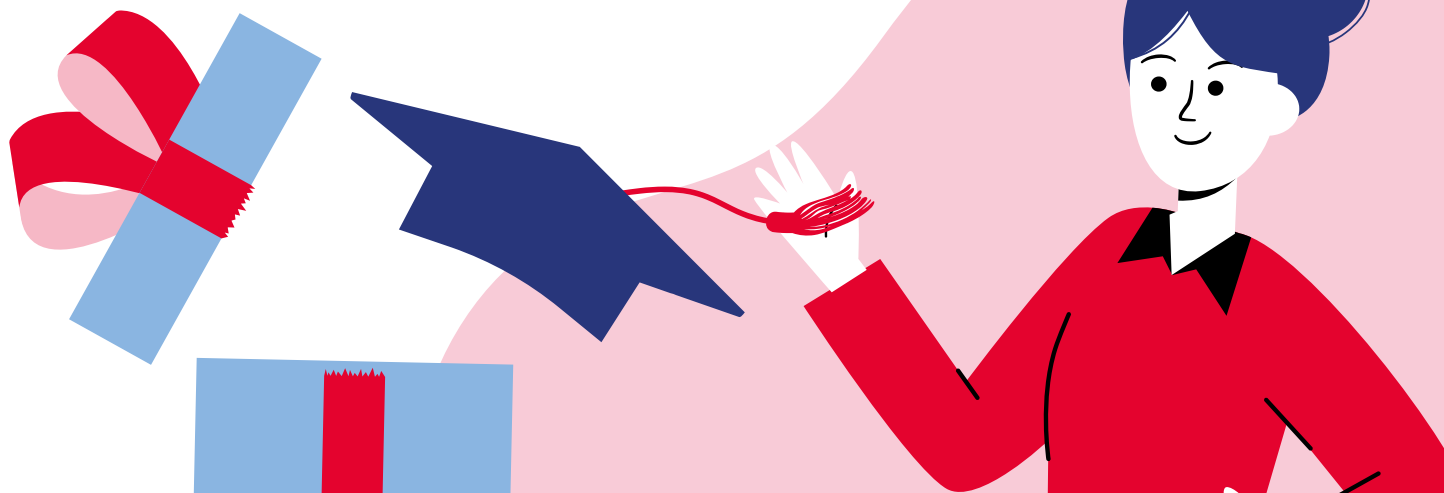
Die Tatsache, dass während eines einjährigen Studiums mit 6 Wochen Praktikum nicht so viel Wissen und Erfahrung vermittelt werden kann wie in einem vierjährigen Studium mit 30 Wochen Praktikum, müsste wohl jedem klar sein, und das dazu noch in einem Beruf, in dem die Erfahrung aus der Praxis eine große Rolle spielt. Es ist deshalb umso unverständlicher, dass das Bildungsministerium diesen Weg eingeschlagen hat. Es handelt sich hier schließlich um unsere Kinder, die die bestmögliche Bildung erhalten sollen.

Diese Flucht nach vorne und dieses hektische Reagieren mit einer Notlösung für den akuten Lehrermangel lässt eine langfristig gut überlegte und in Übereinstimmung mit allen Betroffenen festgelegte Strategie vermissen. Demnach haben die beiden Gewerkschaften SNE/CGFP und SEW/ÖGBL 2018 bei der Einführung des ersten Quereinsteigermodells darauf hingewiesen, dass es struktureller Lösungen bedarf, um nachhaltig gegen den Lehrer-

mangel vorzugehen. SEW/ÖGBL und SNE/CGFP haben schon vor fünf Jahren gefordert, dass der Lehrerberuf wieder attraktiver gemacht werden muss, zum Beispiel durch eine administrative Vereinfachung oder durch mehr Unterstützung und eine höhere Wertschätzung für die Lehrer in ihrem Alltag. Viel ist nicht geschehen.

Demnach braucht man sich nicht zu wundern, dass wir 5 Jahre später vor der gleichen Feststellung stehen. SNE/CGFP und SEW/ÖGBL finden es umso mehr unannehmbar, dass jetzt, kurz vor Schluss des ersten Quereinsteigermodells, schnell noch ein Quereinsteiger 2 eingeführt wird, statt den Forderungen der Gewerkschaften Folge zu leisten.

SEW/ÖGBL, SNE/CGFP und die Studentenvertreter des BScE sind sich einig, dass sie diesen neuen Studiengang BFP nicht wollen. Die Qualität der Lehrerausbildung darf nicht leichtfertig aufs Spiel gesetzt werden. ◊



Die Lüge über die öffentlichen Europaschulen

Anfang Juli stellte das Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend schließlich die vorläufigen Ergebnisse einer Studie über öffentliche Europaschulen vor, die von Forschern des "Luxembourg Centre for Educational Testing" (LUCET) der Universität Luxemburg und des "Service de Coordination de la Recherche et de l'Innovation pédagogiques et technologiques" (SCRIPT) durchgeführt worden war. Wenig überraschend und wie zu erwarten war, sind die Ergebnisse natürlich positiv.

Diese Schulen wurden 2016 gegründet und sind in ganz Luxemburg wie Pilze aus dem Boden geschossen. Wie kürzlich in einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage (QP8025) erwähnt, wurde der angebliche Erfolg bereits anhand der steigenden Anmeldezahlen gemessen, wobei das Ministerium jegliche Art von Vergleich mit dem traditionellen Schulsystem ablehnte.

Diese neue Studie, die mit großem Tamtam gestartet wurde, versucht zu zeigen,

dass die öffentlichen Europaschulen die Bildungsungleichheit wirksam verringern können, und damit ihren Erfolg zu beweisen, wenn es denn sein müsste. Doch wie immer steckt der Teufel im Detail, und die Interpretation der Daten macht fassungslos. Die Tatsache, dass die Schüler an den öffentlichen Europaschulen in der Regel aus einem besseren sozioökonomischen Umfeld kommen, soll eigentlich zeigen, dass diese Schulen es nicht geschafft haben, die Bildungsungleichheit zu verringern.



Denn laut dem Bildungsministerium sollten die öffentlichen Europaschulen mit einem weniger anspruchsvollen und flexibleren Sprachprogramm Ungleichheiten abbauen. Die erste öffentliche Europaschule wurde in Differdingen eröffnet, einer Gemeinde mit einem der niedrigsten Medianeinkommen der Haushalte in Luxemburg.

Die ONQS warnte jedoch bereits 2022: „Indem die Bildungspolitik einige Europaschulen in das öffentliche Angebot aufnimmt, überträgt sie einen Teil der sozialen Verantwortung auf ein paralleles Schulsystem“.

Die Zersplitterung der Bildungslandschaft hat mit der Zunahme der öffentlichen Europaschulen tatsächlich stattgefunden und die Komplexität der Bildungsorientierung weiter erhöht. Die am Freitag vorgestellte Studie zeigt, dass die meisten Schüler der öffentlichen Europaschulen aus sozioökonomisch besseren Verhältnissen stammen.

In demselben Bericht der ONQS heißt es auch: „Ungleichheiten existieren bzw. werden bereits vor der Einschulung weitergegeben. [...] Der Zusammenhang zwischen der Armut der Familien und dem Verlust von Chancengleichheit in der Schule ist gut belegt“. Der Grund für die geringere Bildungsungleichheit an öffentlichen Europaschulen ist, dass die Rekrutierung aus einem sozioökonomisch wohlhabenderen Teil der Gesellschaft erfolgt, was zu mehr Homogenität und damit zu weniger Ungleichheiten von Anfang an führt. Einer der Schlüssel zum Erfolg?

Laut der neu veröffentlichten Studie haben Schüler an öffentlichen Europaschulen weniger Schulverzögerungen. Doch selbst diese Feststellung ist fraglich. Das Bewertungssystem unterscheidet

sich nämlich von allem, was bisher bekannt war, und basiert auf einer A- und einer B-Note: Die A-Note spiegelt die tägliche Arbeit der Schüler wider, d. h. die Konzentration im Unterricht, die positive Einstellung zum Stoff und die Erledigung der Hausaufgaben. Die B-Note setzt sich aus dem Durchschnitt der Noten für die Klassenarbeiten zusammen. Diese beiden Noten sind gleichwertig: Die Teilnahme am Unterricht und ein ordentliches Heft sind gleich wichtig wie die Noten für den Wissenserwerb. Unter diesen Bedingungen ist es einfach, ein erfolgreiches Jahr zu absolvieren, was die fast 100%ige Erfolgsquote beim Abitur erklärt!

Es ist auch wichtig zu betonen, dass die Studie des Bildungsministeriums die Europaschulen mit allen luxemburgischen Schulen vergleicht (Grundschulbildung und im Sekundarbereich vom „Préparatoire“ - das frühere „Modulaire“ - bis zum klassischen Gymnasium). Dieser Vergleich führt zu der falschen Schlussfolgerung, dass die Europaschulen bessere Ergebnisse erzielen würden als die Schulen des luxemburgischen Schulsystems. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in der Sekundarstufe die Ergebnisse in den klassischen Gymnasien besser sind als die der öffentlichen Europaschulen. Es ist auch wichtig zu beachten, dass sich diese Studie nur auf die mathematischen Fähigkeiten stützt und die Sprachkenntnisse der Schüler an den Europaschulen und im luxemburgischen Schulsystem in keiner Weise berücksichtigt. Es scheint nämlich, dass der Minister die Ergebnisse eines Vergleichs der Sprachkenntnisse zwischen den Schülern der Europaschulen und denen des luxemburgischen Schulsystems fürchten würde.

In ihrem Bericht über die fragliche Studie müssen die Autoren an einer Stelle die

Grenzen ihrer Studie einräumen, insbesondere die geringe Anzahl von Schülern, die die Europaschule abschließen. Dies scheint jedoch die Kommunikation über den angestrebten Erfolg der öffentlichen Europaschulen nicht zu beeinträchtigen. Der Vergleich von Unvergleichbarem und die Abstraktion von den Ursachen sozialer Ungleichheiten schmälert die vordefinierte Erfolgsgeschichte offenbar nicht.

Bei näherer Betrachtung gelingt es den öffentlichen Europaschulen jedoch keineswegs, die Bildungsungleichheit in der Bevölkerung zu verringern. Schlimmer noch, sie neigen sogar dazu, die soziale Segregation zu verstärken und damit den sozialen Zusammenhalt im Großherzogtum Luxemburg zu beeinträchtigen. Auch die pompöse Präsentation einer Studie, die den prädestinierten Erfolg untermauern sollte, konnte die große Mehrheit der Bevölkerung nicht täuschen. Anstatt weiterhin mit großem Aufwand und viel Werbung neue öffentliche Europaschulen zu fördern, wäre der Bildungsminister besser beraten, das reguläre Schulsystem zu stärken, um, wie versprochen, eine Schule für Alle zu haben. ◊

Nachhaltigkeit, Substanz und Kollektivverträge als Schlüsselemente für die Gestaltung der Zukunft des Finanzsektors

Der Finanzsektor braucht Stabilität, Substanz und gute Kollektivverträge, um sich den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen stellen zu können. Dies ist die gemeinsame Schlussfolgerung, die das OGBL-Syndikat Finance Sector und Arbeitsminister Georges Engel nach einer kürzlich auf Wunsch des OGBL organisierten Unterredung gezogen haben.

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Finance Sector, unter der Leitung angeführt von Sylvie Reuter und Serge Schimoff, wurde kürzlich vom Arbeitsminister empfangen, um sich über die aktuelle Situation, aber auch über die Zukunft des Finanzsektors in Luxemburg zu unterhalten. Der OGBL wollte den Arbeitsminister insbesondere auf mehrere Missstände im Finanzsektor aufmerksam machen. Der OGBL machte den Minister außerdem darauf aufmerksam, dass die beiden Kollektivverträge im Finanzsektor (Banken und Versicherungen) noch in diesem Jahr auslaufen werden.

Erhöhung des Deckungsgrades von Kollektivverträgen

Der OGBL und der Minister waren sich zunächst über die Bedeutung der Kollektivverträge einig, vor allem in einem Sektor wie dem Finanzsektor, der zum Teil von großen internationalen Konzernen aus dem Ausland gesteuert wird. Der Arbeitsminister wies seinerseits darauf hin, dass auf nationaler Ebene das Ziel der Regierung sei, dass auf Dauer mindestens 80 % der Arbeitnehmer von einem Kollektivvertrag abgedeckt werden. Der OGBL machte den Minister in diesem Zusammenhang auf ein großes Problem aufmerksam, mit dem sich der Finanzsektor konfrontiert



sieht. Die beiden sektoriellen Kollektivverträge gelten in Wirklichkeit bereits nur noch für einen Bruchteil der Beschäftigten in den Banken und Versicherungen. Viele Beschäftigte werden von ihren Unternehmen als sogenannte „leitende Angestellte“ eingestuft, ohne jedoch alle Voraussetzungen für diesen Status nach den in Luxemburg geltenden Kriterien zu erfüllen, und fallen somit nicht in den Geltungsbereich der Kollektivverträge.

Darüber hinaus gibt es für fast alle Beschäftigten im Finanzsektor, die nicht für eine Bank oder Versicherung arbeiten, keinen Kollektivvertrag. Das Problem besteht hier vor allem darin, dass die betroffenen Unternehmen offenbar nicht in einem Arbeitgeberverband zusammengeschlossen sind, der als Ansprechpartner für die Aushandlung eines Kollektivvertrags dienen könnte.

Der Arbeitsminister sowie der OGBL unterstrichen darüber hinaus die Bedeutung des Finanzsektors für die luxemburgische Wirtschaft und betonten, dass gute Arbeitsbedingungen weiterhin von entscheidender Bedeutung seien, um die Attraktivität des Finanzplatzes zu erhalten.

Die Frage der Arbeitszeitverkürzung liegt dem Minister in diesem Zusammenhang besonders am Herzen. Der OGBL teilte mit, dass er für eine Diskussion über diese Frage durchaus offen sei, zumal atypische Arbeitszeiten im Finanzsektor gang und gäbe seien. Der OGBL wies auch darauf hin, dass die Beschäftigten in den Banken immer mehr Überstunden leisten, ohne dass diese als solche verbucht werden. Ebenso ist es heute üblich geworden, dass Arbeitnehmer, die zu Partnern oder Muttergesellschaften ins Ausland entsandt

werden, dies über ihr Kontingent an Telearbeitstagen tun, und dass die Unternehmen in diesen Fällen nicht auf Entsendungsverträge zurückgreifen, wie es das Arbeitsrecht jedoch vorsieht. Schließlich bestand der OGBL darauf, dass die Arbeitszeit für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft im Rahmen der Kollektivverträge geregelt werden sollte.

Ein weiterer Konsens zwischen dem OGBL und dem Arbeitsminister war die wesentliche Rolle der Weiterbildung und Umschulung in der digitalen Finanzwelt von heute und morgen – „reskilling“ und „upskilling“ sind die Schlagworte der Zukunft. Der OGBL legte Wert auf die Feststellung, dass die Arbeitnehmer durch den Ausbau des individuellen Rechts auf Weiterbildung künftig besser auf die neuen Realitäten, digitalen Umwälzungen und permanenten Umstrukturierungen, die aus rein strategischen Gründen diktiert werden, vorbereitet wären.

Sozialdialog auf Augenhöhe in den Unternehmen

Der Finanzsektor ist stark von Fusionen, Spaltungen und Betriebsübergängen betroffen. Der OGBL hat beim Minister die Tatsache angeprangert, dass zahlreiche internationale Konzerne die luxemburgische Gesetzgebung in diesem Bereich in keiner Weise respektieren. So wird beispielsweise beim Abbau von Arbeitsplätzen infolge von Fusionen die Aushandlung von Sozialplänen von den Unternehmen umgangen („Salami-Taktik“). Der OGBL beklagt sich auch darüber, dass die Arbeitnehmer und die Personalvertreter mehrerer Banken wie RBC, CACEIS, Crédit Suisse oder UBS derzeit im Unklaren gelassen werden, was ihre berufliche



Zukunft betrifft. Der Sozialdialog zwischen den Geschäftsleitungen und den Personaldelegationen ist dort mangelhaft oder sogar gelähmt, was natürlich auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten geht. Auch in dieser Hinsicht sind Verbesserungen erforderlich.

Die Arbeits- und Lohnbedingungen müssen unbedingt verbessert und bestehende Missstände beseitigt werden, damit der luxemburgische Finanzsektor nicht weiter an Attraktivität verliert, zumal der Kollektivvertrag für Banken, wie oben erwähnt, in den letzten Jahren enorm an Substanz verloren hat, was es unmöglich macht,

Arbeitnehmer und Talente für diesen für Luxemburg doch so wichtigen Sektor zu gewinnen oder zu halten.

Der Arbeitsminister nutzte schließlich auch die Gelegenheit, um auf die Rolle des Finanzsektors und insbesondere auf die von den Arbeitnehmern während der Covid-19-Pandemie geleistete Arbeit einzugehen. Die luxemburgische Wirtschaft, mit dem Finanzsektor als Herzstück und seinen über 30.000 Beschäftigten, hat wesentlich dazu beigetragen, dass Luxemburg die Pandemie und ihre Folgen überwunden hat. ◊

Herausforderungen und Chancen: Der luxemburgische Finanzsektor im Wandel



Der luxemburgische Finanzsektor hat in den letzten Jahren eine bemerkenswerte Resilienz gezeigt, während andere Teile der Weltwirtschaft von einer Reihe von Krisen heimgesucht wurden. Hier beleuchten wir die aktuellen Entwicklungen in diesem Schlüsselsektor und die Herausforderungen, mit denen die Mitarbeiter im Finanzwesen konfrontiert sind

Ein unberührter Sektor: Luxemburgs Finanzsektor trotz den Krisen

Während steigende Inflationsraten und Zinssätze weltweit für Unruhe sorgen, hat der luxemburgische Finanzsektor bisher erstaunlich wenig davon gespürt. Die Krisen seit der Covid-19-Pandemie haben diesen Sektor kaum beeinflusst, und er hat sich schnell erholt. Das Bruttoinlandsprodukt Luxemburgs hängt zu einem Drittel vom Finanzsektor ab, was ihn zu einem entscheidenden Motor der Wirtschaft des Landes macht.

Die Auswirkungen von Inflation und Zinssätzen

Dennoch sind auch die Banken in Luxemburg nicht vollständig immun gegen die Auswirkungen von Inflation und den schnellen Anstieg der Zinssätze. Dies hat zu einem bedeutenden Anstieg des Mehrwerts im Bankensektor geführt. Die Kreditnachfrage hat aufgrund der Zinserhöhung abgenommen, sowohl von Unternehmen als auch von Haushalten. Obwohl dieser Trend voraussichtlich im ersten Quartal 2023 anhalten wird, hat der luxemburgische Bankensektor aufgrund des deutlichen Anstiegs der Zinsmarge und der Netto-Kommissionen eine Steigerung des Mehrwerts verzeichnet.

Herausforderungen für die Mitarbeiter im Finanzsektor

Während die Banken wieder Rekordgewinne verzeichnen und 2022 die besten Nettogewinne seit 2016 erzielt haben, stellt sich die Frage, wie es um die Mit-

arbeiter im Finanzsektor steht. Die Gehaltsstruktur in diesem Sektor basiert derzeit auf dem Prinzip der Meritokratie, was bedeutet, dass nur die Direktionsmitglieder und einige wenige Begünstigte davon profitieren. Die Kluft zwischen den Top-Verdienern im Finanzsektor und den Mitarbeitern, die täglich dafür sorgen, dass das System funktioniert, wird immer größer. Der Medianlohn ist für «normale» Angestellte im Banken- und Finanzwesen nicht mehr erreichbar.

Die Realität für die Mehrheit der Mitarbeiter

Die Löhne stagnieren seit Jahren, und das niedrigste Einstiegsgehalt in einer Bank liegt nur noch knapp über dem qualifizierten Mindestlohn. Gleichzeitig nimmt die Arbeitsintensität stark zu, und Überstunden häufen sich, was zu ernsthaften Gesundheitsproblemen wie Burn-out führt. Viele sehen sich in Sackgassen-Jobs gefangen, was zu einem ernsthaften Rekrutierungsproblem für Unternehmen führt.

Die Forderungen des OGBL Finance Sector

Angeichts dieser Herausforderungen fordert die OGBL Finance Sector grundlegende Veränderungen. Er setzt sich für kollektive Lohnerhöhungen ein, um die Entlohnung im Finanzsektor gerechter zu gestalten. Ein zentraler Punkt ist eine lineare Lohnerhöhung von mindestens 6% über die nächsten drei Jahre sowie ein Lohntabellenanpassung und ein Budget für die Lohngleichheit und kollektive Lohnerhöhungen für alle.

Der OGBL Finance Sector betont auch die Notwendigkeit einer sicheren beruflichen Neuausrichtung, um die Mitarbeiter bei den technologischen Veränderungen im Sektor zu unterstützen. Dies beinhaltet die Förderung der Weiterbildung der Arbeitnehmer in neuen Technologien und Arbeitsmethoden.

Work-Life-Balance

Ein weiterer wichtiger Punkt sind flexible Arbeitsbedingungen, um die Work-Life-Balance zu verbessern, und die Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit, begleitet von Garantien für die Rückkehr zum ursprünglichen Vertrag.

Der Finanzsektor als Akteur im gesellschaftlichen Wandel

Schließlich betont die OGBL Finance Sector die Bedeutung eines Paradigmenwechsels im Finanzsektor, bei dem der Service für den Kunden in den Vordergrund gerückt wird. Sie setzen sich für eine ausgewogene Berücksichtigung der wirtschaftlichen Interessen des Landes und der Lebensqualität der Bürger ein.

Die Verhandlungen über die sektoriellen Kollektivverträge werden in diesem Jahr stattfinden, und die OGBL Finance Sector wird mit Entschlossenheit für ihre Forderungen eintreten. Als größte Gewerkschaft Luxemburgs übernehmen sie die feder-

führende Rolle, um ihr Programm durchzusetzen.

Insgesamt zeigt sich, dass der luxemburgische Finanzsektor vor Herausforderungen steht, aber auch Chancen für positive Veränderungen bietet. Die faire Entlohnung und bessere Arbeitsbedingungen sind Schlüsselkomponenten für die Schaffung eines gesunden und nachhaltigen Finanzsektors in Luxemburg, der weiterhin eine treibende Kraft für die Wirtschaft des Landes bleibt.

Der Finanzsektor spielt eine entscheidende Rolle in der luxemburgischen Wirtschaft, aber die Mitarbeiter sehen sich oft Herausforderungen und Unsicherheiten ausgesetzt. Dies führt dazu, dass viele von ihnen in andere Branchen abwandern. Um die besten Talente anzuziehen und zu halten sowie die Stabilität des Finanzsektors zu gewährleisten, ist eine substantielle Gehaltserhöhung notwendig.

Die Erhöhung der Löhne im Finanzsektor in Luxemburg ist nicht nur wichtig, sondern auch die richtige Entscheidung aus verschiedenen Gründen:

1. Konjunkturelle Stabilität: Der Finanzsektor ist von entscheidender Bedeutung für die luxemburgische Wirtschaft. Die Banken in Luxemburg tragen maßgeblich am Bruttosozialprodukt der Luxemburger Wirtschaft bei und erbringen Dienstleistungen von hoher Komplexität. Eine angemessene Entlohnung der Mitarbeiter ist daher entscheidend, um sicherzustellen, dass sie motiviert sind und ihre Aufgaben effizient erfüllen. Die Wertschöpfung jedes Mitarbeiters im Finanzsektor ist enorm, gemessen an ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten, rechtfertigt eine Lohnerhöhung.

2. Fachkräftemangel: Ein attraktives Gehalt ist entscheidend, um qualifizierte Fachkräfte im Finanzsektor zu gewinnen und langfristig zu binden. Luxemburg als

Finanzplatz muss wettbewerbsfähig bleiben, um seine Position nicht zu verlieren. Neben politischer und sozialer Stabilität sowie niedrigen Sozialkosten baut der Finanzplatz auf hochqualifizierten Fachkräften auf. Ein Fachkräftemangel könnte die finanzielle Stabilität Luxemburgs gefährden.

3. Arbeitsmotivation und -zufriedenheit:

Eine gerechte Entlohnung steigert die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit der Mitarbeiter im Finanzsektor. Dies führt zu einer gesteigerten Produktivität und Qualität der Arbeit. Im globalen Wettbewerb ist es entscheidend, sich durch Qualität, Fachwissen und Exzellenz zu behaupten.

4. Soziale Stabilität:

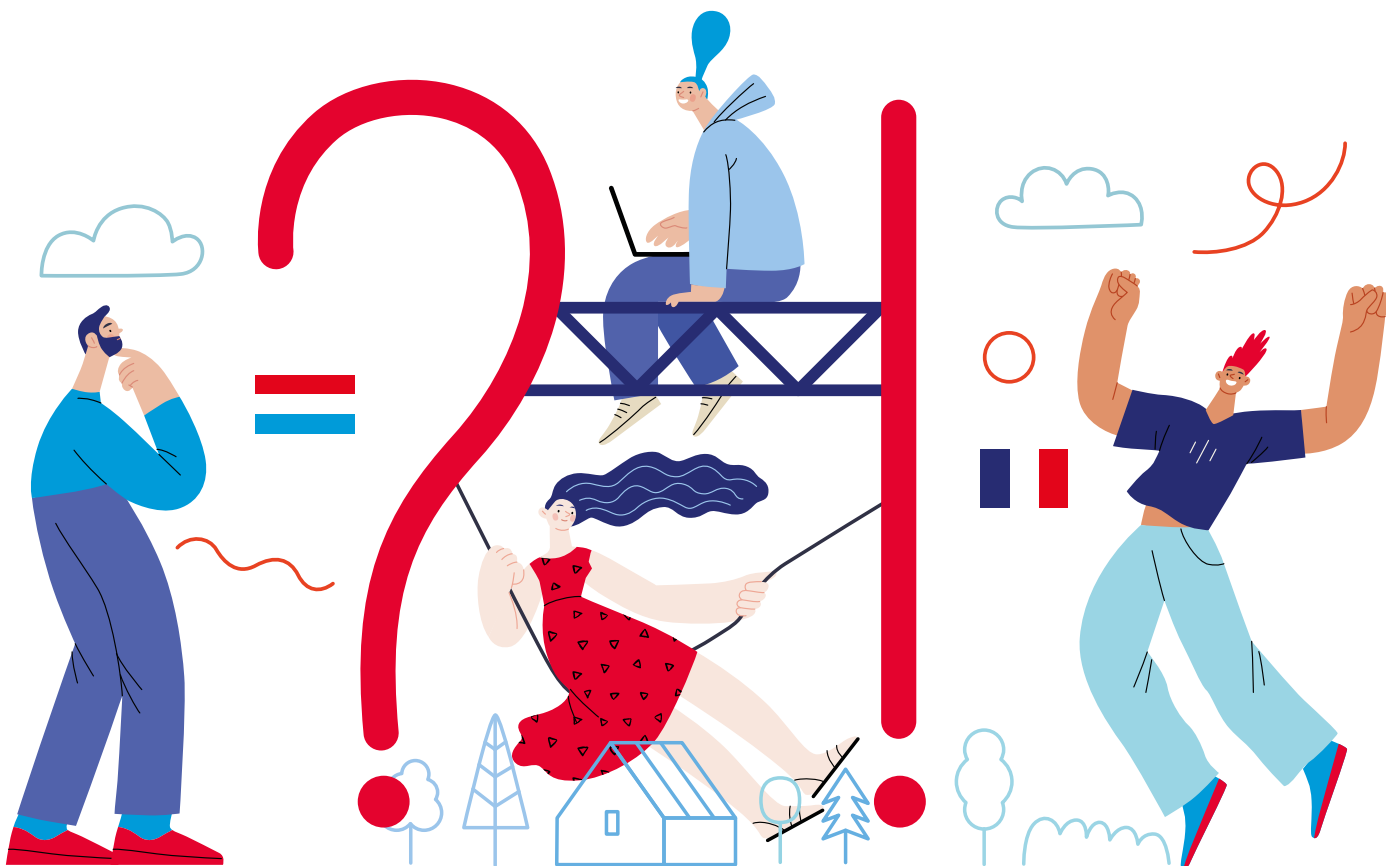
Angemessene Gehälter tragen zur sozialen Stabilität bei, indem sie die finanzielle Sicherheit der Beschäftigten verbessern. Dies hat positive Auswirkungen auf das allgemeine Wohlbefinden und die soziale Integration.

5. Image und Reputation:

Eine angemessene Entlohnung stärkt das Image und die Reputation Luxemburgs als Finanzzentrum. Es zeigt, dass Luxemburg fair mit seinen Arbeitnehmern umgeht und als attraktiver Standort wahrgenommen wird.

6. Bekämpfung von Ungleichheit:

Lohnerhöhungen im Finanzsektor für alle können dazu beitragen, soziale Ungleichheiten zu verringern. Eine gerechtere Einkommensverteilung schließt die Kluft zwischen Gutverdienern und Geringverdienern. Diese Kluft ist besonders hoch im Finanzsektor. ◊



8^e SALON DES FRONTALIERS FRANÇAIS

vendredi 13 octobre • 9h30 - 17h30

Salle des fêtes Jean-Jacques Renaud • 9 rue Charles de Gaulle – Sérémange-Erzange (F-57290).

Vous avez besoin d'informations sur la sécurité sociale, le droit du travail, la fiscalité, le harcèlement ou la mobilité ?

L'OGBL organise son 8^e salon des frontaliers français pour vous guider à travers les méandres administratifs et juridiques. A cette occasion, plus d'une vingtaine de stands seront à votre dispositions, avec la participation de nombreux organismes luxembourgeois et français compétents en matière de maladie, d'invalidité, de reclassement professionnel, de retraite, d'allocations familiales, d'accident du travail, de droit du travail, de harcèlement professionnel, de chômage et emploi, de mobilité, de bourses pour études supérieures, de fiscalité, etc.

L'OGBL, qui organise cette manifestation, aura également un stand pour accueillir les visiteurs et apporter son expertise en matière de droit du travail et de toutes les questions afférentes. **Ne manquez pas ce rendez-vous !**

Entrée Libre. Grand parking gratuit à proximité.

FRONTALIERS FRANÇAIS
SECTION VOLMERANGE-LES-MINES

OGB•L

Arbeitsleistungen außerhalb des luxemburgischen Gebiets

Harmonisierung der Toleranzschwellen zwischen Deutschland, Belgien und Frankreich

Es war eine gute Nachricht, die kurz vor dem Sommer kam: Deutschland, Belgien und Frankreich werden endlich die gleiche Toleranzschwelle für Arbeitsleistungen von Grenzgängern außerhalb des luxemburgischen Gebiets anwenden (insbesondere für Telearbeit). Luxemburg und Deutschland haben nämlich im Juli ein neues Steuerabkommen unterzeichnet, das vorsieht, dass die Toleranzschwelle für Arbeitsleistungen deutscher Grenzgänger außerhalb Luxemburgs ab dem 1. Januar 2024 von 19 auf 34 Tage erhöht wird. Diese Schwelle von 34 Tagen wird bereits von Belgien und Frankreich angewandt. Die drei Länder sind nun also in diesem Punkt angeglichen.

Das neue Steuerabkommen zwischen Luxemburg und Deutschland – wie übrigens auch das mit Frankreich – sieht außerdem vor, die gleiche Toleranzschwelle für Beamte, Angestellte und Arbeitnehmer des Staates, der Gemeinden und der öffentlichen Einrichtungen einzuführen, die derzeit noch in Deutschland ab dem ersten Tag besteuert werden.

Diese Ankündigungen, die natürlich zu begrüßen sind, gehen in die Richtung zweier Forderungen, die der OGBL bereits seit mehreren Jahren erhebt:

Die Harmonisierung der steuerlichen Toleranzschwellen zwischen den drei Nachbarländern

Bereits vor der Covid-Pandemie forderte der OGBL, dass die Toleranzschwellen auf steuerlicher Ebene erhöht und harmonisiert werden. Diesbezüglich hatte der OGBL eine Angleichung der Schwellen-



werte im Steuerbereich an den Schwellenwert im Bereich der Sozialversicherung gefordert, der seit dem 1. Juli 2023 nunmehr 49,9 % für Telearbeit beträgt, gemäß dem europäischen Rahmenabkommen über grenzüberschreitende Telearbeit, das von Luxemburg und seinen drei Nachbarländern unterzeichnet wurde.

Das Ziel eines einheitlichen Schwellenwerts in Bezug auf Steuern und Sozialversicherung ist somit noch nicht erreicht, aber die Erhöhung auf 34 Tage ist sicherlich eine Verbesserung für alle betroffenen Arbeitnehmer. Darüber hinaus beendet die Tatsache, dass der Schwellenwert für Grenzgänger aus den drei Nachbarländern ab 2024 34 Tage beträgt, eine Ungleichbehandlung in den Unternehmen.

Gleichbehandlung zwischen privatem und öffentlichem Sektor

Der OGBL hatte bereits im November 2020 darauf aufmerksam gemacht, dass

hier eine Ungleichbehandlung vorliegt, die nicht nur Beamte und öffentliche Angestellte betrifft, sondern auch Arbeitnehmer mit Privatstatut, die in öffentlichen Einrichtungen arbeiten. Sowohl die Vertreter der Grenzgängersektionen, die Abteilung Öffentlicher Dienst, als auch die im SEW/OGBL organisierten Personaldelegationen eines besonders betroffenen Sektors, nämlich des Hochschul- und Forschungssektors, haben immer wieder bei den zuständigen Ministerien für Finanzen, Hochschulwesen und Öffentlichen Dienst, aber auch bei den Abgeordneten und Behörden jenseits der Grenze auf dieses Problem aufmerksam gemacht.

Der OGBL begrüßt, dass sich diese Bemühungen nun endlich ausgezahlt haben und eine Lösung für dieses Problem gefunden werden konnte, zumindest für Deutschland, das nach Frankreich nun auch für die Beschäftigten des öffentlichen Sektors den gleichen Schwellenwert vorsieht. ◊

lokalsektionen



Musel-Sauer: Am 22. Juli 2023 fand die Mitgliederversammlung der Sektion Musel-Sauer im *Bistro Quai* in Grevenmacher statt. Über 100 Personen waren anwesend sowie die Präsidentin Nora Back.



Musel-Sauer: Der Vorstand der Sektion Musel-Sauer zu Besuch bei MeteoLux (ANA) Findel mit Marc Krier.



Uelzechtall: Die Mitgliederversammlung mit Jubilarenfeier der Sektion Uelzechtall fand am 8. Juli 2023 im Kulturzentrum von Helmdingen statt. An diesem Abend überreichte die Sektion einen Scheck an die „Stämm vun der Strooss“ mit einer Spende von 500 €.



Volmerange-Les-Mines: Treffen zur Vorbereitung des Grenzgängersalons, die am 13. Oktober 2023 in Serémange-Erzange stattfinden wird, in Anwesenheit vom Bürgermeister Serge Jurczak, Christian Simon-Lacroix (Verantwortlicher für die französischen Grenzängersektionen), Jean-Marc Dreystadt (Präsident der Sektion von Volmerange-les-Mines) und Zeynaba Weber (Vizepräsidentin der Sektion Volmerange-les-Mines).



Drällännereck: Die Sektion Drällännereck organisierte für ihre Mitglieder einen Ausflug zum «Minettspark» in Fond-de-Gras und Lasauvage. Die Sektion lud zudem alle Teilnehmer zum Mittagessen im Restaurant *Bei der Giedel* ein.



Volmerange-Les-Mines: Der Verein „Les Colibris du Sahel“ der OGBL-Grenzgängersektion Volmerange-les-Mines hat an den „Icare“-Tagen, den „Montgolfiades“ von Freitag, den 11. bis zum 15. August 2023 in Maizières-lès-Metz im Parc de Briex teilgenommen. Die Vereinigungen und mehrere Partnerorganisationen (Association les enfants de la slaf - Entraide International d'Urgence - EIU - Les colibris du Sahel - Graines De Héros - Un Instant, Un Souffle pour le Handicap) waren mit Ständen präsent.



Ehrung der Langzeitmitglieder: Sektion Deutsche Grenzgänger würdigt Treue

Die Sektion Deutsche Grenzgänger des OGBL ehrte in zwei feierlichen Jubilarfeiern am 17. und 24. Juni 2023 langjährige Mitglieder für ihre herausragende Unterstützung. Die Veranstaltungen fanden im Hotel-Restaurant *Eifelbräu* in Bitburg sowie im Hotel *Zur Saarschleife* in Orscholz statt.

In Bitburg wurden 21 Jubilare für ihre langjährige Mitgliedschaft gewürdigt. Unter ihnen befanden sich zwölf Mitglieder, die seit 25 Jahren dem OGBL angehören, je vier Mitglieder mit 40- und 50-jähriger Mitgliedschaft, darunter auch unser Sektionspräsident Wolfgang Schnarrbach. Besondere Anerkennung erfuhr Herr Willy Spang, der bereits am 01.06.1952 dem OGBL beitrug und somit auf beeindruckende 70 Jahre Mitgliedschaft zurückblicken kann. Einen weiteren Höhepunkt bildete die



Verleihung der Ehrenmitgliedschaft an Karl Homrighausen, ehemaliger langjähriger Kassierer der Sektion.

Die Ehrungsveranstaltung in Orscholz versammelte neun Jubilare samt Partnern sowie acht geladene Gäste. Die Ehrungen wurden von den Zentralsekretären James Marsh und Patrick Freichel unterstützt. Sektionspräsident Wolfgang Schnarrbach

hob die Bedeutung der langjährigen Mitgliedschaften hervor und betonte, dass insgesamt 219 Einladungen verschickt und 178 Urkunden verliehen wurden, um die außerordentliche Treue der Mitglieder angemessen zu würdigen. Die Jubilarfeiern sind ein Zeichen für die enge Verbundenheit und den starken Zusammenhalt innerhalb des OGBL.



ESCH/ALZETTE: Das große Familienfest Bella Ciao, das die OGBL-Sektion Esch/Alzette jedes Jahr organisiert, fand dieses Jahr am 22. Juli auf dem Gelände der „Waldschoul“ statt.



De Kleeschen kennt!

2 Dezember 2023 - ab 14 Uhr

♥ Centre Culturel de Beggen
26b rue de Rochefort L-2431 Luxembourg
Animationen für Kinder
& musikalische Begleitung

Organisation:
OGBL Sektiooun Lëtzebuerg Zentrum



Förderprämie für Schüler & Studenten

Jedes Kind unserer Mitglieder der Sektion Luxemburg-Zentrum, das ein Abschlussdiplom (CCP, DAP, Abschluss der Sekundar- oder Postsekundarschule) erhalten hat, hat Anrecht auf eine Förderprämie von uns! Diese kann persönlich oder durch eine 3. Person abgeholt werden am:

**11. November 2023 um 17 Uhr
im Kulturzentrum in Weimerskirch**

Um dich anzumelden, scanne den untenstehenden QR-Code und fülle das Formular aus. Vergiss nicht, einen Erfolgsnachweis hinzuzufügen.


Organisation:
OGBL Sektiooun Lëtzebuerg Zentrum

agenda

Datum	Uhr	Sektion	Event
13.10		Volmerange-les-Mines	Grenzgängersalon ♥ Serémange-Erzange
19-22.10		Dikrich-Veinen	Ausflug nach Hamburg
11.11		Differdingen	Hierschtbal
11.11	17:00	Luxemburg-Zentrum	Studentenfeier ♥ Kulturzentrum, Weimerskirch
11.11	19:00	Musel-Sauer	Jubilarenfeier ♥ Restaurant Simon's Plaza, Grevenmacher
18.11	18:30	VSE	Mitglieder- & Jubilarenversammlungs ♥ Saal Frounert, Bissen
24.11	18:00	Gemeng Suessem	Fest der Rentner & Jubilare ♥ Taverne Boulevard, Beles
01.12	19:00	Musel-Sauer	After-Work & St. Nikolaus ♥ New Rive Gauche, Grevenmacher
02.12	14:00	Luxemburg-Zentrum	St. Nikolaus ♥ Kulturzentrum, Beggen

Noch nicht
Mitglied?
hello.ogbl.lu

Gratis Ausfüllen Ihrer Steuererklärung


Einsendeschluss
beim OGBL:
8.12.2023

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

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

Mehr Infos auf www.ogbl.lu/declarations-dimpots



#hereforyou

Zwei neue außerordentliche Urlaube und eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs

Anfang Juli verabschiedete die Abgeordnetenversammlung zwei Gesetzentwürfe, mit denen zwei neue Sonderurlaube (Urlaub für Helfer und Abwesenheit aus Gründen höherer Gewalt) eingeführt und der Vaterschaftsurlaub ausgeweitet werden sollen. Hier finden Sie alles, was Sie wissen müssen.

Urlaub für Hilfspersonen

Der Arbeitnehmer hat nunmehr Anspruch auf einen Sonderurlaub von 5 Tagen innerhalb eines Beschäftigungszeitraums von 12 Monaten, um einem Familienmitglied (Mutter, Vater, Tochter oder Sohn, Schwester oder Bruder) persönliche Pflege oder Hilfe zukommen zu lassen, oder einer Person, die im selben Haushalt wie der Arbeitnehmer lebt und die erhebliche Pflege oder Hilfe aus schwerwiegenden medizinischen Gründen benötigt, die die Fähigkeit und Autonomie des Familienmitglieds oder der genannten Person einschränken, so dass sie nicht in der Lage ist, physische, kognitive oder psychologische Beeinträchtigungen oder gesundheitsbezogene Belastungen oder Anforderungen zu kompensieren oder selbstständig zu bewältigen, und die von einem Arzt bestätigt werden.

Diese außerordentlichen Urlaubstage entsprechen 40 Stunden, die bei einem Arbeitnehmer mit einer normalen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden aufgeteilt werden können. Für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, die teilzeitbeschäftigt sind oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zu der im Kollektivvertrag oder im Arbeitsvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber oder einen Vertreter desselben spätestens am Tag der Abwesenheit persönlich oder über eine Mittelsperson mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen. Spätestens am dritten Tag seiner

Abwesenheit ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen, aus dem hervorgeht, dass die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind, sowie ein Dokument, das die familiäre Beziehung zu der bedürftigen Person oder die Übereinstimmung der jeweiligen Wohnorte belegt.

Abwesenheit aufgrund höherer Gewalt

Ein Arbeitnehmer, der aufgrund höherer Gewalt in Verbindung mit dringenden familiären Gründen bei Krankheit oder Unfall eines Familienmitglieds, die die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers unerlässlich machen, dem Arbeitsplatz fernbleiben muss, kann nunmehr Sonderurlaub beantragen, der auf einen Tag innerhalb eines Beschäftigungszeitraums von 12 Monaten begrenzt ist.

Dieser Tag Sonderurlaub kann bei einem Arbeitnehmer, der normalerweise 40 Stunden arbeitet, aufgeteilt werden. Für Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als 40 Stunden beträgt, die Teilzeit arbeiten oder mehrere Arbeitgeber haben, werden diese Urlaubsstunden im Verhältnis zur wöchentlichen Arbeitszeit festgelegt, die im Tarifvertrag oder im betreffenden Arbeitsvertrag festgehalten ist.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Arbeitgeber oder einen Vertreter des Arbeitgebers spätestens am selben Tag der Abwesenheit persönlich oder über eine Mittelsperson mündlich oder schriftlich zu benachrichtigen. Er muss die Rechtfertigung für den dringenden familiären Grund, aus dem er die Abwesenheit beantragt hat, nachweisen, indem er dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegt.

Außerordentlicher Urlaub im Zusammenhang mit der Geburt oder der Aufnahme eines Kindes

Mit dem neuen Gesetz wird der Anspruch auf Urlaub bei der Geburt oder der Aufnahme eines Adoptivkindes nun auf alle

Personen, die nach den geltenden nationalen Rechtsvorschriften als gleichwertiger zweiter Elternteil anerkannt sind, sowie auf Selbstständige ausgeweitet.

Er beträgt 10 Tage und sie sind aufteilbar und müssen innerhalb von zwei Monaten nach der Geburt des Kindes bzw. der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren zum Zweck der Adoption genommen werden. Es ist also möglich, z. B. 20 halbe Tage, statt 10 Tage bei Vollzeit zu nehmen. Diese Urlaubstage werden grundsätzlich nach dem Wunsch des Arbeitnehmers festgelegt, es sei denn, die Bedürfnisse des Unternehmens stehen dem entgegen.

Wenn keine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen wurde, muss der Urlaub in einem Mal und unteilbar nach der Geburt des Kindes bzw. der Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren mit dem Ziel der Adoption genommen werden. Der Arbeitgeber muss mit einer Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten über die voraussichtlichen Termine informiert werden, an denen der Arbeitnehmer den Urlaub nehmen will. Dieser schriftlichen Mitteilung ist eine Kopie der ärztlichen Bescheinigung über den voraussichtlichen Entbindungstermin oder gegebenenfalls ein Beleg über den voraussichtlichen Termin für die Aufnahme eines Kindes unter 16 Jahren im Hinblick auf seine Adoption beizufügen. Wenn Sie den Arbeitgeber nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist informieren, kann der Urlaub auf Beschluss des Arbeitgebers auf zwei Tage gekürzt werden. Achtung: Um eine Kürzung des außerordentlichen Urlaubs auf 2 Tage nicht zu riskieren, wird in jedem Fall empfohlen, den Antrag mindestens 2 Monate vor der Geburt bzw. der Aufnahme des Kindes beim Arbeitgeber einzureichen. ◊

#hereforyou

Was tun

bei einer

fristlosen

Kündigung?

«Wenn man fristgerecht gekündigt wird, hat man einen Monat Zeit, um per Einschreiben die Gründe für die Kündigung zu erfragen. Der Arbeitgeber ist nämlich nicht verpflichtet, die Gründe im Kündigungsschreiben anzugeben. Danach hat der Arbeitgeber ebenfalls einen Monat Zeit, um die Gründe per Einschreiben mitzuteilen. Sobald man die Gründe hat, hat man drei Monate Zeit, um die Kündigung anzufechten. Wir sind dazu da, die Mitglieder im Falle einer Entlassung zu unterstützen und zu begleiten» Linda, Beraterin beim SICA des OGBL

Haben Sie noch weitere Fragen?

Wenden Sie sich an unseren Informations- und Beratungsdienst (SICA).

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ hello.ogbl/contact



OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Gültig ab dem 1. September 2023 – Indexwert: 944,43

1. MINDEST- UND HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE BEITRAGSPFLICHT in €

Monatlicher sozialer Mindestlohn			2.570,93
Beitragspflichtiges Minimum für alle Erwerbstätigen		Stundenlohn	Monatslohn
- 18 Jahre und älter, unqualifiziert	100%	14,8609	2.570,93
- 17 bis 18 Jahre	80%	11,8887	2.056,74
- 15 bis 17 Jahre	75%	11,1456	1.928,20
- 18 Jahre und älter, qualifiziert	120%	17,8330	3.085,11
Monatliche Mindestgrenze für Rentner (Krankenversicherung)	130%		3.342,21
Höchstgrenze für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (alle Systeme außer Pflegeversicherung)			12.854,64

2. KRANKENVERSICHERUNG in €

Bestattungsentschädigung			1.227,76
Krankenhaustagespauschale		pro Tag	25,50
Pauschale zur ambulanten Überwachung oder Tagesklinikaufenthalt		pro Tag	12,75
Pauschale bei funktionaler Rehabilitation – bei ambulanter Behandlung		pro Tag	12,75
Übernommener Betrag eines Kuraufenthalts – Thermalkur		pro Tag	61,39
Maximaler jährlich integral übernommener Betrag bei zahnmedizinischen Behandlungen			75,23

3. RENTENVERSICHERUNG in € (neue Renten 2023)

Pauschalanhebungen 40/40			610,12
Persönliche Mindestrente			2.219,71
Mindestrente für den überlebenden Ehepartner			2.219,71
Mindest-Waisenrente			605,77
Persönliche Höchstrente			10.276,43
Jahresendzuwendung (1/12) (Berufstätigkeit während 40 Jahren)			79,02
Einkommensgrenze für die Antikumulbestimmungen			856,98
Immuniertes Berufseinkommen (Hinterbliebenenrenten)			1.644,23
Erziehungspauschale (Art.3)		pro Kind/pro Monat	86,54
Erziehungspauschale (Art.IX, 7°)		pro Kind/pro Monat	144,52

4. FAMILIENLEISTUNGEN in €

a) Kindergeld

- neues System (ab dem 1. August 2016)		pro Kind/pro Monat	299,86
- altes System (Beträge für Kinder, die schon vor dem 1. August 2016 Anrecht auf Kindergeld hatten)			
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 1 Kind ist		pro Monat	299,86
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 2 Kindern ist		pro Monat	336,31
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 3 Kindern ist		pro Monat	389,67
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 4 Kindern ist		pro Monat	416,40
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 5 Kindern ist		pro Monat	432,36
Alterszuschlag pro Kind 6-11 Jahre alt			22,67
Alterszuschlag pro Kind 12 Jahre alt oder älter			56,57
Sonderzuschlag			200,00

4. FAMILIENLEISTUNGEN, Fortsetzung in €

b) Schulanfangszulage (Betrag pro Kind)

- 6 bis 11 Jahre	115,00
- 12 Jahre und älter	235,00

c) Geburtszulage (maximal 3 Teilzahlungen)

Betrag pro Teilzahlung	580,03
------------------------	--------

d) Elternurlaub

Ersatzeinkommen das dem Durchschnittsmonatslohn der 12 Monate vor dem Elternurlaub entspricht – Höchstbetrag (vor Abzug der Steuer- und Soziallasten):

	Pro Stunde	Pro Monat ¹⁾	Pro Stunde	Pro Monat ¹⁾
Minimum	1,5735	272,22	14,8609	2.570,93
Maximum	2,6225	453,70	24,7681	4.284,88

5. EINKOMMEN ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG (REVIS) UND ANDERE GEMISCHTE LEISTUNGEN in €

Monatlicher Eingliederungsbetrag - pro Erwachsener	901,94
- pro Kind	280,03
- Zuschlag pro Kind für Alleinerziehende	82,74
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts	901,94
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern	135,34

Übergangsbestimmungen: REVIS-Betrag pro Monat für in Artikel 49 (3) des geänderten Gesetzes vom 28. Juli 2018 in Bezug auf REVIS vorgesehene häusliche Gemeinschaften

- Einzelperson	1.802,45	
- Haushalt mit 2 Erwachsenen	2.703,81	
- pro zusätzlichem Erwachsenen	515,76	
- Pro Kind	163,96	
Einkommen für Schwerbehinderte	1.803,87	
Sonderzuschlag für Schwerbehinderte	842,81	
Teuerungszulage / Energieprämie (pro Jahr)	Teuerungszulage	Energieprämie
- Einzelperson	1.652,00	200,00
- häusliche Gemeinschaft von zwei Personen	2.065,00	250,00
- häusliche Gemeinschaft von drei Personen	2.478,00	300,00
- häusliche Gemeinschaft von vier Personen	2.891,00	350,00
- häusliche Gemeinschaft von fünf Personen oder mehr	3.304,00	400,00
Obergrenze des Jahresabkommens zum Erhalt der Teuerungszulage / kompletten Energieprämie		
- für eine Person	28.730,85	35.913,56
Zusätzliche Obergrenze des Jahreseinkommens		
- für eine zweite Person	14.365,43	17.956,78
- für jede weitere Person	8.619,25	10.774,07
Steuergutschriftäquivalent für REVIS-Empfänger		84,00
Steuergutschriftäquivalent für Empfänger des Einkommens für schwerbehinderte Personen		84,00

6. PFLEGEVERSICHERUNG in €

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegeeinrichtungen

- ständiger Aufenthalt / pro Stunde		66,84
- vorübergehender Aufenthalt / pro Stunde	pro Stunde	72,45
Geldleistungen für die Hilfs- und Pflegenetze pro Stunde	pro Stunde	91,37
Geldleistungen für halbstationäre Zentren pro Stunde	pro Stunde	85,67
Maximalbetrag für Sachleistungen Pro Woche	pro Stunde	262,50
Freibetrag auf der steuerlichen Grundlage -25% gesetzlicher unqualifizierter Mindestlohn bei 18 Jahren	pro Woche	642,73

Gedenkfeiern zum Generalstreik von 1942

Wie jedes Jahr der OGBL gebührend des Generalstreiks von 1942 und ehrte somit die Verschwundenen und die Streikenden für ihre Widerstandsaktion gegen die Nazi-Besatzer.

Neben der Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen im ganzen Land, organisierte der OGBL selbst eine Gedenkfeier in Esch-Alzette beim „Monument aux Morts“ vor dem Nationalen Resistenzmuseum.

Bei dieser Gelegenheit riefen sowohl der Präsident der Escher OGBL-Sektion, Nando Pasqualoni, als auch Frédéric Krier, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, zur Wachsamkeit angesichts des Wiederauflebens von Hassgefüllten und fremdenfeindlichen Diskursen in unserer Gesellschaft auf.

„Die Streikenden von 1942 hatten den Mut, aufzustehen. Sie hatten den Mut, nicht alles zu akzeptieren. Sie hatten den Mut, sich zu verteidigen, auch wenn sie dabei ihr Leben und ihre Gesundheit riskierten. In diesem Sinne sind sie auch für heute Vorbilder für Zivilcourage. Denn auch heute muss man Nein sagen können. Nein zum Krieg, zur Gewalt und zur Militarisierung. Nein auch zu den neuen Nazis, den neuen Faschisten und ihren rechtspopulistischen, identitären und nationalistischen Vettern“, sagte Frederic Krier, nachdem er auf die Ereignisse von Ende August/Anfang September 1942 eingegangen war.

Delegationen des OGBL nahmen auch an den Gedenkfeiern teil, die am 31. August in Wiltz und Schifflingen, am 1. September auf dem Gelände von ArcelorMittal in Esch-Belval und am 2. September auf dem Gelände von ArcelorMittal in Differdingen stattfanden.

Um mehr über den Generalstreik von 1942 zu erfahren: siehe unser Dossier im Aktuell (4/2022), das immer noch auf unserer Website online ist. ◊



YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

POUR MES DROITS, JE VOTE!
ÉLECTIONS SOCIALES 2024 DE LA CSL

NOUVELLES PUBLICATIONS | NEUE PUBLIKATIONEN | NEW PUBLICATIONS



LE DIALOGUE SOCIAL DANS
LES ENTREPRISES

DER SOZIALDIALOG IN
DEN UNTERNEHMEN

THE SOCIAL DIALOGUE IN
COMPANIES

ÉLECTIONS SOCIALES 2024
POUR LA CHAMBRE DES SALARIÉS ET
LES DÉLÉGATIONS DU PERSONNEL

SOZIALWAHLEN 2024
FÜR DIE ARBEITNEHMERKAMMER UND
DIE PERSONALDELEGATIONEN

SOCIAL ELECTIONS 2024
FOR THE CHAMBER OF EMPLOYEES AND
EMPLOYEE DELEGATIONS

Téléchargez les **versions électroniques** | Laden Sie die **elektronischen Versionen** herunter | Download the **electronic version**



www.csl.lu

Rubrique : Publications

Retirez une **version papier** | Holen Sie sich eine **Papierversion** | Get a **paper version**



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

18 rue Auguste Lumière | L-1950 Luxembourg
T +352 27 494 200 | www.csl.lu | csl@csl.lu



LUXEMBOURG LIFELONG
LEARNING CENTRE
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

2-4 rue Pierre Hentges | L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | www.LLc.lu | formation@llc.lu



CENTRE DE FORMATION
ET DE SÉMINAIRES
DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

12 rue du Château | L-5516 Remich
T +352 27 494 500 | www.cefos.lu | cefos@cefos.lu



Go paperless!

Sie möchten den Aktuell, das Magazin des OGBL, nicht mehr in Papierform erhalten, sondern nur noch in digitaler Form?

aktuell.ogbl.lu



PERIODIQUE	
Envois non distribuables à retourner à: L-3290 BETTEMBOURG	PORT PAYÉ E9OGBL