

aktuell

#5 2023 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

Solidarität ist unsere Stärke

DOSSIER
Was ist die
CSL?

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
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Druck
Editpress
Dezember 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
Neue Regierung bekennt Farbe...liberal-konservativ D'Ekonomie, daat si mir! Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats. Der Landesverband sagt Ja zu seiner definitiven Integration in den OGBL Kinderarmut nimmt das dritte Jahr in Folge zu... auch in Luxemburg Europa: Reallöhne sinken trotz steigender Realgewinne	
◆ Nachrichten von der Basis	S 24
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Ansichten	S 44
Welche Zukunft für unsere luxemburgische Rentenversicherung? Schaffen wir zusammen der Stimme der Frauen Gehör! 5. Treffen von Gewerkschaftern, Beratern und Leitern von portugiesischsprachigen Vereinigungen in Europa	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 48
◆ Praktische Fragen & Infos	S 52
Ab welchem Alter kann ich in Rente gehen?	
◆ Verschiedenes	S 55



Die neue liberal-konservative Koalition ist da

Es reicht aus, festzustellen, dass das Programm der neuen Regierung, das aus den Wahlen vom 8. Oktober hervorgegangen ist, besorgniserregend ist. Ob Index, Renten, Arbeitszeiten, Steuern, Wohnen, Gesundheitssystem oder Sozialversicherung: Die Ankündigungen der neuen liberal-konservativen Koalition bereiten Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Familien Sorgen. Aber wie wir etwas später schreiben, handelt es sich zum jetzigen Zeitpunkt nur um Absichtserklärungen. Es ist also noch nichts passiert! Es liegt an uns, an Ihnen, am OGBL, in den kommenden Wochen und Monaten die Gelegenheit zu ergreifen, sich ihnen entgegenzustellen und dafür zu sorgen, dass diese Ankündigungen nicht Realität werden. Auf den folgenden Seiten bieten wir Ihnen einen ersten Überblick über die kommenden Angriffe.

In dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* kommen wir natürlich auch auf einen der Sozialkonflikte zurück, der die letzten Wochen geprägt hat, nämlich den der Arbeitnehmer von Ampacet in Düdelingen, die am 27. November in den

Streik getreten sind – ihre Direktion hat ihnen keine wirkliche Wahl gelassen – und der bei Redaktionsschluss noch andauerte.

Weniger als drei Monate vor den nächsten Sozialwahlen hielten wir es auch für angebracht, eine wichtige Institution ins Rampenlicht zu rücken, die in der Öffentlichkeit letztlich wenig bekannt ist, nämlich die Arbeitnehmerkammer, deren Rolle und Aufgaben nicht immer bekannt sind. Deshalb widmen wir ihr unser zentrales Dossier.

Schließlich finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* wie üblich natürlich alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat, aber auch die Ergebnisse der Verhandlungen des OGBL in den verschiedenen Sektoren, die verschiedenen Konflikte, die in den Unternehmen im Gange sind, ohne die Nachrichten über die anderen OGBL-Strukturen zu vergessen.

**Viel Spaß beim Lesen
und frohe Feiertage.**



Olivier Landini

Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Meeting der Berufssyndikate

12



Der Streik bei Ampacet

24



Vor dem Unternehmen Ampacet in Düdelingen. Die Arbeitnehmer der Fabrik streiken seit dem 27. November aufgrund des von ihrer Direktion angefragte Scheitern der Schlichtungsprozedur, das ihren Kollektivvertrag aufhebt und sie dazu zwingt, auf das letzte ihnen zur Verfügung stehende Verteidigungsmittel, den Streik, zurückzugreifen (Lesen Sie mehr auf den Seiten 24-25).





WE OGB-L



OGB-L

Porträt der Bevölkerung mit Mindestlohn

Porträt der Bevölkerung mit Mindestlohn. Im Oktober veröffentlichte die Arbeitnehmerkammer (CSL) eine große Studie über den gesetzlichen Mindestlohn, die anhand von Zahlen belegt, dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Luxemburg entgegen der landläufigen Meinung alles andere als übertrieben ist. Mehr noch: Die Studie analysiert, wie noch nie zuvor geschehen, die soziodemografischen, sozioprofessionellen und sozioökonomischen Merkmale der Mindestlohnempfänger. Verfügbar auf der Website der CSL: www.csl.lu



Der geschäftsführende Vorstand des OGBL verstärkt sich

Weniger als drei Monate vor den Sozialwahlen mit der Ernennung von zwei neuen Mitgliedern in ihren Reihen. Auf Vorschlag der Exekutive hat der Nationalvorstand des OGBL am 12. Dezember die Ernennung der Zentralsekretäre David Angel und Pitt Bach als neue Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands gebilligt. David Angel ist für das Syndikat Handel zuständig und Pitt Bach für das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen..



Die Einheit der progressiven Kräfte stärken

Eine Delegation der parlamentarischen Fraktion der LSAP und eine Delegation des geschäftsführenden Vorstands des OGBL trafen sich am 28. November, um ihre jeweiligen Analysen des Koalitionsabkommens der neuen Regierung auszutauschen. Bei diesem Treffen stellten LSAP und OGBL fest, dass das Regierungsprogramm von einem liberal-konservativen Ansatz geprägt ist. LSAP und OGBL teilen daher eine gewisse Besorgnis über die angekündigten Maßnahmen, insbesondere in Bezug auf das Arbeitsrecht, die Renten und das Gesundheitssystem.

Im Bereich des Arbeitsrechts drehte sich der Austausch beispielsweise um die Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation in den Betrieben, die Ausweitung der Sonntagsarbeit oder auch die Einführung von „Beschäftigungsschecks“ auf Stundenbasis. Sowohl für die LSAP als auch für den OGBL ist klar, dass solche Änderungen dramatische Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben würden. Die LSAP und der OGBL werden die Entwicklung dieser Dossiers mit großer Wachsamkeit verfolgen und sich darüber austauschen, sobald dies notwendig ist.

Angesichts dieser liberal-konservativen Politik ist es offensichtlich, dass sich die progressiven Kräfte in der luxemburgischen Gesellschaft zusammenschließen müssen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die sozialen Errungenschaften nicht in Frage gestellt werden, während sie sich weiterhin, jeder in seiner Rolle, für eine gerechtere und solidarische Gesellschaft einsetzen •



Make Amazon Pay

Am letzten Black Friday, dem 24. November, führte die internationale Koalition *Make Amazon Pay*, der über 80 Organisationen aus der ganzen Welt angehören, in vielen Ländern auf der ganzen Welt symbolische Aktionen durch, um ein Ende der zerstörerischen und unfairen Praktiken von Amazon zu fordern. In Luxemburg fand eine Aktion auf dem Hamiliusplatz statt. Amazon hat weitgehend die Mittel, seine Arbeitnehmer angemessen zu bezahlen und seine Schulden gegenüber dem Planeten zu begleichen, aber das Unternehmen wird dies nur tun, wenn es dazu gezwungen wird •

Sozialwahlen

12. März 2024

Wählt Liste

2

Der OGBL wird bei den Sozialwahlen vom 12. März 2023 mit der Listennummer 2 antreten. Die Auslosung der Nummern fand am vergangenen 20. November im Arbeitsministerium statt.

Zur Erinnerung: Die Sozialwahlen finden in Luxemburg alle fünf Jahre statt und bestehen aus zwei Komponenten. Einerseits geht es für die Arbeitnehmer darum, die Mitglieder der Personaldelegation in ihrem Unternehmen zu wählen. Andererseits wählen alle Arbeitnehmer und Rentner in Luxemburg bei dieser Gelegenheit ihre Vertreter in der Arbeitnehmerkammer.

Abgesehen von einigen Ausnahmen finden die Sozialwahlen in den Unternehmen alle am selben Tag statt – im Jahr 2024 ist dies also der 12. März. Was die Sozialwahlen für die Arbeitnehmerkammer betrifft, so handelt es sich um eine Briefwahl. Alle Arbeitnehmer und Rentner in Luxemburg erhalten zu Beginn des Jahres einen Brief nach Hause (wo auch immer sie wohnen), der einen Wahlzettel enthält, den sie dann ausfüllen und (kostenlos) vor dem 12. März 2024 einsenden sollen.

Erster Austausch mit dem neuen Arbeitsminister

Der geschäftsführende Vorstand des OGBL traf am 30. November den neuen Arbeitsminister Georges Mischo im Rahmen eines ersten Austauschs, bei dem es vor allem um die Notwendigkeit einer Reform des Kollektivvertragsgesetzes, die Arbeitszeitorganisation, den Sozialkonflikt bei Ampacet und die Situation im Bausektor ging•





8 Auf den Punkt gebracht

Harte Zeiten kündigen sich an

Nein, der OGBL hat sich nicht radikalisiert. Die Zeiten haben sich radikalisiert. Wir erleben sowohl von Politik wie von Patronat heftigen Gegenwind und der OGBL ist genau da wo es sich gehört für die Gewerkschaft: wir wehren uns und verteidigen die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer Familien. Und die werden gerade jetzt aufs heftigste angegriffen in einem Betrieb: Ampacet...

Hier hat eine Direktion einseitig das Scheitern der Schlichtung dekretiert und damit den geltenden Kollektivvertrag aufgekündigt. Ein einmaliges Geschehen in der luxemburgischen Sozialgeschichte: ein Arbeitgeber, der selber die Friedenspflicht, die mit der Geltungsdauer des KV einhergeht, aufkündigt! Dies ist nichts anderes als ein Frontalangriff auf das Luxemburger Sozialmodell!

Es handelt also bei Ampacet nicht nur um einen Streik in einem kleinen Industriebetrieb, sondern um ein Dossier von nationaler Wichtigkeit! Es gilt zu verhindern, dass das Beispiel Ampacet Schule macht, und weitere Betriebe den gleichen Weg einschlagen.

Darum kommt es gar nicht in Frage bei Ampacet klein beizugeben. Die Streikenden bei Ampacet, die seit nunmehr über zwei Wochen Regen, Schnee, Frost und Windböen trotzen, zeigen eindrucksvoll jeden Tag aufs Neue, dass sie nicht aufgeben werden. Der OGBL, der ganze OGBL, steht mit gleicher Entschlossenheit jeden Tag an ihrer Seite. Wir werden weiter Stärke zeigen, bis der Arbeitgeber endlich einknickt!

Auf nationalpolitischer Ebene sind ebenfalls erste Angriffe vorprogrammiert. Es hat nicht lange gedauert bevor die neue Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit die Stoßrichtung angeeignet hat: Stärkung privater Zusatzrenten auf Kosten der Allgemeinheit, also Infragestellung unseres öffentlich-solidarischen Rentensystems!

Uns stehen schwierige Zeiten bevor. Das Koalitionsprogramm spricht auch über die Renten hinaus eine klare Sprache!

Das Kapital wird weiter gestärkt, Bildung, Gesundheit und Renten werden dem freien Markt überlassen. Die Umwelt hat keine Priorität, die Wohnungskrise wird weiter wüten, Arbeitgeber wollen unser Privatleben durch eine autoritäre Flexibilisierung der Arbeitszeit gestalten und in erster Linie werden die Arbeitnehmer und die Rentner den Gürtel enger schnallen müssen.

Vor allem in Zeiten einer liberal-konservativen Regierung, die die gleiche Sprache wie die Arbeitgeberverbände spricht, und der vielfältigen Krisen, die auf den Arbeitnehmern und ihren Familien lasten, ist es unerlässlich, den OGBL zu stärken.

Wir müssen unsere Errungenschaften verteidigen, unser Arbeitsrecht schützen und ausbauen, unsere Renten sichern um die allgemeine Lage der Arbeitnehmer/innen, Rentner/innen und ihrer Familien abzusichern und zu verbessern.

Und deshalb brauchen wir einen starken OGBL.

Es liegt an uns allen, die jetzigen Sozialwahlen zu einer Demonstration der Stärke für die Arbeitnehmer und Rentner zu machen! Es handelt sich nicht nur um eine weitere Wahl - sondern um die Gelegenheit, unsere Interessen ganz oben auf die Tagesordnung zu setzen.

Dieses Mal können wir alle wählen. Und wir sollten dieses Recht auch nutzen, denn die Wahl zur Arbeitnehmerkammer ist mit über 600.000 Wählern die größte demokratische Wahl in Luxemburg. Es ist die Gelegenheit, aktiv Einfluss zu nehmen.

Gemeinsam sind wir stark und nur gemeinsam können wir echte Veränderungen herzuführen!

Keine falschen Versprechungen, nur starke Taten.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Neue Regierung bekennt Farbe...

...liberal-konservativ

Bereits bei der Ankündigung der Bildung der neuen Regierungskoalition aus CSV und DP hatte der OGBL gewarnt, dass angesichts der Wahlprogramme dieser beiden Parteien schwierige Zeiten bevorstehen. Der schließlich zwischen der konservativen Partei und der liberalen Partei geschlossene Koalitionsvertrag bestätigte die vom OGBL geäußerten Befürchtungen nur. Das Regierungsprogramm enthält zwar einige positive Elemente, bleibt jedoch in vielen Bereichen vage und beinhaltet vor allem Angriffe in den Bereichen, die die Interessen der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien am stärksten betreffen.

— Index

Die neue Regierung erklärt zwar, dass «das Indexierungssystem in seiner derzeitigen Form beibehalten wird», stellt es jedoch im nächsten Satz in Frage, indem sie die Einberufung einer Tripartite ankündigt, wenn innerhalb eines Jahres mehr als eine Indextranche fällig wird. Und die Regierung hat sicherlich nicht vor, eine Tripartite einzuberufen, um Verbesserungen vorzuschlagen, wie z. B. die vorzeitige Auszahlung einer Tranche. Nein, was sich abzeichnet, sind neue Manipulationsversuche. Der OGBL wird in diesen Tripartiten gehen, aber mit einer klaren und eindeutigen Botschaft: Hände weg vom Index!

— Renten

Obwohl sich die Reserven des Rentensystems auf 23,5 Milliarden Euro belaufen und die Versicherten durch die Reform von 2012 bereits schwere Verluste erlitten haben, heißt es im Regierungsprogramm dennoch, dass der derzeitige Beitragssatz «nicht ausreichen wird, um ab 2027 jährlich die Renten auszus zahlen». Während die Wahlprogramme zu diesem Thema eher schweigsam waren, ist nun klar, dass die Regierung bereits jetzt weitere Verschlechterungen vorbereitet, auch wenn sie sagt, sie wolle in dieser Frage einen «Konsens» mit der «Zivilgesellschaft» finden. Sicher ist, dass der OGBL nicht Teil eines «Konsenses» sein wird, der auf eine Verschlechterung des Rentensystems abzielt, weder für die derzeitigen noch für die zukünftigen Rentner. Im Gegenteil, es sind Verbesserungen notwendig.

— Arbeitszeit

Unter dem Vorwand, eine bessere «Work-Life-Balance» fördern zu wollen, kündigt die Regierung grundlegende Reformen an, die jedoch genau das Gegenteil bewirken könnten: eine übertriebene Flexibilisierung, mit Arbeitnehmern, die sich jederzeit bereithalten müssen, um nach dem Willen des Arbeitgebers zu arbeiten. Es wird angekündigt, dass die Beschränkungen der Sonntagsarbeit aufgehoben werden und sogar die wöchentliche Ruhezeit überprüft werden soll. Noch schlimmer ist, dass der Koalitionsvertrag die Verhandlungsrechte der Gewerkschaften direkt angreift, indem er von vornherein eine Jahresarbeitszeit vorsieht. Solche flexiblen Arbeitsformen sind heute möglich, aber ausschließlich im Rahmen von Kollektivverträgen (also mit Gegenleistungen). Und so muss es auch bleiben. Der OGBL wehrt sich dagegen, dass Kollektivverträge durch Betriebsvereinbarungen ohne die Gewerkschaften ersetzt werden. Es braucht eine Arbeitszeitverkürzung und keine Arbeitnehmer, die 24 Stunden am Tag verfügbar sind.

— Besteuerung

Einer der wenigen positiven Punkte des Koalitionsvertrags ist die Anpassung der Steuertabellen zum 1. Januar 2024, die nun für vier Indextranchen statt der ursprünglich vorgesehenen 2,5 Stufen gelten wird. Trotz der schönen Wahlversprechen ist jedoch kein Automatismus für die Zukunft vorgesehen. Und das Regierungsprogramm sieht darüber hinaus nichts vor, um mehr Steuergerechtigkeit einzuführen. Ganz im Gegenteil. Es spricht sich ausdrücklich gegen eine höhere Besteuerung von hohem Einkommen, sehr großen Vermögen und Erbschaften aus. Sie kündigt eine allgemeine Senkung der Besteuerung von Unternehmensgewinnen an, obwohl die Vorgängerregierung diese bereits zweimal gesenkt hatte. Im Vergleich dazu bleiben die Ankündigungen über mögliche Steuererleichterungen für kleine und mittlere Einkommen sowie für die Klasse 1a sehr vage. Es handelt sich um ein Steuerprogramm, das die sozialen Ungleichheiten noch weiter verschärfen wird. Der OGBL wird sich mit aller Kraft dagegen wehren.

— Wohnungswesen

Im Einklang mit dem Steuerprogramm der neuen Regierung bestehen die angekündigten Maßnahmen zur Bewältigung der anhaltenden Wohnungskrise vor allem aus Geschenken für Bauträger und Investoren. Instrumente, die in der Vergangenheit bei der Verbesserung des Zugangs zu Wohnraum eindeutig versagt haben (wie die beschleunigte Abschreibung), werden sogar noch ausgebaut. Wissenschaftliche Studien haben jedoch gezeigt, dass solche Maßnahmen die Ungleichheiten beim Zugang zu Wohnraum nur noch verschärft haben. Mit einer Politik, die ausschließlich auf die Angebotsseite setzt, einschließlich der Vernachlässigung von Umweltaspekten, macht die Regierung deutlich, dass es ihr vor allem darum geht, die Gewinnmargen der Immobilienpromotoren zu erhöhen. Der OGBL wird sich für eine andere Politik einsetzen – eine Politik, die den Zugang zu Wohnraum in den Mittelpunkt stellt.

— Gesundheit und Soziale Sicherheit

Im Bereich der Krankenversicherung kündigt das Regierungsprogramm bereits an, die CNS von „verschiedenen Missionen zu entlasten«. Sollte jedoch ein Ungleichgewicht im Budget der CNS bestehen, würde der OGBL keine Verschlechterung der Leistungen in diesem Rahmen akzeptieren. Dies würde unser solidarisches System gefährden und letztendlich zu einem Zweiklassen-Gesundheitssystem führen, in dem sich nur die Reichsten eine Behandlung leisten können. Der OGBL widersetzt sich ebenfalls der angekündigten Revision des Gesetzes über die ambulante Wende, mit dem Ziel, die Verwendung von sogenannten schweren Geräten zu privatisieren, was es privaten Akteuren ermöglichen würde, sich auf Kosten unseres Gesundheitssystems zu berei-

chern. Schließlich betont der OGBL auch, dass das Prinzip des Zahlers/Entscheidungers in der CNS unbedingt beibehalten werden muss.

— Und morgen die Austerität?

Was das Regierungsprogramm nicht vorsieht, ist eine Sparpolitik. Aber ... es sieht Steuersenkungen, eine Fülle von Subventionen und Steuerbefreiungen für Unternehmen sowie hohe öffentliche Investitionen vor und schließt gleichzeitig eine Erhöhung der Staatsverschuldung aus. Das Programm sieht keine neuen Staatseinnahmen vor und schließt von vornherein alle Maßnahmen aus, die sehr hohe Einkommen und große Vermögen stärker belasten würden. Diese Gleichung geht nicht auf und ist ein Echo der Sparpolitik, die nach der Finanzkrise 2008 verfolgt wurde. Da neue Einnahmen sowie eine zusätzliche Verschuldung ausgeschlossen sind, wird der Regierung nichts anderes übrig bleiben, als die Staatsausgaben in Angriff zu nehmen. Das Koalitionsprogramm erwähnt dies nicht, aber die logische Folge des neoliberalen Programms, das die CSV/DP-Koalition vorgelegt hat, wird in der Umsetzung einer Austeritätspolitik bestehen.

Es ist noch nicht zu spät, um sich gegen diese angekündigte Politik zu wehren. Bisher handelt es sich nur um Absichtserklärungen und nicht um konkrete Gesetzesentwürfe.

Um sich den angekündigten Angriffen auf unsere Errungenschaften zu widersetzen, um eine Sparpolitik zu verhindern, braucht es eine starke Opposition. Es braucht eine starke Gewerkschaft. Und nur der OGBL, die Gewerkschaft Nr. 1 in Luxemburg, ist in der Lage, sich dieser Herausforderung zu stellen. Um dies zu tun, braucht er die Unterstützung aller Arbeitnehmer und Rentner •



D'Ekonomie, daat si mir!

Die Berufssyndikate des OGBL haben am 30. November ihre Delegierten, Militanten und Kandidaten aus allen Wirtschaftssektoren zu einem Meeting eingeladen, um über Arbeitszeiten, Beschäftigungsschutz und Lohnpolitik zu sprechen. Kurz gesagt, das Herzstück der täglichen Arbeit des OGBL in den Betrieben. Treffpunkt für die Veranstaltung war die Diskothek Encore in Luxemburg.

In ihrer Einführung ging die OGBL-Präsidentin Nora Back insbesondere auf den Slogan des Treffens ein. "Die Wirtschaft sind wir", betonte sie, "wir, die Arbeitnehmer in allen sozioökonomischen Sektoren, die die Arbeit leisten, die den Reichtum produzieren. Das ist die Wirtschaft. Ohne uns können diese Mehrwerte nicht produziert werden. Ohne uns funktionieren die Unternehmen nicht mehr". Eine Botschaft, die sowohl an das Patronat als auch an die neue Regierung gerichtet ist.

Die OGBL-Präsidentin wandte sich auch direkt an die anwesenden Arbeitnehmer von Ampacet, die einige Tage zuvor in den Streik getreten waren (siehe Seite 24-25), und geißelte die inakzeptable Haltung ihres Arbeitgebers, der das luxemburgische Sozialmodell mit Füßen tritt.

Anschließend erklärte sie, dass auch die nächsten fünf Jahre für alle Arbeitnehmer in Luxemburg schwierig werden könnten, wenn man bedenkt, was die neue Regierung plant (oder nicht plant) (siehe Seiten 10-11). Der OGBL wird der neuen Regierung selbstverständlich eine Chance geben und mit ihr diskutieren, aber er wird auf keinen Fall Maßnahmen akzeptieren, die gegen die Interessen der Arbeitnehmer gerichtet sind.

Die Teilnehmer des Treffens konnten anschließend "sehen und hören, was die Umsetzung einer Lohnpolitik durch den OGBL konkret bedeutet", wie es Isabel Scott, stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL und Moderatorin des Abends, zusammenfasste. Auf dem Programm standen drei Themenblöcke mit Vorträgen der Zentralsekretäre und Erfahrungsberichten von OGBL-Delegierten aus sehr heterogenen Sektoren: Armand Klamm (Hôpitaux Robert Schuman), José Da Costa (Voyages Emile Weber), Jacques Adam (Tarkett), Calogero Galletta (Caceis Bank), Maria Das Dores (Nettoservice) und Loïc Duprel (Gemeinde Schifflange).

— Arbeitszeit

Das erste Thema des Treffens war der Arbeitszeit gewidmet. Jean-Luc De Matteis, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, erklärte: "Es geht nicht nur um die Frage, wie lange arbeite ich, heute, diese Woche, diesen Monat oder dieses Jahr? Sondern es ist auch die Frage: Wann arbeite ich? Wie arbeite ich? Wann habe ich frei? Und noch viele andere Facetten". Wie zum Beispiel auch die Frage der Arbeitszeitverkürzung oder die Frage der Referenzperiode. All diese Fragen werden regelmäßig im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern erörtert.

Und jede Situation ist anders. Was für die Arbeitnehmer eines Unternehmens oder einer Branche gut ist, ist es bei anderen vielleicht nicht. Der Rahmen der Kollektivverhandlungen ermöglicht es gerade, maßgeschneiderte Kompromisse zu finden, mit Gegenleistungen für die Arbeitnehmer, wenn ihre Tätigkeit besondere Anstrengungen erfordert. Man denke hier an die Arbeitnehmer im Gesundheitssektor, die zwar eine Jahresreferenzperiode haben, dafür aber von einer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich profitieren.

Eine Jahresreferenzperiode würde jedoch in anderen Sektoren eine sehr schlechte Entwicklung sein. Ganz zu schweigen von der Tatsache, dass eine solche Maßnahme das sabotieren würde, was man sich vom Ergebnis einer Kollektivvertragsverhandlung erhoffen kann. Das sind zwei Gründe, warum der OGBL sich kategorisch gegen ihre allgemeine Einführung wehrt, wie es das Programm der neuen Regierung vorsieht, das hier eine alte Patronatsforderung aufgreift, gegen die sich der OGBL immer erfolgreich gewehrt hat. "Bis heute ist der OGBL der Garant für gute Arbeitszeiten. Und wir werden auch weiterhin gegen jede Verschlechterung kämpfen", versichert Jean-Luc De Matteis

— Absicherung von Arbeitsplätzen

Das zweite Thema des Abends war speziell dem Plan zum Beschäftigungserhalt (PME) gewidmet. Wie Frédéric Krier, ebenfalls Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, in Erinnerung rief, ist dieses wichtige Instrument "nicht vom Himmel gefallen", sondern wurde 2006 auf Druck des OGBL eingeführt, als sich damals die Sozialpläne häuften.

Frédéric Krier verhehlt nicht, dass das aktuelle Gesetz, auch wenn es bei seiner Einführung einen Fortschritt darstellte, dennoch eine Reihe von Mängeln aufweist, die behoben werden müssten. Er stellt jedoch mit Genugtuung fest, dass es dem OGBL in den letzten Jahren gelungen ist, eine lange Zeit vorherrschende Tendenz umzukehren, indem er eine Reihe von Unternehmen, insbesondere in der Industrie, dazu gezwungen hat, anstelle von Sozialplänen, die von den Direktionen bereits angekündigt und beziffert worden waren, Pläne zum Beschäftigungserhalt auszuhandeln. Dadurch konnten Hunderte von bedrohten Arbeitsplätzen gerettet werden.

Der OGBL würde es jedoch begrüßen, wenn das Instrument des PME endlich gestärkt würde, um die Arbeitsplätze in Luxemburg noch besser zu sichern. Neben der Einführung einer Verpflichtung für die Arbeitgeber, bei Anfrage der Gewerkschaften einen



Plan zum Beschäftigungserhalt aushandeln zu müssen, die Möglichkeit, das nationale Schlichtungsamt anzurufen, wenn keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielt werden konnte, und einer Verstärkung der Kontrollen der ITM, um die Umsetzung der im Rahmen eines solchen PME abgeschlossenen Maßnahmen zu überwachen, müsste auch eine präventive Dimension in dieses Instrument integriert werden.

„Deshalb schlagen wir vor, auch im Rahmen des ökologischen Übergangs und der digitalen Transformation, dass das Instrument des Plans zum Beschäftigungserhalt reformiert wird, um im Vorfeld, in der Mitbestimmung innerhalb des Unternehmens mit der Personaldelegation zu identifizieren, welche Arbeitsplätze das Unternehmen in Zukunft brauchen wird, welche Profile es brauchen wird und welche Arbeitsplätze gefährdet sind und zu verschwinden drohen. Und so gemeinsam, schon jetzt, Ausbildungen oder andere Maßnahmen, wie zum Beispiel Vorruhestandsregelungen, festlegen, um die Arbeitsplätze im Voraus zu sichern», fasst Frédéric Krier zusammen. In den Augen des OGBL müsste dieses reformierte Instrument auch mit einem «Sozialaudit» der Unternehmen verbunden werden, das alle Unternehmen obligatorisch jedes Jahr in Absprache mit ihren Delegationen festlegen müssten.

— Offensive Lohnpolitik ... und Streik

Drittes Thema des Treffens war schließlich die Lohnpolitik, die der OGBL verfolgt, um die Entlohnungsbedingungen der Arbeitnehmer in den verschiedenen Aktivitätssektoren zu verbessern. Ursprüng-

lich hatte David Angel, ebenfalls Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, geplant zu erläutern, wie die drei Schlüsselemente dieser Lohnpolitik – der Index, der soziale Mindestlohn und die Kollektivverträge – zusammenhängen und aus welchem Grund, wenn eines von ihnen angegriffen wird, das ganze Gebäude in Mitleidenschaft gezogen wird. «Ich wollte mit euch über das Herzstück unseres gewerkschaftlichen Engagements sprechen: unsere Lohnpolitik. Wie wir mit unseren Kollektivverträgen tagtäglich die Lebens- und Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder und der Arbeitnehmer im Allgemeinen verbessern! Aber liebe Kolleginnen und Kollegen, wie soll ich es Ihnen sagen? Das Herzstück unseres gewerkschaftlichen Engagements, unsere Existenzberechtigung als Gewerkschaft, findet derzeit in Düdelingen in der Industriezone, vor dem Unternehmen Ampacet statt», sagt er.

«Der Streik, die kollektive Entscheidung, die Arbeit zu verweigern, ist die höchste Form des gewerkschaftlichen Engagements. Sie ist unsere letzte und stärkste Waffe als Arbeitnehmer», betonte der Gewerkschafter und hob hervor, dass bei dem aktuellen Arbeitskampf bei Ampacet viel auf dem Spiel steht. Viele Arbeitgeber beobachten den Ausgang des Konflikts genau, um daraus Lehren zu ziehen. «Wenn wir sie gewähren lassen, nehmen sie uns alles weg, was wir uns über Jahrzehnte erarbeitet haben».

David Angel dehnte seine Ausführungen dann aber doch auf andere Bedrohungen der Lohnbedingungen aus, insbesondere auf den Index, der eine der Säulen der Lohnbildung im Land darstellt und Gegenstand

ständiger Angriffe der aufeinanderfolgenden Regierungen und vor allem der Arbeitgeber ist. Er betont in diesem Zusammenhang, dass jede Manipulation oder Verschlechterung des Index auch unmittelbare negative Auswirkungen auf die Entwicklung des sozialen Mindestlohns hätte.

Als er dann auf das Programm der neuen Koalition einging, stellte er fest, dass die nächsten Angriffe bereits vorprogrammiert seien, sei es der Index, aber auch die von der Regierung angedeutete Idee, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber direkt miteinander verhandeln können sollten – ohne Vertretung durch die Gewerkschaften. Er schloss: «Alleine als Arbeitnehmer kann ich nicht auf Augenhöhe mit meinem Chef verhandeln, aber wenn ich in einer Gewerkschaft bin und mit meiner Gewerkschaft und ihren 75.000 Mitgliedern im Rücken verhandle, dann, ja dann diskutieren wir endlich auf Augenhöhe.»•



Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats

Die verschiedenen Facetten der Energiewende

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) hat kürzlich eine Stellungnahme zur Energiewende veröffentlicht. Es handelt sich um eine gemeinsame Positionierung der Sozialpartner, die den politischen Entscheidungsträgern ihre Analysen und Empfehlungen in Bezug auf den derzeitigen tiefgreifenden strukturellen Wandel der Energieerzeugung und des Energieverbrauchs vorlegen wollten.

Die Mitglieder des WSR sind der Ansicht, dass der Klimawandel entschlossen bekämpft werden muss. Daher müssen Alternativen zu fossilen Brennstoffen in Angriff genommen werden, indem diese durch kohlenstofffreie Energiequellen ersetzt werden. Dieser laufende Prozess betrifft letztlich fast alle menschlichen Aktivitäten.

Der WSR analysiert und kommentiert die verschiedenen Arten von Instrumenten für eine erfolgreiche ökologische Transition: Bewusstseinsbildung um eine freiwillige Anpassung des Verhaltens zu erreichen, steuerliche Maßnahmen, Subventionen, Normen, Preissignale, Verbote...

Der WSR entwickelt die Diskussion über Freiwilligkeit oder Pflicht, ohne diese Debatte letztendlich zu entscheiden, da er der Ansicht ist, dass ein angemessenes Gleichgewicht zwischen Anreizen und Verboten gefunden werden muss. Ein ausschließlich auf Verboten basierender Ansatz könnte die Akzeptanz von Klimaschutzmaßnahmen bei den Bürgern in Gefahr bringen. Gleichzeitig begünstigt ein Ansatz, der allein auf Freiwilligkeit beruht, letztlich Menschen mit höherem Einkommen, bei denen der Preiseffekt von Umweltsteuern leicht ignoriert werden kann, während Bürger mit niedrigem Einkommen diese Steuern mit voller Wucht zu spüren bekommen und oftmals aus finanziellen Gründen nicht einmal die Möglichkeit haben, ihren CO₂-Fußabdruck zu verringern.

Gleichzeitig ermutigt der WSR Investitionen in Forschung, Entwicklung und technologische Innovation. Ohne technologischen Fortschritt sind die Ziele, die insbesondere im Green Deal auf europäischer Ebene vorgesehen sind, nicht erreichbar.

Der WSR spricht sich außerdem für eine Reform des europäischen Strommarktes und eine schnellere Einführung von kohlenstofffreier Stromerzeugung aus, die zu einem akzeptablen Preis zugänglich ist, anstatt

lange für die Deckung einer überbewerteten Energieerzeugung zu sorgen. Er diskutiert dynamische Preismodelle (unterschiedliche Tarife je nach Nachfrage zu verschiedenen Tageszeiten, um Engpässe zu vermeiden), fordert aber gleichzeitig, die soziale Dimension nicht auszuschließen, z. B. in Form der Bereitstellung eines Grundstocks zu moderaten Tarifen oder sogar eines garantierten Existenzminimums.

Anschließend analysiert der WSR die Herausforderungen und Chancen für die verschiedenen Sektoren der luxemburgischen Wirtschaft (Land- und Forstwirtschaft, Handwerk, Industrie, Bankensektor, Großhandel, Personen- und Güterverkehr auf der Straße).

Ein weiterer Teil zielt auf die Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Berufsbildung ab. Der WSR betont, dass die Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft unweigerlich alle Wirtschaftssektoren betreffen wird. Man muss sich bereits jetzt auf die bevorstehenden Veränderungen vorbereiten, indem man die Berufsberatung und die Erstausbildung an die neuen Profile im Zusammenhang mit der Energiewende („grüne Arbeitsplätze“) anpasst, aber auch bereits heute die Arbeitsplätze identifizieren, die zu verschwinden drohen, und den betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit zur Umschulung geben, indem der Zugang zur beruflichen Weiterbildung gewährleistet wird.

Der WSR muss jedoch feststellen, dass die Dimension der Auswirkungen der Energiewende auf die Beschäftigung im Rahmen der nationalen Diskussionen über die aufeinanderfolgenden Klimaaktionspläne kaum angesprochen wurde. Der WSR ist der Ansicht, dass die Beschäftigungs- und Berufsbildungsdimension unbedingt in die nationale Klimapolitik einbezogen werden muss. Sie muss Gegenstand von Verhandlungen und Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern sein, und zwar sowohl auf nationaler und sektoraler Ebene als auch auf Ebene der einzelnen Unternehmen.

Anschließend befasst sich der WSR mit der Lebensqualität und insbesondere mit den zentralen Aspekten Wohnen und Mobilität.

In Bezug auf das Wohnen empfiehlt der WSR u. a. die Wiedereinführung der Möglichkeit zinsloser Klimaschutzdarlehen für einkommensschwache



Haushalte sowie die vollständige oder teilweise Vorfinanzierung von Renovierungsmaßnahmen für einkommensschwache Haushalte („*tiers payant climatique*“), verbunden mit einer schnellen oder sogar sofortigen Auszahlung der staatlichen Vorauszahlung an die mit den Arbeiten beauftragten Unternehmen.

Auf der Ebene der Mobilität spricht sich der WSR insbesondere für den kontinuierlichen Ausbau des öffentlichen Verkehrs aus, vor allem durch die Beibehaltung hoher Investitionen in den Schienenverkehr. Der Trend im Güterverkehr sollte umgekehrt werden, indem der Schiene gegenüber dem Straßenverkehr der Vorzug gegeben wird.

Um den Zugang zu Alternativen zu herkömmlichen Kraftstoffen zu fördern, spricht sich der WSR insbesondere für Investitionen in die Entwicklung nachhaltiger alternativer Kraftstoffe, für die systematische und ausreichende Einrichtung von Ladestationen für Elektroautos in Wohngebieten oder für die Einführung von sozialem Leasing mit langfristigen Verträgen aus, um einkommensschwachen Haushalten bei der Elektrifizierung ihrer individuellen Mobilität zu helfen.

Abschließend ist der WSR der Ansicht, dass die Energiewende nicht „gegen“ die Bürger erfolgen kann. Solange steuerliche Anreize sowie Normen und Vorschriften Maßnahmen empfehlen, die für alle Bürger zugänglich und erschwinglich sind, dürfte die Akzeptanz nicht gefährdet sein. Staatliche Interventionen müssen daher so gestaltet werden, dass ein Teil der Mehrkosten der Energiewende auf Haushaltsebene durch Instrumente der sozialen Umverteilung ausgeglichen wird.



«Solange steuerliche Anreize sowie Normen und Vorschriften Maßnahmen empfehlen, die für alle Bürger zugänglich und erschwinglich sind, dürfte die Akzeptanz nicht gefährdet sein.»



Der Landesverband sagt Ja zu seiner definitiven Integration in den OGBL

Ein weiterer Schritt in Richtung einer Einheitsgewerkschaft in Luxemburg



Die Delegierten des FNCTTFEL-Landesverbandes haben sich am 7. Oktober bei einem außerordentlichen Kongress einstimmig für die definitive Integration ihrer Gewerkschaft in den OGBL ausgesprochen. Diese definitive Integration wird am 31. Januar 2024 in Kraft treten. Es handelt sich um eine historische Entscheidung für die freie Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg und einen weiteren Schritt in Richtung der Bildung einer großen Einheitsgewerkschaft im Land – ein Ziel, das der OGBL seit seiner Gründung im Jahr 1979 verfolgt.

Zur Erinnerung: Der Landesverband hatte sich auf einem vorangegangenen außerordentlichen Kongress am 2. Dezember 2019 für seine provisorische Integration in den OGBL ausgesprochen. Eine Entscheidung, die damals von 76,19% der Delegierten gebilligt wurde. Seitens des OGBL wurde diese provisorische Integration auf seinem letzten ordentlichen Kongress, am 6. und 7. Dezember 2019, von 99,6% seiner Delegierten gebilligt.

Die provisorische Integration des Landesverbandes in den OGBL trat am 1. Juli 2020 in Kraft. Ursprünglich sollte diese provisorische Phase bis zum 31. Dezember 2024

dauern und beide Gewerkschaften sollten anschließend gegen Ende des Jahres 2024 entscheiden, ob sie diese Vereinbarung beenden oder ob der Landesverband definitiv in den OGBL integriert wird.

Das Datum der Entscheidung wurde schließlich aufgrund der kommenden Sozialwahlen vorgezogen. Da nun definitiv bekannt ist, dass die nächsten Sozialwahlen im März 2024 stattfinden werden, hat die Exekutive des FNCTTFEL-Landesverbandes beschlossen, das Datum der Abstimmung über ihre endgültige Aufnahme sowie das Datum dieser endgültigen Aufnahme vorzulegen, damit die Wähler vor den Wahlen wissen, für wen sie stimmen werden, wenn sie ihre Stimme auf die Liste geben, die der Landesverband tragen wird. Der Landesverband wird somit an den Sozialwahlen im März 2024 als "Syndicat Chemins de Fer OGBL/FNCTTFEL-Landesverband" und nicht als FNCTTFEL-Landesverband teilnehmen.

Es gilt hinzuzufügen, dass der Landesverband nach der Integration am 31. Januar 2024 nicht komplett aus der gewerkschaftlichen Landschaft verschwinden wird.

Ab dem 31. Januar 2024 wird der Landesverband tatsächlich nicht mehr als unab-

hängige Gewerkschaft fungieren, aber als Teil des OGBL seine Aktivitäten im Rahmen mehrerer Berufssyndikate des OGBL ausüben: Das Syndikat Eisenbahnen OGBL/FNCTTFEL-Landesverband – ein 2020 neu gegründetes autonomes Syndikat – für die gesamte CFL-Gruppe sowie die anderen "Unternehmen auf Schienen" sowie im Rahmen von zwei bereits bestehenden Berufssyndikaten im OGBL, nämlich das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) für die Lehrbeauftragten und das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband für die anderen öffentlichen Dienste•

„Dee schéinsten Dag a menger laangjäreger Karriär am Landesverband“



Wir geben hier die Ansprache von Josy Konz, Ehrenpräsident des FNCTTFEL-Landesverbandes, anlässlich des außerordentlichen Kongresses der Eisenbahnergewerkschaft am 7. Oktober 2023 wieder, der die definitive Integration des Landesverbandes in den OGBL bestätigte.

Léif Komerodinnen a léif Komeroden!

Ech hu mir d'Wuert gefrot, fir iech matdeelen ze kënnen, datt ech haut dee schéinsten Dag a menger laangjäreger Karriär am Landesverband erliewen.

Mat ärem positive Vott vun haut zum geschlossene Bättrëtt vum Landesverband an den OGBL hutt dir mir ee ganz grouse Wonsch erfüllt!

En fait, hunn ech mech schonns 1963 als jonggewielte President vun eiser Jugendsektioun - zesumme mat de Komerode Roby Meis a René Bleser - souwéi kuerz duerno als neie President vun der CGT-Jugend - zesumme mat de Bridder Mario a John Castegnar, deem deemolege Jugendsekretär vum „Lëtzeburger Arbechtersverband (LAV)“-

op der Grondlag vum Solidaritéitsgedanken an aus der Erkenntnis eraus, datt nëmme d'Eenegkeet staark mécht (L'Union fait la Force!), fir folgend 4 Grondfuerderungen als Aarbechtsgrondlag vun der „Fraigewerkschaftlech organisierter Jugend“ agesat:

1. eng Eenheetsgewerkschaft fir all schaffend Leit hei am Land, nom Modell DGB an Däitschland
2. en eenheetleche Statut fir Aarbechter, Employé a Fonctionnaire, esou wéi dat séit 1921 am

„gesetzlech verankerte Statut“ vun de Lëtzeburger Eisebunner festgeschriwwen ass — an dësem Personalstatut ass de Rottenaarbechter, den Handwierker, den Zugführer, den Expéditionnaire, de Lokführer, den Assistent esou gutt ewéi den Divisiounsinspekter een einfachen «Agent des Chemins de fer» mat deene selwechte Rechter a Flichten

3. en eenheetleche Pensiounsregime
4. eng eenzeg Krankekeess.

Ech profitéiere vun dëser Tribün, fir eisem Verbandspräsident, dem Georges Merenz, an de Membere vu senger Exekutiv e grouse Merci ze soen!!!

Hien huet et zesumme mat senger Equipe fäerdeg bruecht, an enger relativ kuerzer Zäitspan - an dat no 45 Joer absoluttem Stëllstand - déi total Integratioun vum FNCTTFEL-Landesverband an den OGBL erfollegräich ofzeschleissen.

Ech géing soen, als Lokführer hätt hien säin Zuch zielstrebeg an alle Widdrechkeeten zum Trotz ganz an „à l'heure“ op deem richtege Gleis ofgestallt.

Meng Felicitationen!!!

Leider war et dem René Bleser a mir, déi 1978 als offiziell Vertrieeder vum Landesverband aktiv un de Verhandlungen iwwert d'Schafe vun enger grousser «Eenheetsgewerkschaft» hei am Land deelgeholl hunn, net vergonnt, den Elan vun der Grënnung vum neie Gewerkschaftsbond (OGBL) erfollegräich eriwwer an de Landesverband ze bréngen.

Dat huet vill a laang wéi gedoe mat der Konsequenz, datt ech am Oktober 1982 op eng erneit Kandidatur fir de Posten vum Generalsekretär verzicht hunn!

Dofir freeën ech mech haut ämsou méi, datt schlussendlech och an eise Reie Vernonft a Wäitsicht sech géint een iwwerliefte Korporatismus konnt duerchsetzen!!!

Och der Presidentin vum OGBL, der Komerodin Nora Back, an hirer Equipe, esou ewéi all hire Virgänger bis zrëck bei de John Castegnar, dem Virdenker a Grënner vum OGBL, wëll ech en häerzleche Mercisoen fir →

déi vill Gedold, déi si ëmmer mat hire Kollegen Eisebunner haten!!!

Déi deemoleg Responsabel vum OGBL hunn net gläich déi 60-järeg traditiounsräich Zesummenaarbecht mat hire Kollegen Eisebunner opgekënnegt:

- net nom 3. Dezember 1978

Dat ass deen Dag, wou den OGBL offiziell gegrennt gouf, an deem definitiv

1. de „Lëtzebuerger Arbechtersverband (LAV)“ ganz,
2. de „Bucharbechtersverband (FLTL)“ ganz,
3. d'„Federatioun vun de fortschrëttleche Schuelmeeschteren (FGIL)“ ganz,
3. d' „Federatioun vun de Privatbeamten (FEP)“ an hirer ganz grousser Majoritéit opgaange sinn.

- an och nach net nom 12. Mee 1979

Dat ass deen Dag, wou en a.o. Kongress vum FNCTTFEL-Landesverband, no engem iwwever de Knéi gebrachen an an der Zäit vill ze fréi ugesate Referendum, an deem sech 87% géint d'Opléisung vun hirem Verband an dem Baitrëtt an den OGBL ausgesprach haten, seng Verbondenheet mat deenen an der CGT an am OGBL vereenegt Gewerkschafte bekräfftigt an sech fir eng verdéiften Zesummenaarbecht an der CGT ausgesprach hat.

Déi deemoleg Responsabel vum OGBL hunn d' Zesummenaarbecht an der gudder aler CGT, der „Confédération Générale du Travail“, wou séit 1919 de „Landesverband vun de Lëtzebuerger Eisebun-

ner (FNCL)“ an de „Lëtzebuerger Arbechtersverband (LAV)“ sech konnten austauschen, fir da mat Erfolleg gemeinsam Positiounen am Intressi vun de schaffende Leit an der grousser Ëffentlechkeet virzedroen an ze verdeedegen.

Den OGBL war also wärend all deene Jore bereet, fir niewent dem „Lëtzebuerger Onofhängege Gewerkschaftsbond (OGBL)“ nach eng zweet Daachorganisatioun, d'„Lëtzebuerger CGT“, matzefinanzéieren, wouduerch déi Responsabel vum OGBL oft an déi Situatioun koumen, fir um europäeschen an / oder um internationale Plang a verschidde Spëtzegremien CGT-Vertrieder, an net OGBL-Vertrieder delegéieren ze missen.

À propos CGT hunn ech nach ëmmer déi traditionell 1. Mee-Manifestatioune vun der CGT an Erënnerung, wou eis Verbandsmusek an d'Biergaarbechtermusek de Cortège ugefouert hunn a wou de President vum Landesverband d'Éier hat, als 1. Riedner opzetrieden. 14 Mol huet de John Castegnaro mir déi eemoleg Chance ginn, fir virun 1800 bis 2000 Militantinnen a Militanten dës Ried ze halen!

lech, léif Kongressistinnen a Kongressisten, soen ech Merci fir d'Nolauschteren a wënschen deem haut erneierten an erweiderten OGBL am Intressi vun alle schaffende Leit souwéi am Intressi vun eise Pensionären a Wittfraen eng erfollegräich Zukunft!

Vive eisen 114 Joer ale Landesverband vun de Lëtzebuerger Eisebunner an den ëffentleche Beamten als vollwäertegt Mitglied am OGBL!!!



„Energiespartipp“ in Zusammenarbeit mit ISTA

Temperatur- reglung



Einstellung

Thermostatkopf ↓

*** = 6°C**

1 = 12°C

2 = 16°C

3 = 20°C

4 = 24°C

5 = 28°C

Die Heizperiode ist noch nicht vorbei und die Energiekosten steigen auch in Luxembourg weiter an. In einer vorherigen Ausgabe haben wir Ihnen bereits Anregungen zu den optimalen Raumtemperaturen vermittelt, heute widmen wir uns dem Thema der „Temperaturregelung“.

Zur Erinnerung – Richtwerte der Raumtemperaturen:

Wohnzimmer: 20-21 Grad

Esszimmer: 20 Grad

Kinderzimmer: 20+ Grad

Badezimmer: 23 Grad

Küche: 18 Grad

Schlafzimmer: 17 Grad.

Eine Vielzahl der Wohnungen/Räume sind heute noch mit Heizkörpern ausgestattet, die mit einem Thermostatventil direkt am Heizkörper geregelt werden. Achten Sie bitte darauf, dass die Heizkörper nicht mit Möbeln zugestellt, nicht als Ablage genutzt werden und dass die Thermostatventile nicht durch Vorhänge verdeckt werden.

Neuere Gebäude werden meist mit einer Fußbodenheizung geheizt und die Temperatur wird über elektrische Raumthermostate (zentral oder raumweise) gesteuert.

Verlassen Sie die Wohnung nur tagsüber, lohnt es sich, bei den Heizkörpern, die Thermostate auf die Stellung „2-3“ zurückzudrehen. Ein Aufheizen ist hier wieder schnell möglich.

Bei der Fußbodenheizung, lohnt sich dies erst bei längerer Abwesenheit (z.B. Urlaub). Aber Vorsicht – Stellung „3“ bedeutet hier 15 C° und dieses trägere System benötigt längere Zeit zum Wiederaufheizen.

Die tägliche Kontrolle und Nutzung der Thermostatventile oder den Raumthermostaten lohnt sich! Warten Sie nicht erst auf den Heizkostenzuschuss!

Kinderarmut nimmt das dritte Jahr in Folge zu...

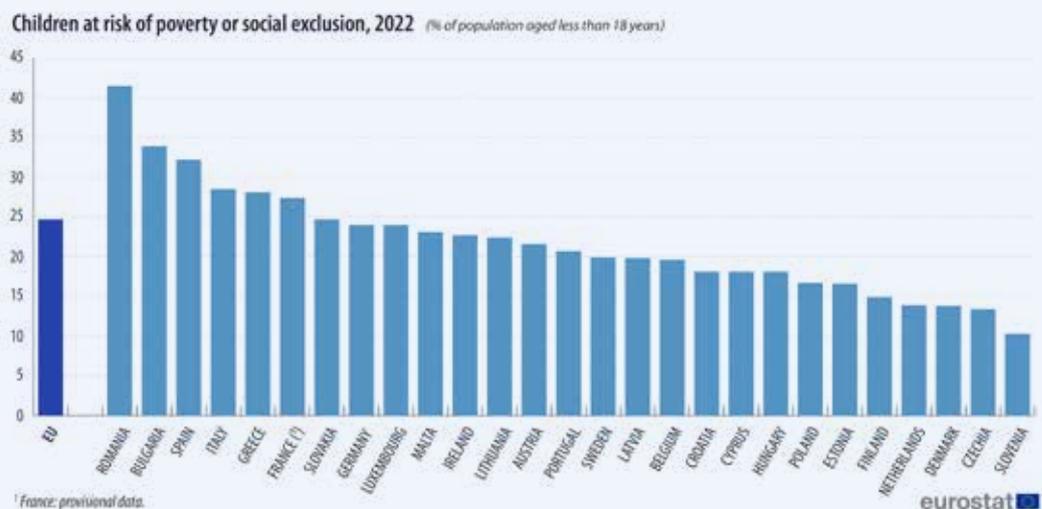
auch in Luxemburg

Im Jahr 2022 waren 24,7% (fast 20 Millionen) der Kinder (unter 18 Jahren) in der EU von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Im Vergleich zu 2021 bedeutet dies einen Anstieg um 0,3 Prozentpunkte. Laut einer Studie von Eurostat gehört Luxemburg zu den Mitgliedstaaten, in denen die Kinderarmut ab 2019 von 28.000 auf 31.000 ansteigt.

Während die neuen EU-Zahlen zeigen, dass die Zahl der in Armut lebenden Kinder das dritte Jahr in Folge gestiegen ist, betont der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), dass eine Rückkehr zur Austeritätspolitik in der EU die Situation nur noch verschlim-

mern und zu einem Anstieg der Zahl der in Armut lebenden Kinder führen wird, mit schwerwiegenden Folgen für unsere Gesellschaft und die Wirtschaft.

Der OGBL fordert die EU und die Mitgliedsstaaten auf, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um den Anstieg der Kinderarmut zu stoppen und eine Rückkehr zur Austeritätspolitik zu verhindern. In einer Zeit, in der Millionen von europäischen Arbeitnehmern bereits nicht mehr über die Runden kommen, sollten auch die Kinder nicht unter den Folgen der EU-Politik leiden •



Reallöhne sinken

trotz steigender Realgewinne

Eine neue Studie des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) zeigt, dass die Löhne der europäischen Arbeitnehmer real weiter sinken, während die Unternehmen Gewinne verzeichnen, die über der Inflationsrate liegen.

Unter Berücksichtigung der Inflation ist der Wert der Löhne und Gehälter in diesem Jahr überall in der Europäischen Union gesunken. Dagegen stiegen die Unternehmensgewinne real um fast 2 %.

Die Reallöhne gingen zurück, aber die realen Gewinne stiegen in neun Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, Frankreich und Italien. In zehn weiteren Mitgliedstaaten war der Anstieg der Realgewinne höher als der Anstieg der Reallöhne.



Die höchsten Steigerungen der Realgewinne wurden in der Slowakei (+8 %) und Rumänien (+7 %) verzeichnet, wo das Reallohnwachstum negativ war. Die stärksten Reallohnrückgänge gab es in Tschechien (-5 %) und Italien (-2 %), wo die Reallöhne stiegen.

Der EGB veröffentlichte diese Studie im Vorfeld der Vorstellung seines Manifests für die Europawahlen, „Ein fairer Deal für Arbeitnehmer*innen“, die am 15. November im Europäischen Parlament stattfand.

Die Zahlen zeigen erneut, wie die Arbeitnehmer weiterhin den Preis für eine Inflationskrise zahlen müssen, die vor allem von Unternehmen verursacht wird, die Versorgungsgengpässe ausnutzen, um ihre Gewinnmargen zu erhöhen.

In der gesamten EU ist die Gewinnquote seit Beginn der Pandemie um 4 % gestiegen, während die Dividendenzahlungen an die Aktionäre bis zu 13-mal schneller als die Löhne gewachsen sind.

Gleichzeitig ist die Kinderarmut in der EU das dritte Jahr in Folge gestiegen, während die Preise für die grundlegendsten Lebensmittel weiterhin bis zu sieben Mal schneller steigen als die Löhne.

Das Manifest des EGB für die Europawahlen fordert die Politiker auf, folgende Politiken zu unterstützen:

- Steuern auf außerordentliche Gewinne, die die Inflation angeheizt haben;
- Eine Überarbeitung der Richtlinien für das öffentliche Auftragswesen, die den Zugang von Unternehmen zu öffentlicher Finanzierung von der Einhaltung des Rechts auf kollektiv ausgehandelte Löhne abhängig macht;
- Eine ambitionierte Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne auf nationaler Ebene, die darauf abzielt, dass in jedem Mitgliedstaat 80 % der Arbeitnehmer durch Kollektivverhandlungen abgedeckt sind.

Die EGB-Generalsekretärin Esther Lynch stellt fest, dass „seit der Pandemie das Lohnpaket der europäischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gekürzt wurde, während die Unternehmensgewinne erheblich gestiegen sind. Manager und Aktionäre haben sich bereichert, während die Menschen, die lange Stunden in harten Jobs arbeiten, darum kämpfen mussten, ihre Familien zu ernähren und ihre Häuser zu heizen. Und dennoch lassen viele Politiker die Arbeitnehmer den Preis für diese Krise zahlen.“

Die bevorstehenden Europawahlen müssen einen Wendepunkt markieren. Es ist an der Zeit, dass die Politiker, die die Hauptursache dieser Krise – die Gier der Unternehmen – angehen, einen fairen Deal für die Arbeitnehmer anbieten.

„Wir appellieren an die demokratischen Parteien Europas, dafür zu sorgen, dass die extreme Rechte keine Gelegenheit erhält, die wachsende Wut auszunutzen. Der einzige Weg, dies zu erreichen, besteht darin, Lösungen für die Krise der Lebenshaltungskosten anzubieten und mit dem Aufbau eines Europas zu beginnen, das auf qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen und einem hohen Lebensstandard für alle beruht“, betont die EGB-Generalsekretärin •

KOLLEKTIVVERTRÄGE



Luxtram

170 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
& Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband
(OGBL-Delegierte 6/6)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2023 – 31.12.2025

Laufbahnen: automatischer Aufstieg nach 7 Dienstjahren / Aufstiegsmöglichkeit nach Bewertung nach 4 Dienstjahren.

Zuschläge: Erhöhung des Zuschlags für Nachtarbeit, die von 15% auf 25% ansteigt / Einführung eines Zuschlags für Samstagarbeit von 25% / Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit von 70% auf 80%.

Prämien: automatische Auszahlung einer Jahresendprämie von 4%

Sonstiges: Freistellung von der Arbeit von 2x4 Stunden pro Jahr für Blutspenden / Möglichkeit für das Verwaltungspersonal bis zu zweimal die Woche Telearbeit zu leisten / Möglichkeit für das Verwaltungspersonal mit Gleitzeit, die überschüssigen Stunden des Stunden-saldo zu nutzen, um während der festen Arbeitszeit einen ärztlichen Termin wahrzunehmen

La Boutique du Coiffeur

+/-40 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte 4/4)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.10.2023–30.09.2026

Vergütungen: Erhöhung des Zuschlags für Sonntagsarbeit von 70% auf 90% / Festschreibung der Lohnpolitik mit Beibehaltung des Abstands zwischen dem sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer und dem Lohn für Führungskräfte, der auf 200 Euro angehoben wird

Urlaub: Einführung eines Dienstaltersurlaubs ab 10 Dienstjahren

Prämien: Eintragung bestimmter angewandter Prämien in den KV, um sie zu abzusichern

Sonstiges: Übernahme der Kosten für Sonderfahrten und Parkgebühren (0,30 Euro/km)

Erster KV



TRÄGE

Wäscherei Monplaisir

29 Arbeitnehmer

Syndikat Private Reinigungsdienste
(OGBL-Delegierte 2/2)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2023-31.12.2025

Vergütung: dienstaltersabhängige Lohn-erhöhungen (+1% ab dem 20; +1% ab dem 25; +1% ab dem 30. Jahr)

Urlaub: Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit

Prämie: Rückforderung des aufgrund von Fehlzeiten nicht erhaltenen monatlichen Bonus am Jahresende (bis zu einem Höchstbetrag von 400€ pro Jahr), wenn sich die Fehlzeiten nicht auf mehr als fünf Tage bei höchstens zwei Fehlzeiten belaufen haben



Coca Cola Luxemburg (CCEP)

+70 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte 5/6)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2023-31.12.2024

Vergütung: Erhöhung der Gehälter um 0,9% ab dem 1.1.2024 / Erhöhung des Nennwerts der Essenschecks auf 12,20 Euro ab dem 1.1.2024

Urlaub: Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages für alle Arbeitnehmer ab 2024, mit Garantien zur Verhin-

derung einer Absorption im Falle von Gesetzesänderungen

Prämien: Gewährung einer einmaligen Prämie von 350 Euro im Jahr 2023 / Erhöhung der Prämie für Bereitschaftsdienst um fast 38% / Erhöhung der Schmutzprämie um 12,5%

Sonstiges: Gewährung eines Geschenkgutscheins in Höhe von 250€ im Jahr 2023 und 150€ im Juli 2024

Die Entschlossenheit der streikenden Arbeitnehmer bleibt absolut ungebrochen

In den frühen Morgenstunden, in der Kälte und im Regen traten die Arbeitnehmer von Ampacet am 27. November in den Streik. Diese Entscheidung war fünf Tage zuvor bei einer Urabstimmung gemeinsam getroffen worden, bei der sich 88 % der Arbeitnehmer für den Streik ausgesprochen hatten. Seitdem steht die Fabrik in Düdelingen still.

Nachdem ihre Direktion ihren Kollektivvertrag einseitig gekündigt, dann selbst das Nationale Schlichtungsamt angerufen und schließlich selbst das Dekret über das Scheitern der Schlichtung beantragt hatte (ein Novum) und damit das Luxemburger Sozialmodell mit Füßen getreten hatte, hatten die Arbeitnehmer von Ampacet schließlich keine andere Wahl, als zu ihrem letzten Mittel der Verteidigung, dem Streik, zu greifen.

Seit Beginn des Streiks hat sich die Direktion, abgesehen von einer Pressemitteilung, die über ihre Anwälte an die Presse geschickt wurde, um die Streikenden zu verunglimpfen, in fast absolutes Schweigen gehüllt. Obwohl der Arbeits- und der Wirtschaftsminister sowohl die Direktion

als auch den OGBL angeschrieben und die Bedeutung des Sozialdialogs unterstrichen haben, bestand die einzige Reaktion der Direktion bisher darin, die Personaldelegation zu einer Sitzung einzuberufen, um über den Plan für die Arbeitsorganisation (POT) zu diskutieren. In einem x-ten Einschüchterungsversuch - und entgegen den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes - versuchte die Direktion sogar durchzusetzen, dass diese Sitzung ohne die OGBL-Sekretäre abgehalten werden sollte. Die Delegation ging selbstverständlich in Anwesenheit eines OGBL-Sekretärs hin. Die Gewerbeinspektion wurde sofort benachrichtigt.

Der Streik scheint nun auf Dauer angelegt zu sein. Angesichts des Schweigens der Direktion haben die Streikenden zusammen mit ihrer Gewerkschaft, dem OGBL, begonnen, Vorkehrungen für einen längeren Streik zu treffen. Die Entschlossenheit der streikenden Arbeitnehmer ist nach wie vor ungebrochen. Und die Solidarität, die sie genießen, ist immer noch außergewöhnlich.

Inzwischen haben Vertreter der Parteien

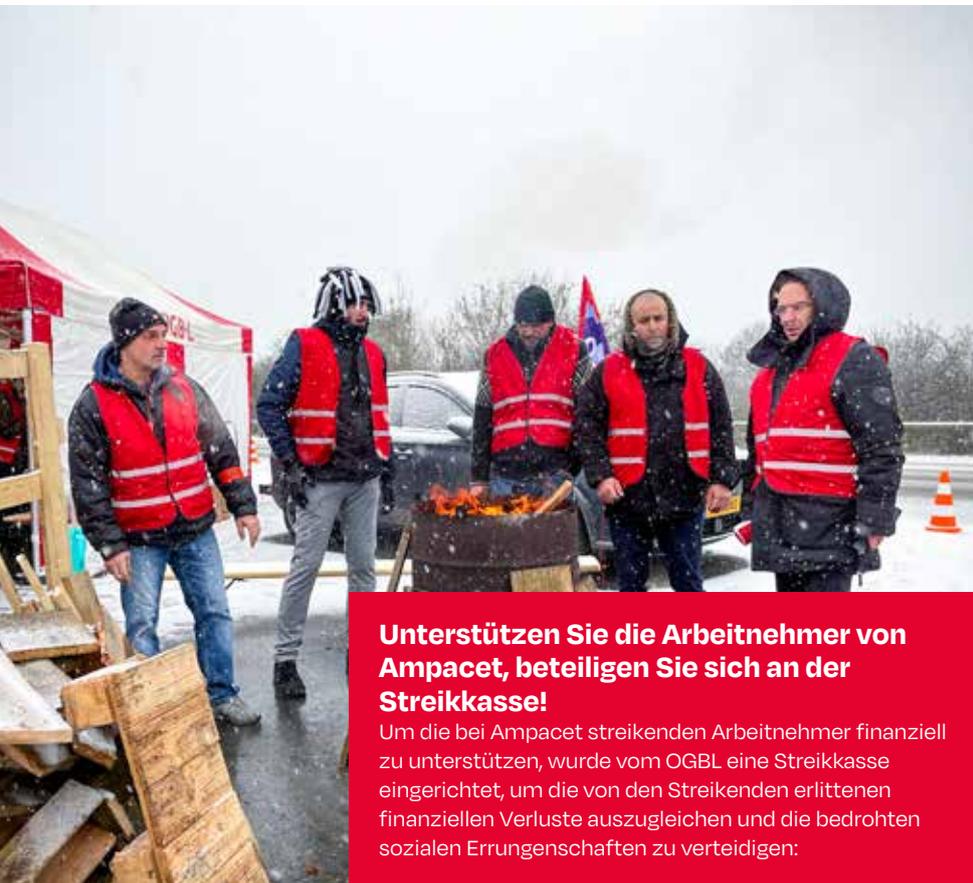
LSAP, déi Lénk, déi gréng und KPL ihre Solidarität mit den Streikenden zum Ausdruck gebracht und sich sogar zum Streikposten begeben, um sie zu unterstützen. Die Gemeinden Bettemburg, Rümelingen und Düdelingen ließen den Streikenden Brennholz zukommen. Aus Solidarität hielten auch jeden Tag Menschen an, die etwas mitbrachten, um Körper und Geist zu wärmen. Und eine ganze Reihe von Musikern hat sich bereit erklärt, Unterstützungskonzerte abzuhalten.

Am 3. Dezember organisierten die Streikenden zusammen mit dem OGBL sogar ein geselliges Familienfest, bei dem die Kinder vom Heiligen Nikolaus besucht wurden.

Am 6. Dezember begab sich eine Delegation der Streikenden auch vor die Abgeordnetenkammer in Luxemburg, um die Parlamentarier sowie den Arbeitsminister Georges Mischo direkt auf den laufenden Sozialkonflikt in ihrem Betrieb anzusprechen.

Angesichts des Muts der Streikenden und der Solidaritätswelle, die um sie herum entstanden ist, besteht die einzige Reaktion der Unternehmensleitung bislang darin,





Unterstützen Sie die Arbeitnehmer von Ampacet, beteiligen Sie sich an der Streikkasse!

Um die bei Ampacet streikenden Arbeitnehmer finanziell zu unterstützen, wurde vom OGBL eine Streikkasse eingerichtet, um die von den Streikenden erlittenen finanziellen Verluste auszugleichen und die bedrohten sozialen Errungenschaften zu verteidigen:



mehrmals täglich die Polizei zu rufen und zu versuchen, den Streik mit allen rechtlichen Mitteln zu brechen. Darüber hinaus scheint das Unternehmen versucht zu haben, Personal einzustellen. Sollte es sich dabei um einen Versuch handeln, die streikenden Arbeitnehmer zu ersetzen, wäre dies natürlich völlig illegal und der OGBL hat bereits angekündigt, dass er mit den geeigneten Mitteln darauf reagieren wird.

Bei Redaktionsschluss war der Streik noch im Gange und war bereits der längste Streik in Luxemburg seit dem Streik der Fliesenleger im Jahr 1995, der insgesamt 28 Tage gedauert hatte.

Und wenn eines sicher ist, dann dass die streikenden Arbeitnehmer bei Ampacet entschlossener denn je sind, ihren Kampf bis zum Ende durchzuziehen•



„Wir sind hier, um unseren Kollektivvertrag zu verteidigen“

Das OGBL-Syndikat Bau hatte die Arbeitnehmer des Sektors zu einer Demonstration am 7. Dezember im Gewerkschaftscasino in Bonnweg aufgerufen. Für bessere Arbeitsbedingungen! Für sichere und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze. Und gegen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

José Nicolau Nunes Pinto, der Präsident des OGBL-Syndikats Bau, machte gleich zu Beginn klar: „Wir sind hier, um unseren Kollektivvertrag zu verteidigen. Es ist dieser Zusammenschluss, der es uns ermöglichen wird, gegen ein Patronat zu kämpfen, das immer kleinlicher, arroganter und von einem unvergleichlichen und maßlosen Egoismus geprägt ist. Wir dürfen nicht vergessen, dass die Bosse ihre Taschen gut gefüllt haben, und das dank uns. Es ist an der Zeit, dass sie ihren Reichtum endlich mit uns teilen.“

Seit zwei Jahren ist der sektorale Kollektivvertrag im Bausektor abgelaufen, seit zwei Jahren kämpft der OGBL mit den Patronatsverbänden des Sektors, um einen neuen Kollektivvertrag auszuhandeln. „Sie verweigern jede ernsthafte Verhandlung und das ist ein Skandal“, erklärt Jean-Luc De Matteis, Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Bau.

Dabei haben die Arbeitgeber jahrzehntelang von der Dynamik, die der Bausektor erlebt hat, stark profitiert. Und wie Jean-Luc De Matteis erklärt, sind die Bauunternehmen sehr oft auch selbst Investoren und Promotoren, die von den steigenden Wohnpreisen profitiert haben. „Die Preissteigerungen für Wohnraum und Grundstücke sind zu einem sehr großen Teil in dieselben Taschen geflossen“. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass sich die Gewinnspannen der Bauträger auf 20-40 % des Preises einer Wohnung beliefen, was zig Millionen Euro bedeutet, die auf dem Rücken der Arbeitnehmer verdient wurden.

„Kein Unternehmen im Baugewerbe kann sagen, dass in den letzten Jahren die Margen nicht groß genug, die Gewinne nicht hoch genug und die Auftragsbücher nicht voll genug waren. Das ist jedoch genau das, was das Patronat seit Beginn der Verhandlungen sagt“, prangert der OGBL-Zentralsekretär an.

Seit zwei Jahren nutzt das Patronat alle möglichen und unmöglichen Argumente, um die Verhandlungen zu verlangsamen. „Am Anfang war der Krieg in der Ukraine, dann die Inflation aufgrund der steigenden Energiepreise. Trotzdem haben wir ihnen mit Zahlen belegt, dass es der Branche gut geht“. Die Baubranche, die zu Beginn der Covid-Pandemie drei Wochen lang stillgestanden hatte, war auch eine der ersten, die sich wieder erholte und einen rasanten Aufschwung verzeichnete. „Und diesen Aufschwung haben die Arbeitnehmer ermöglicht, mit Überstunden. Die Branche ist gestärkt daraus hervorgegangen.“

Den Arbeitgebern zufolge sind die Löhne und Arbeitsbedingungen derzeit zufriedenstellend,



sodass es keinen Grund gibt, Erhöhungen in Betracht zu ziehen. Wenn die Löhne und Arbeitsbedingungen wirklich so gut wären, wie Jean-Luc De Matteis erklärte, wie ließe sich dann der derzeitige Mangel an Arbeitskräften in der Branche erklären? „Nur mit seriösen Arbeitsbedingungen und Perspektiven wird es uns gelingen, junge Menschen in den Sektor zu locken und den Mangel an Arbeitskräften zu beheben.“

Der OGBL räumt ein, dass die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags dieses Mal in einem etwas anderen Kontext als in der Vergangenheit stattfinden und dass „sich der Bausektor seit mehreren Monaten in einer Phase der Verlangsamung befindet“. Aber, so Jean-Luc De Matteis, nicht alle Unternehmen sind im selben Boot. Nicht alle leiden unter der Verlangsamung. Der Sektor ist nicht homogen und viele Unternehmen erzielen weiterhin Gewinne.

Und dies ist ein weiterer Vorwurf des OGBL gegenüber dem Patronat. Seit 2022 „schreit das Patronat unaufhörlich 'Gefahr im Verzug', um mit allen möglichen Mitteln massive staatliche Beihilfen zu erhalten“. Nunmehr fordern die Patronatsverbände die Einführung eines sektoralen Arbeitsplatzerhaltungsplans, gegen den sich der OGBL wehrt. „Nicht alle Betriebe sind gleichermaßen vom momentanen Stillstand betroffen. Es ist daher unvorstellbar, dass die, die nicht in Not sind, Druck ausüben, um diese Beihilfen zu erhalten. Der Staat darf nicht die Taschen der Akteure füllen, die mindestens ein Jahrzehnt lang Hunderttausende von Euro auf dem Rücken der Arbeiter verdient haben“, so der Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Bau.

Der OGBL erklärt sich hingegen durchaus bereit, mit den Betrieben, die aufgrund der aktuellen Konjunktur wirklich in Schwierigkeiten sind, individuelle Pläne zum Beschäftigungserhalt auszuhandeln. Die Patronatsverbände tun jedoch alles, um diese Option zu blockieren, indem sie derzeit Druck auf die Betriebsleiter ausüben. „Wir haben Kenntnis von versandten Briefen erhalten, in denen die Betriebe aufgefordert werden, keine individuellen Pläne abzuschließen,



schon gar nicht mit dem OGBL. Das ist schlichtweg eine ekelhafte Vorgehensweise“, geißelt Jean-Luc De Matteis und erinnert daran, dass Tausende von Arbeitsplätzen auf dem Spiel stehen.

Der OGBL bedauert auch, dass er in diesem Dossier etwas allein dasteht. Die andere Gewerkschaft hat sich der Position der Patronatsseite angeschlossen.

Letzter Punkt, der auf der Demonstration angesprochen wurde: die Ankündigung der neuen Regierung, die Arbeitszeit zu flexibilisieren - ein riesiges Geschenk an das Patronat im Bausektor. „Ihr Traum ist es, die Arbeitnehmer arbeiten zu lassen, wann sie wollen und wie sie wollen: mehr im Sommer und weniger im Winter“, erklärt Jean-Luc De Matteis.

Die Ankündigung der Regierung verweist in der Tat perfekt auf die seit langem bestehende Forderung, die die Patronatsverbände im Bausektor stellen. Eine Maßnahme, die der OGBL nicht nur für gefährlich hält, da sie das Unfallrisiko erhöht, sondern auch für die Arbeitnehmer, da sie Lohnverluste und einen Verlust an Lebensqualität mit sich bringt.

Der OGBL wird sich dieser Maßnahme widersetzen, wie er es bereits in der Vergangenheit getan hat. Und in diesem bevorstehenden Kampf wird er auch nicht auf die andere Gewerkschaft zählen können...

Erneuerung des Kollektivvertrags – die Forderungen des OGBL:

- ◆ Erhöhung des Jahresendbonus, der jedem Arbeitnehmer unabhängig von der Anzahl der Krankheitstage gezahlt wird, um 1%.
- ◆ Aufwertung der Lohntabelle.
- ◆ Verbesserung der Weiterbildung, damit jeder Arbeitnehmer daran teilnehmen kann, wobei zu beachten ist, dass die Beförderung an die Ausbildung geknüpft ist.
- ◆ Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage auf 6 Wochen pro Jahr.

„Wir bitten nicht um Almosen, sondern um Anerkennung“

Am 15. November organisierte die Gewerkschaft OGBL eine Protestaktion auf Kirchberg, um die Haltung des Arbeitgeberverbandes in der Gemeinschaftsgastronomie (FEDIL Catering) im Rahmen der Verhandlungen über die Einführung eines ersten Kollektivvertrags in der Branche anzuprangern.

Eineinhalb Jahre ist es nun her, dass die Verhandlungen über die Einführung eines Kollektivvertrags in diesem Bereich aufgenommen wurden, der sich von der Betriebsverpflegung bis hin zu Krankenhäusern, Maisons-relais und Pflegeheimen erstreckt. Während FEDIL Catering (der Arbeitgeberverband der Branche) weiterhin ernsthaften Verhandlungen aus dem Weg geht, sind die Arbeitnehmer der Gemeinschaftsverpflegung entschlossener denn je, endlich ihren ersten Branchenkollektivvertrag zu erhalten... auf den sie nun schon seit mehr als 20 Jahre warten!

„Bei unserem letzten Treffen teilte uns die Geschäftsleitung mit, dass sie einen Vorschlag habe. Ich sagte mir in diesem Moment: Endlich! 20 Jahre, endlich ein Vorschlag! Und dann die Enttäuschung. Uns wird nur eine Lohnerhöhung von 0,5 % angeboten. Das entspricht genau 7 Cent brutto pro Stunde, also etwa 12 Euro brutto pro Monat. Es ist beschämend, beleidigend, erniedrigend. Und schlimmer noch: Die vorgeschlagene Erhöhung betrifft nur jene, die den sozialen Mindestlohn erhalten. Für operatives Personal, Köche, Butler: niet, rien, nada“, sagt die Vorsitzende der Betriebsvertretung bei Sodexo, Sémia Mhadhbi. „Wir bitten nicht um Almosen, sondern um Anerkennung, um Respekt für unsere Arbeit.“

Löhne, die den sozialen Mindestlohn kaum überschreiten, Arbeitszeiten von bis zu 22 Stunden pro Tag. „Miserable Löhne und übertriebene Flexibilität sind der Alltag der Arbeitnehmer in der Gemeinschaftsgastronomie“, sagte Chrystelle Brassinne, beigeordnete Zentralsekretärin des OGBL.

Seit zwei Jahrzehnten fordern die Arbeitnehmer eine Aufwertung. „Die Arbeitgeber weigern sich, dafür zu zahlen. Sie haben uns dazu gebracht, uns im Kreis zu drehen und sogar so weit zu gehen, dass wir versuchen, die wenigen Vorteile, die die Arbeitnehmer haben, herabzusetzen. Sie stellen sich taub und verschließen bewusst die Augen vor den Bedürfnissen ihrer Arbeitnehmer, vor ihrem Streben nach einem besseren, menschenwürdigeren Leben, vor ihrem Recht auf wohlverdiente Anerkennung“, so die Zentralsekretärin weiter.

Aber dieses Mal sind die Arbeitnehmer des Sektors entschlossen, die Dinge selbst in die Hand zu nehmen und ihre Sache mit ihrer Gewerkschaft, dem OGBL, voranzutreiben.

Der OGBL und die Arbeitnehmer des Cateringsektors fordern vor allem die Einführung eines dreizehnten Monats.

Die Protestaktion am 15. November war die erste Aktion einer größeren Mobilisierung. Weitere Aktionen sollen in Kürze folgen •





20 Jahre, endlich ein Vorschlag!
Und dann die Enttäuschung.
Uns wird nur eine Lohnerhöhung von
0,5 % angeboten



Löhne, die den sozialen Mindestlohn kaum überschreiten, Arbeitszeiten von bis zu 22 Stunden pro Tag.



Obwohl die Namen der neuen Käufer nun bekannt sind, bleibt die Situation für das Luxair-Personal des CargoCenters dennoch heikel.





Geschäftsübertragung beim CargoCenter Jetzt ist eine schnelle Lösung gefragt!

Die 1.200 Arbeitnehmer des CargoCenters in Findel leben weiterhin in Ungewissheit über ihre sozialen Errungenschaften, ihre Arbeitsbedingungen und den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze.

Zur Erinnerung: Luxair beschloss Ende Mai 2023, nicht mehr an der Ausschreibung bezüglich der Lizenzen für das "Ground handling cargo" teilzunehmen. Die Frist für die Auswahl der Unternehmen für die Vergabe von zwei Lizenzen für die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich "Ground handling cargo" endete am 31. Oktober 2023. Die Lizenzen wurden schließlich vom zuständigen Ministerium über einen Monat später an die Unternehmen Goldair Handling S.A. und Luxcargo Handling S.A., eine neue Tochtergesellschaft von Cargolux, vergeben.

Obwohl die Namen der neuen Käufer nun bekannt sind, bleibt die Situation für das Luxair-Personal des CargoCenters dennoch heikel, da die Übertragung des Betriebs und des Personals auf ein neues Unternehmen grundlegende Fragen aufwirft. Das betroffene Personal braucht Stabilität und klare Antworten auf seine Sorgen.

Nachdem der OGBL und die anderen bei Luxair vertretenen Gewerkschaften darum gebeten hatten, die neue Mobilitätsministerin nach ihrem Amtsantritt dringend zu treffen, um mit ihr über die Situation zu sprechen, empfing diese schließlich am 8. Dezember die Gewerkschaften. Die Gewerkschaften konnten ihr so die wichtigsten noch zu lösenden Punkte darlegen.

Dabei handelt es sich erstens um die Frage der Beschäftigungsgarantie für alle betroffenen Arbeitnehmer. Diese Beschäftigungsgarantie soll klarstellen und sicherstellen, dass es infolge der Übertragung der Geschäftstätigkeit keine Entlassungen geben wird und dass das Unternehmen im Falle eines Personalüberhangs mit den Gewerkschaften einen Plan zum Beschäftigungserhalt aushandeln wird.

Zweitens fordern die Gewerkschaften die Einführung eines spezifischen Kollektivvertrags für die

neue Gesellschaft auf der Grundlage des Kollektivvertrags von Luxair, um so die Wahrung der Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen zu gewährleisten.

Drittens fordern die Gewerkschaften eine angemessene Personalvertretung, um den Transfer der Arbeitnehmer ab der Übernahme des Personals begleiten zu können.

Schließlich fordern die Gewerkschaften die Garantie der bestehenden Vereinbarungen und die Wahrung der spezifischen außergesetzlichen Vorteile des Luxair-Personals.

Die Gewerkschaften haben die Mobilitätsministerin daran erinnert, dass ohne eine schnelle Lösung für die Sorgen des Personals ein größerer Konflikt bei Luxair im CargoCenter unvermeidbar ist, da der Zeitpunkt der Übertragung der Aktivität auf den 1. Januar 2024 festgelegt ist.

Die Diskussion mit der Ministerin war jedoch konstruktiv. Die Ministerin legte zudem Wert darauf, die Bedeutung des Sozialdialogs zu betonen. Nachdem sie die verschiedenen beteiligten Akteure empfangen hatte, äußerte sie sich ebenfalls zuversichtlich und sicherte der Gewerkschaftsdelegation ihre volle Unterstützung und Hilfe bei der Suche nach Lösungen in dieser Angelegenheit zu.

Die Ministerin für Mobilität schloss die Unterredung mit der Feststellung, dass die noch offenen Punkte nunmehr bei den nächsten Verhandlungssitzungen zwischen den Gewerkschaften und den Unternehmensleitungen rasch geregelt werden müssten.

Am 29. September hatten die Arbeitnehmer des CargoCenters, auf Aufruf der Gewerkschaften, vor dem Flughafen in Findel massiv demonstriert, um ihre Wut und ihre Besorgnis im Zusammenhang mit dieser Übertragung der Tätigkeit zum Ausdruck zu bringen•

DOSSIER

#5 2022 | BEILAGE DES AKTUELL

OGB•L

SOUS LE HAUT
PATRONAGE
DE NOUS-MÊMES

Was ist die CSL?

Einleitung

Ob Arbeitnehmer, Rentner, Auszubildender oder Arbeitssuchender, wussten Sie, dass Sie auch Mitglied der Arbeitnehmerkammer (CSL) sind? Und das unabhängig von Ihrer Nationalität oder Ihrem Wohnort! Wer durch diese Zeilen davon erfährt, wird sich sicherlich sofort fragen: Was ist die CSL?

Und das ist auch gut so, denn genau diese Frage wollten wir in diesem Fall beantworten. Obwohl die Arbeitnehmerkammer, deren Mitglied Sie sind, wenig oder gar nicht bekannt ist, spielt sie dennoch eine wichtige Rolle in Luxemburg, nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch in Bezug auf die Reflexion, insbesondere durch ihren Beitrag zur öffentlichen Debatte sowie durch die Bereitstellung einer ganzen Reihe von Ressourcen, einschließlich der Weiterbildung, für die Bürger.

Weniger als drei Monate vor den Sozialwahlen, bei denen die 60 Vertreter der Arbeitnehmer, Rentner, Auszubildenden und Arbeitssuchenden im Hauptorgan der CSL, d.h. in der Vollversammlung, erneuert werden, dachten wir, es wäre interessant, die verschiedenen Facetten dieser Institution zu entfalten. Und so werden Sie sich von nun an nicht mehr fragen müssen: Was ist die CSL?

Sozialwahlen

für die Arbeitnehmerkammer im März 2024

Eine wichtige Wahl, die Sie direkt betrifft

— Im März 2024 werden alle Arbeitnehmer und Rentner in Luxemburg – **unabhängig davon, ob sie in Luxemburg ansässig sind oder nicht** – aufgerufen sein, ihre Vertreter in der Arbeitnehmerkammer (CSL) zu wählen. Angesichts der Aufgaben, die die CSL im Interesse der Arbeitnehmer und Rentner erfüllt, handelt es sich hierbei um **eine Wahl von größter Bedeutung**.

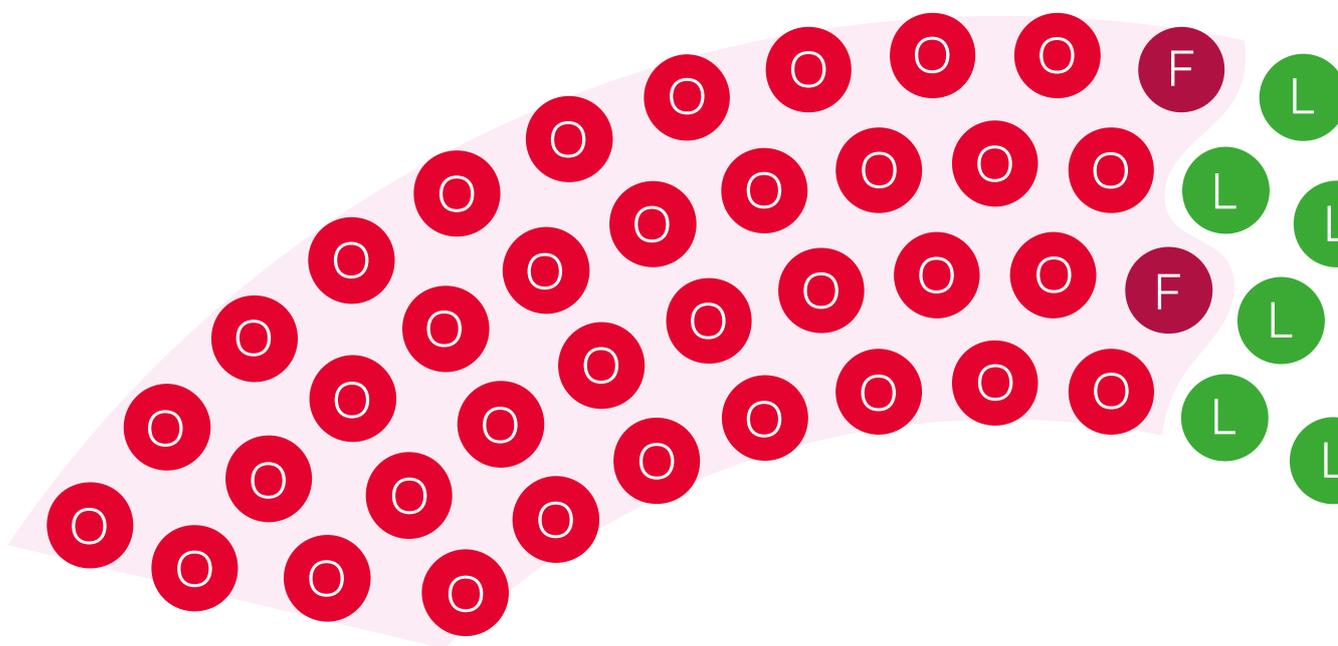
— Konkret handelt es sich bei den Sozialwahlen für die Arbeitnehmerkammer um eine **Briefwahl**. **Alle Arbeitnehmer und Rentner in Luxemburg** erhalten demnach zwischen Ende Januar und Anfang März 2024 einen Brief mit einem Wahlzettel nach Hause (egal wo Sie wohnen), den Sie bitte ausfüllen und (kostenlos) bis zum 12. März 2024 zurücksenden.

Nehmen Sie an diesen Wahlen teil – Stimmen Sie für Ihre Rechte

Wählt Liste
2

Die CSL-Vollversammlung

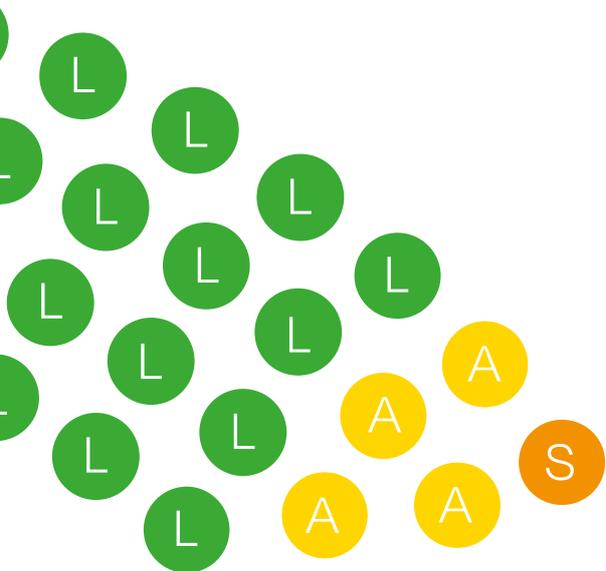
Die Vollversammlung, die alle fünf Jahre im Rahmen der Sozialwahlen gewählt wird, ist das Hauptorgan der Arbeitnehmerkammer. Die 60 Mitglieder werden in allgemeiner Wahl und nach dem Verhältniswahlrecht auf der Grundlage von Listen gewählt, die von den Gewerkschaften vorgelegt werden.



35 + 2
OGBL FNCTTFEL



Seit den letzten Sozialwahlen 2019 wird die Arbeitnehmerkammer von der OGBL-Präsidentin **Nora Back** präsidiert.



18
LCGB

4
ALEBA

1
SYPROLUX

Die Gruppen

Gruppe 1

Arbeitnehmer aus dem Stahlsektor
OGBL: 3 von 5 Sitzen

Gruppe 2

Arbeitnehmer aus anderen Industriesektoren
OGBL: 4 von 8 Sitzen

Gruppe 3

Arbeitnehmer aus dem Bausektor
OGBL: 4 von 6 Sitzen

Gruppe 4

Arbeitnehmer aus dem Finanzsektor und aus der Finanzintermediation
OGBL: 3 von 8 Sitzen

Gruppe 5

Arbeitnehmer aus dem Dienstleistungssektor sowie aus anderen Sektoren, die nicht von den anderen Gruppen abgedeckt sind
OGBL: 9 von 14 Sitzen

Gruppe 6

Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltung und der öffentlichen Unternehmen der Kommunikations-, Wasser- und Energiewirtschaft
OGBL: 3 von 4 Sitzen

Gruppe 7

Arbeitnehmer aus dem Gesundheits- und Sozialwesen
OGBL: 5 von 6 Sitzen

Gruppe 8

Aktive und pensionierte CFL-Agenten
Landesverband: 2 von 3 Sitzen

Gruppe 9

Bezieher einer Alters- und Invaliditätsrente, mit Ausnahme von CFL-Agenten im Ruhestand
OGBL: 4 von 6 Sitzen

Die CSL ist eine von **5** Berufskammern in Luxemburg

In Luxemburg gibt es 5 Berufskammern, die jeweils die Interessen einer spezifischen Berufsgruppe vertreten. Man muss nämlich wissen, dass die Berufsvertretung in Luxemburg durch die Koexistenz einer freien Vertretung (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) und einer obligatorischen Vertretung (Berufskammern) gekennzeichnet ist.

Wir sind fast alle CSL

Mit Ausnahme von öffentlichen Beamten und Angestellten sind alle Arbeitnehmer, Auszubildenden, Rentner und Arbeitssuchenden unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem Wohnort automatisch CSL-Angehörige.

Die CSL vertritt die Interessen von:

445 600 Arbeitnehmer
+ 153 000 Rentner
+ 4 000 Auszubildende
+ 15 000 Arbeitssuchende

= 600 000
Personen

Ihre Hauptaufgabe

... besteht darin, die Interessen ihrer Angehörigen zu vertreten und zu wahren.

Die CSL ist ihre Stimme im Gesetzgebungsverfahren und in den sozioökonomischen Institutionen des Landes.

Die CSL vertritt unsere Interessen

Die Arbeitnehmerkammer ist ein offizielles Beratungsorgan, das im Zentrum des Gesetzgebungsverfahrens steht. Konkret bedeutet dies, dass die Regierung bei jedem neuen Gesetz oder jeder neuen großherzoglichen Verordnung, die von der CSL vertretene Personen betrifft, die CSL um eine Stellungnahme bitten muss.

Die CSL gibt jährlich etwa 100 Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen oder großherzoglichen Verordnungen in den Bereichen Wirtschaft, Soziales, soziale Sicherheit, Arbeitsrecht, Bildung und Berufsbildung ab.

Diese Stellungnahmen werden von den Abgeordneten bei der Ausarbeitung von Gesetzen berücksichtigt und ermöglichen es so, die Arbeit des Gesetzgebers zu beeinflussen, um die Lebensqualität, die Kaufkraft, die Rechte und die sozialen Errungenschaften der über 600.000 von der CSL vertretenen Arbeitnehmer, Auszubildenden, Rentner und Arbeitssuchenden, zu verteidigen.

Die CSL kann auch von sich aus Vorschläge für europäische Gesetzestexte einbringen und kann sogar von sich aus Gesetzesentwürfe vorschlagen.



Wählt Liste
2

Die CSL ist auch ein Organ für sozioökonomische Überlegungen

Die Arbeitnehmerkammer erarbeitet auch sozioökonomische Dossiers zu einer Vielzahl von Themen mit nationaler und europäischer Dimension und formuliert so den Lohnstandpunkt in makrosozialen Berichten, indem sie die Position der Arbeitnehmer dokumentiert. Diese Veröffentlichungen tragen zur öffentlichen Debatte bei und ermöglichen insbesondere die Aufklärung der staatlichen Behörden.

Dies ist eine Arbeit von größter Bedeutung, zumal die meisten anderen Studien und Analysen, die in der öffentlichen Debatte in Luxemburg benutzt werden, in der Regel von Institutionen oder *Think Tanks* stammen, die den Interessen der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien wenig freundlich gesinnt sind. So ist die CSL praktisch die einzige Institution, die Zahlen- und Faktenanalysen erstellt, die die Forderungen der Gewerkschaften unterstützen und legitimieren.

Ein Beispiel hierfür ist die letzte große Studie der CSL zum sozialen Mindestlohn („*Portrait de la population au salaire social minimum*“), die anhand von Zahlen belegt, dass die Höhe des sozialen Mindestlohns in Luxemburg entgegen der landläufigen Meinung keineswegs übermäßig hoch ist. Mehr noch: Die Studie analysiert, wie noch nie zuvor geschehen, die soziodemografischen, sozioprofessionellen und sozioökonomischen Merkmale der Bezieher des Mindestlohns.

Ein weiteres Beispiel ist die Analyse der CSL zu den negativen Auswirkungen der Rentenreform von 2012 (*Econews* Nr. 6, Mai 2023), in der es heißt, dass ein „Durchschnittsverdiener“ nach 25 Jahren im Ruhestand eine um 23% bis 32% niedrigere Rente haben wird als ohne Reform, wenn die Reform ihre volle Wirkung entfaltet hat. Dies entspricht einem Verlust von 314.000 Euro bis 404.000 Euro.

Wählt Liste
2



Die CSL —

— vertritt Arbeitnehmer, Auszubildende, Rentner und Arbeitssuchende in den nationalen Institutionen in Luxemburg

Die Arbeitnehmerkammer ernennt außerdem je nach Kräfteverhältnis in ihrer Vollversammlung die Arbeitnehmervertreter bei der Nationalen Gesundheitskasse (CNS), der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) und bei den Gerichten für Arbeit und soziale Sicherheit sowie die Arbeitnehmervertreter, die als Beisitzer an den Arbeitsgerichten des Landes berufen werden.

Darüber hinaus ist die CSL in verschiedenen beratenden Ausschüssen vertreten, um dort die Interessen ihrer Angehörigen zu verteidigen.

— informiert Arbeitnehmer über ihre Rechte

Die Arbeitnehmerkammer stellt Bücher zum Arbeitsrecht und zur Sozialversicherung, zu Steuerfragen und allgemein zur Arbeitswelt zur Verfügung.

— setzt sich für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden ein

Die CSL widmet einen Teil ihrer Aktivitäten der Förderung und Entwicklung einer Kultur, die sich auf die Prävention und die Entwicklung von Maßnahmen für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz konzentriert. Darüber hinaus bietet sie „Stressberodung“ an, um Opfern von Stress am Arbeitsplatz zu helfen.

— organisiert zahlreiche öffentliche Veranstaltungen

Um die öffentliche Debatte zu beleben, organisiert die CSL Veranstaltungen nach verschiedenen Formaten:

- Konferenzen und Symposien zu verschiedenen wirtschaftlichen, politischen, sozialen und bildungspolitischen Aspekten sowie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- Workshops zu verschiedenen sozioökonomischen und rechtlichen Themen, die für jedermann zugänglich sind
- Informationsveranstaltungen über das Bildungsangebot des LLLC
- Informationsveranstaltungen über Urlaub und Hilfen zur Weiterbildung.

— hat die Reflexionsplattform *Improof* ins Leben gerufen

Die Arbeitnehmerkammer hat im Januar 2023 auch eine Plattform für Überlegungen zu einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft mit dem Namen *Improof* ins Leben gerufen. Diese Plattform möchte Beiträge von Autoren hervorheben, die Überlegungen zu Gunsten:

- einer Arbeit unter qualitativ hochwertigen Bedingungen
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit
- einem öko- und sozialverantwortlichen Konsum
- der sozioökonomischen Entwicklung
- der Verteilungsgerechtigkeit und des sozialen Zusammenhalts
- der Bekämpfung von Ausgrenzung und Ungleichheit
- einer Grundausbildung und Weiterbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Aspekten des Lebens umfasst.



Die CSL steht auch für ein Bildungsangebot

Seit über 50 Jahren setzt sich die Arbeitnehmerkammer für den Fortschritt der Arbeitnehmer ein. Die Schulungen der CSL sind in diesem Zusammenhang ein starkes Instrument des sozialen Aufstiegs, das sich an alle richtet.

Mit über 12 000 Anmeldungen pro Jahr ist das Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) der CSL einer der größten Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen für Erwachsene in Luxemburg.

Das LLLC bietet verschiedene Arten von Schulungen an, die dezentral an verschiedenen Orten, in verschiedenen Sprachen und nach unterschiedlichen Formeln durchgeführt werden.

Ausbildungsangebot:

- Abendkurse
- Tageskurse
- Betriebsübergreifende und innerbetriebliche Seminare
- Akademische Programme
- Spezialisierte Ausbildungen
- Ausbildung für den Zugang zu einem Universitätsstudium
- Maßgeschneiderte Schulungen in luxemburgischer Sprache
- Zertifizierungen in den Bereichen IT, Bankwesen, Projektmanagement und andere.

Die verschiedenen Kursangebote

- Präsenzveranstaltungen
- Blended Learning
- Im virtuellem Klassenzimmer
- E-Learning

Die Ausbildungsbereiche

- Bürotechnik – IT – Digitale Transformation
- Finanzen – Buchhaltung – Steuern
- Recht
- Kommunikation – Marketing – Vertrieb
- Personalmanagement
- Management – Leadership
- Persönliche – berufliche Entwicklung
- Wirtschaft – Management
- Banken – Versicherungen
- Logistik – Einkauf
- Qualität – Umwelt
- Sicherheit – Wohlbefinden – Gesundheit am Arbeitsplatz
- Governance – Audit – Risikomanagement
- Verwaltung – Sekretariat – Rezeption
- Soziales

→ Mehr Infos

lllc.lu

Luxembourg Lifelong Learning Centre
2-4 rue Pierre Hentges
L-1726 Luxembourg
T +352 27 494 600 | Formation@LLLC.lu

Das **Ausbildungs- und Seminarzentrum** der CSL

Das Ausbildungs- und Seminarzentrum (CEFOS) der CSL in Remich bietet Kurse zur gewerkschaftlichen Weiterbildung an. Das Zentrum ist eine multifunktionale Infrastruktur, die sich ideal für die Durchführung von Seminaren eignet. Es bietet auch zahlreiche Angebote für ein nationales, überregionales und internationales Publikum an.

Die Einrichtungen können sowohl von Verbänden als auch von öffentlichen oder privaten Organisationen genutzt werden, die dort Schulungen durchführen möchten.

→ **Mehr Infos**

cefos.lu

12 rue du Château

L-5516 Remich

T +352 27 494 500

Die CSL: eine Quelle für Dokumentation und Information, die jedem zur Verfügung steht

Die Arbeitnehmerkammer stellt eine ganze Reihe von Publikationen zur Verfügung. Diese Publikationen sind in mehreren Sprachen verfasst und behandeln folgende Themen:

- Ihre Rechte

als Arbeitnehmer, Auszubildender und Rentner

- sozioökonomische Entwicklungen

auf nationaler und europäischer Ebene sowie Themen von allgemeinem Interesse

- Gesundheit, Sicherheit & Wohlbefinden

am Arbeitsplatz



Alle Veröffentlichungen und Newsletter können kostenlos heruntergeladen werden unter:

www.csl.lu

Rubrik: Bibliothek > Publikationen



Abonnieren Sie die Newsletter der CSL

Betterwork

lenkt Ihre Aufmerksamkeit auf aktuelle Themen, die zu den Themen Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gehören.

CSLnews

ermöglicht es Ihnen, die Aktivitäten der CSL sowie die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Land zu verfolgen.

Droit social en pratique

informiert Sie konkret über Themen des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung.

Econews

vermittelt Ihnen Wirtschaftsdaten und Statistiken, die eine kritische Beurteilung der in der Öffentlichkeit verbreiteten Vorstellungen ermöglichen.

GoFormation

hält Sie über Themen auf dem Laufenden, die die Bereiche Bildung, Weiterbildung und Personalpolitik betreffen.

InfosJuridiques

informiert Sie über die Auslegung von Entscheidungen der zuständigen Gerichtsinstanzen im Bereich des Arbeitsrechts.

SocioNews

bietet Ihnen Erklärungen zu den Änderungen der Sozialgesetzgebung in Luxemburg

Chronologie

der Chambre des Salariés

1918

30. Juni: Der 2. Nationale Gewerkschaftskongress fordert die Einrichtung einer Arbeiterkammer

1919

26. November: Gesetzesvorschlag von Nicolas Jacoby, der die Schaffung einer gewählten Arbeiterkammer zum Gegenstand hat, mitunterzeichnet von den Mitgliedern des Sonderausschusses (außerordentliches Komitee zur Wahrung der Arbeiterinteressen), darunter die Präsidenten des Berg- und Hüttenarbeiterverbands und des Luxemburger Metallarbeiterverbands (Vorgänger des heutigen OGBL) Bernard Herschbach und Michel Schettlé

1920

5. Mai: Die Abgeordnetenkammer nimmt den Vorschlag für den Gesetzesvorschlag von Jacoby (in einer abgeänderten Fassung) an. Dennoch wird das Gesetz, obwohl es im Memorial als Gesetz vom 28. Juni 1920 veröffentlicht wurde, nie umgesetzt

1924

24. April: Einrichtung von gewählten Berufskammern mit beratender Funktion für Arbeiter (Arbeiterkammer – AK), Privatangestellte (Privatangestelltenkammer – CEP-L), Handwerker (heute Handwerkskammer) und Landwirte (Landwirtschaftskammer), die zu der 1841 gegründeten Handelskammer hinzukommen

1925

Bei den ersten Kammerwahlen erlangten die freien Gewerkschaften in der AK eine sehr große Mehrheit (13 von 16 Sitzen). Die ersten beiden Vorsitzenden der Lohnkammern kommen von den freien Gewerkschaften: Léon Weirich von der LBMAV in der AK, Michel Hack von der *Fédération nationale des cheminots* (FNC) in der CEP-L

1938

Die Arbeiterkammer veröffentlicht einen ersten Entwurf für ein Arbeitsgesetzbuch (das erst ... 2006 gesetzlich eingeführt wird)

1940-1944

Die Arbeiterkammer und die Privatangestelltenkammer stellen ihre Tätigkeit während der deutschen Besatzung ein. Ihre Räumlichkeiten werden von Nazi-Organisationen wie der *Deutschen Arbeitsfront und Kraft durch Freude* übernommen

1964

Gründung der Kammer der Beamten und öffentlichen Angestellten

1971

Einführung von Abendkursen (Erwachsenenbildung) durch die Privatangestelltenkammer. Dies ist der erste Schritt auf dem Weg zur Einrichtung des *Luxembourg Life Long Learning Center* (LLLC) im Jahr 2003



1976

Eröffnung des Ausbildungs- und Seminarzentrums (CEFOS) der Arbeiterkammer in Remich

1979

Zum ersten und einzigen Mal wird der OGBL, obwohl er die größte Gewerkschaft nach Stimmenzahl ist, in der Arbeiterkammer von einer LCGB-NHV-Koalition (Vorgänger der heutigen NGL-SNEP) überstimmt

1984

Der OGBL erlangt die absolute Mehrheit in der AK, die er nicht mehr loslassen wird

1993

13. Juli: Nach langjähriger Forderung des OGBL wird das Wahlrecht für die Berufskammern für Nicht-Luxemburger geöffnet

1993

10. November: Zum ersten Mal überholt der OGBL bei den CEP-L-Wahlen die *Fédération des employés privés* (FEP-FIT et Cadres) und übernimmt die Präsidentschaft der beiden Berufskammern des Salariats. Die FEP integriert den OGBL 9 Jahre später

1996

Die Privatangestelltenkammer bietet zum ersten Mal Ausbildungen auf Hochschulniveau an

2006

28. April: Unterzeichnung des Tripartite-Abkommens, das die Einführung eines einheitlichen Statuts für alle privatrechtlichen Arbeitnehmer vorsieht

2008

13. Mai: Das Einheitsstatut wird in das Gesetz aufgenommen. Alle Unterschiede in der Behandlung von Arbeitern und Privatangestellten werden abgeschafft. In den Unternehmen werden einheitliche Personaldelegationen eingerichtet. Die Nationale Gesundheitskasse (CNS) und die Nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) ersetzen die früheren Kranken- und Rentenkassen für Arbeiter und Privatangestellte. Das Gesetz sieht vor, dass die AK und die CEP-L durch eine neue einheitliche Berufskammer, die Arbeitnehmerkammer (CSL), ersetzt werden



2008

12. November: Bei den ersten Wahlen für die Arbeitnehmerkammer erlangt der OGBL die absolute Mehrheit (36 von 60 Sitzen)

2009

5. Januar: Konstituierende Sitzung des Plenums der Arbeitnehmerkammer, Jean-Claude Reding wird zum Präsidenten der neuen Kammer gewählt

2013

13. November: Der OGBL kann seine absolute Mehrheit in der CSL weiter ausbauen und erhält 38 von 60 Sitzen

2019

12. März: Trotz der Tatsache, dass der OGBL in der Gesamtstimmzahl weiter auf historische 61,8% (+1,94% im Vergleich zu 2013) zulegen konnte, verliert er durch die Unwägbarkeiten des Wahlsystems drei Sitze und behält 35 von 60 Sitzen

2019

6. Juni: Nora Back wird zur Präsidentin der Arbeitnehmerkammer gewählt

2023

12. Januar: CSL startet die Reflexionsplattform für eine nachhaltige und gerechte Wirtschaft „Improof“



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

YOU'LL NEVER WORK ALONE.

D'CSL verdeedegt d'Rechter vun alle Salariéen,
Léiermeedercher/Léierjongen, Rentner a Leit déi eng Aarbecht
sichen... **Jo, vun allen, ob Resident oder Frontalier.**

Entdeckt déi nei Serie wou d'Salariéen sech Froen iwwer d'CSL stellen!

Scannt de QR-Code oder 
besicht eis Websäit: www.csl.lu



Stoppt die Jagd auf Kranke! Stoppt die Heuchelei!

Am 17. November 2023 organisierte das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL eine Protestaktion vor dem ArcelorMittal-Standort in Differdingen, nachdem vier krankheitsbedingte Entlassungen ausgesprochen worden waren. Für den OGBL hat die Direktion von ArcelorMittal eine rote Linie überschritten und mehr als 150 Arbeitnehmer und OGBL-Militanten versammelten sich, um zu zeigen, dass sie mit dieser Entscheidung nicht einverstanden sind und um die Wiedereinstellung der ungerechtfertigt entlassenen Kollegen zu fordern.

Darüber hinaus müssen wir feststellen, dass ArcelorMittal seinen Verpflichtungen im Bereich des Sozialdialogs nicht nachkommt. Das Unternehmen hat die OGBL-Delegierten nicht einmal darüber informiert, dass es vorhatte, Beschäftigte des „Train Grey“ in Differdingen zu entlassen, der rund 300 Arbeitnehmer beschäftigt. Es waren die Arbeitnehmer selbst, die uns informiert haben. Wir wissen, dass die andere Gewerkschaft von der Direktion über die Gespräche informiert worden war, der OGBL jedoch nicht. Soll damit verhindert werden, dass unsere Vertreter davon erfahren und will man uns aus dem Weg haben? Um uns daran zu hindern, die Arbeitnehmer angemessen zu verteidigen? Bilden Sie sich Ihre eigene Meinung...

— Der OGBL prangert die Jagd auf Kranke an

Gemäß der Tradition der luxemburgischen Stahlindustrie hat der OGBL immer den Weg des Dialogs bevorzugt und den direkten Kontakt mit der ArcelorMittal-Direktion gesucht, um Entlassungen zu vermeiden und solche Entscheidungen zu revidieren. Leider wurden wir jetzt gemieden und ignoriert. Die wenigen Antworten, die wir erhielten, stellten uns nicht zufrieden: Die Entlassungen würden sich auf eine einzige Abteilung beschränken und es werde keine weiteren geben. Nichtsdestotrotz werden diese Entlassungen von der Unternehmensleitung voll und ganz gebilligt und unterstützt. Das Unternehmen will seine Position nicht ändern und will die Gerichte ihre Arbeit machen lassen. Das ist leicht gesagt, wenn man sich die teuersten Anwälte des Landes leisten kann.

Die Situation und die wenigen Antworten, die

wir erhalten haben, zwingen uns zum Handeln, als Personalvertreter und vor allem als Stahlarbeiter! Wir können das nicht auf sich beruhen lassen und darauf warten, dass die Gerichte später über das Schicksal unserer Kollegen entscheiden. Für die Mehrheit der Entlassenen war dies die erste Vorladung, und ArcelorMittal hat ihnen keine Chance gelassen. Darüber hinaus wurden unsere Kollegen auch nicht während ihrer Krankheitszeiten vorgeladen, geschweige denn nach sechs aufeinanderfolgenden Krankheitsmonaten, wie einige andeuten. Dies war sehr hinterhältig! Dies muss entweder zum Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit nach einer längeren Krankheit oder direkt nach einer kurzen Abwesenheit erfolgen.

— Der OGBL prangert die Heuchelei der ArcelorMittal-Gruppe an

Uns wurde auch berichtet, dass ArcelorMittal diese Entlassungen damit rechtfertigt, dass die Arbeitnehmer entlassen wurden, um sie vor der Stahlindustrie zu schützen! Eine verkehrte Welt! ArcelorMittal scheint zu vergessen, dass hinter diesen Arbeitnehmern auch Familien stehen, die Opfer einer Entscheidung sind, die einzig und allein darauf abzielt, kranke Arbeitnehmer zu bestrafen. Aber was sind die Gründe für die Krankheiten? Diese Frage will niemand stellen, außer dem OGBL.

Die Direktion von ArcelorMittal scheint zu vergessen, dass die Arbeitnehmer nicht aus Freude krank werden. Unsere Kollegen würden es vorziehen, gesund zu sein und arbeiten zu können. Sie wurden von der internen Arbeitsmedizin betreut und die Pathologien

und Gründe waren bekannt. Daher die Überraschung und der Schock für den OGBL, als er feststellen musste, dass ArcelorMittal Vorgespräche organisiert, um Entlassungen vorzunehmen und vor allem diese Entlassungen nach Offenlegung der Fakten aufrechtzuerhalten.

— Arbeit macht nach wie vor krank

Für den OGBL sind diese Arbeitnehmer krank, weil die Arbeitsbedingungen sie krank gemacht haben! Wir zeigen allzu regelmäßig mit dem Finger auf die Probleme und fordern Lösungen, Arbeitsplatzanpassungen und Investitionen. Leider werden unsere Forderungen allzu oft abgelehnt oder vergessen.

Erst kürzlich haben Verantwortliche in Differdingen die Notlage von Arbeitnehmern an den Manipulatoren der Laufkräne ignoriert. Einige mussten sogar arbeitsunfähig geschrieben werden! Daneben hatten wir einen offenen Brief an die Geschäftsleitung von ArcelorMittal gerichtet, um das inakzeptable Verhalten eines Verantwortlichen anzuprangern. Wir hatten den Arbeitgeber aufgefordert, konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um die Missstände zu untersuchen und zu beenden. Die Gemeinsamkeit zwischen diesen beiden Vorfällen ist, dass sie sich im „Train Grey“ in Differdingen ereigneten, derselben Abteilung, der unsere vier entlassenen Kollegen angehörten! Wo bleibt die soziale Verantwortung des Unternehmens? Wo bleibt die Einhaltung der Verpflichtungen, die ArcelorMittal im Rahmen der Tripartite-Vereinbarungen eingegangen ist, um für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu sorgen?



Wir stellen fest, dass diese Entlassungen in Bereichen stattgefunden haben, die lange Zeit unterbesetzt waren! Bei den Vorgesprächen war die Hierarchie nie in der Lage, konkrete Beispiele dafür zu nennen, wie sich krankheitsbedingte Fehlzeiten auf die Ausfallzeiten auswirken. Es gibt keinen Zusammenhang zwischen den beiden. Dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten die Unterbesetzung in den Bereichen stärker hervorheben. Und das ist die Katze, die sich selbst in den Schwanz beißt, da dies zu mehr Krankheiten führt und das Unwohlsein der Arbeitnehmer verstärkt.

— Den Arbeitnehmern von ArcelorMittal geht es nicht gut

Dies wird durch Umfragen belegt und bestätigt. Wir wissen, dass viele Arbeitnehmer von Spezialisten betreut werden. Der OGBL hatte die interne Arbeitsmedizin auf dieses Thema angesprochen und eine einfache Frage gestellt: „Geht es den Arbeitnehmern von ArcelorMittal gut?“ Die Antwort war ebenso klar wie kurz: „NEIN“. Trotz der Tatsache, dass die Antwort von der Unternehmensleitung gehört wurde, können wir keine Verbesserung feststellen.

Die Geschäftsleitung von ArcelorMittal stellt „goldene Regeln“ auf, an die sich alle Arbeitnehmer halten müssen, wie z. B.: „Wenn es mir nicht gut geht, bleibe ich zu Hause, gehe zu meinem Arzt und befolge seine Empfehlungen“, „Bei Einschränkungen oder Anpassungen des Arbeitsplatzes befolge ich die Empfehlungen des Arbeitsmediziners“, „Vor der Arbeit habe ich ausreichend geschlafen, ich bin ausgeruht“.

Die betreffenden Arbeitnehmer hielten sich an diese Regeln und wurden dennoch bestraft und entlassen. Sind diese Regeln nur dazu da, damit ArcelorMittal sich von jeglicher Verantwortung befreien kann? Heute stellen wir fest, dass die Regeln vor allem dazu benutzt werden, die Arbeitnehmer zu bestrafen.

Noch vor kurzem hatten wir mit der Unternehmensleitung vereinbart, uns wieder zu treffen, um eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und zu versuchen, gemeinsame Lösungen für die zunehmenden Krankheitsfälle zu finden. Das Thema ist kein Tabu und muss gründlich analysiert werden, um die Gründe für diese Erkrankungen und den Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit aufzuzeigen. Heute bleibt uns nichts anderes übrig, als festzustellen, dass diese Entlassungen diese Verpflichtungen aufheben.



— Die Jagd auf Kranke ist eröffnet

Wir müssen auch einen Zusammenhang mit anderen Tatsachen herstellen. ArcelorMittal hat es nicht verdaut, dass der OGBL mit allen Mitteln und erfolgreich die Einführung von krankheitsbedingten Sanktionen im letzten Kollektivvertrag blockiert hat.

Darüber hinaus fordern hochrangige ArcelorMittal-Manager immer wieder die Einführung von Karenztagen im Krankheitsfall in Luxemburg. Die Tatsache, dass kranke Arbeitnehmer nicht bezahlt werden, wird die Arbeitnehmer nicht davon abhalten, krank zu werden. Der Wille und die Absichten sind klar. ArcelorMittal greift den Patienten an, niemals die Krankheit oder gar die Ursache der Krankheit. Für den OGBL besteht der Wille, ein Exempel zu statuieren und ein Klima der Angst zu schaffen, das die Arbeitnehmer dazu zwingt, krank zur Arbeit zu kommen, aus Angst, die nächsten zu sein. Der Mensch zählt nicht mehr, nur der Umsatz zählt.

— Führt ArcelorMittal einen Krieg gegen die Gewerkschaften?

Dies alles findet in einem mehr als günstigen Kontext statt. ArcelorMittal hat gerade zwei Jahre mit Rekordgewinnen in Luxemburg hinter sich, und das Jahr 2023 sieht sehr gut aus. Es gibt keine Produktionsausfälle, die auf die Arbeitnehmer zurückzuführen sind. Sie sind vor allem auf die Unzuverlässigkeit der Anlagen, logistische Probleme oder fehlende Investitionen zurückzuführen. Trotzdem erstellt die Personalabteilung von ArcelorMittal regelmäßig Analysen über Fehlzeiten nach dem „Bradford-Faktor“. Es handelt sich nicht mehr um eine Person, die Situationen beurteilt, sondern um eine unmenschliche mathematische Formel.

Das Unternehmen sollte besser darauf achten, dass die geltenden Vereinbarungen umgesetzt werden und dass die Personalstärke gemäß den Organigrammen eingehalten wird, dass Abgänge antizipiert werden und dass die Deckungsgrade an Gesetzesänderungen angepasst werden. Von der Besetzung und Ausbildung von Managern wollen wir gar nicht erst reden.

Diese Protestaktion ist ein erster Schritt, eine Warnung an den ArcelorMittal-Konzern. Der OGBL fordert ein Ende dieser Krankenjagd, die Wiedereinstellung der entlassenen Arbeitnehmer und vor allem die Suche nach wirklichen Lösungen, die es den Kollegen ermöglichen, weiterhin bei ArcelorMittal zu arbeiten.

Es ist klar, dass wir diese Positionen verteidigen und die Entscheidungsträger des Konzerns herausfordern werden. Mehr denn je muss ArcelorMittal seine Verantwortung nehmen. Ein Unternehmen mit über 3.000 Arbeitnehmern in Luxemburg hat die Größe und die Mittel, um es besser zu machen. Es hat die Verpflichtung, seinen Arbeitnehmern zu helfen. Wenn das Unternehmen seine Haltung nicht ändert, werden wir gezwungen sein, unsere Aktionen fortzusetzen und sie näher an die Entscheidungsträger zu bringen.

Der OGBL wird den Arbeitnehmern weiterhin in all ihren Schritten beistehen und alle Personen, die Gegenstand von Aggressionen, Einschüchterungen oder Provokationen geworden sind, weiterhin unterstützen. In diesem Zusammenhang rufen wir alle Arbeitnehmer dazu auf, Missbräuche, Belästigungen und unpassende Bemerkungen an die dafür vorgesehenen Instanzen zu melden.



Gewerkschaften und Management von Circuit Foil einigen sich auf einen Plan zum Beschäftigungserhalt

Der OGBL, Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, der LCGB und die Personaldelegation von Circuit Foil haben am 10. November 2023 mit der Unternehmensleitung einen Plan zum Beschäftigungserhalt (PME) unterzeichnet.

Nach mehreren Wochen der Ungewissheit, in denen die Gewerkschaften die Einführung eines PME forderten, einigten sich die Sozialpartner und verhandelten und unterzeichneten einen solchen Plan zum Beschäftigungserhalt, der für eine Dauer von sechs Monaten gilt und eine Reihe von Maßnahmen enthält, um einen Sozialplan und folglich den Verlust von Arbeitsplätzen zu vermeiden.

Vorbehaltlich der Genehmigung des PME durch das zuständige Ministerium einigten sich die Sozialpartner auf verschiedene Maßnahmen, darunter insbesondere die Anwendung der legalen Vorruhestandsregelungen, freiwillige Teilzeitarbeit sowie die Nutzung struktureller Kurzarbeit.

Außerdem soll ein aus Vertretern der Sozialpartner bestehender Begleitausschuss eingerichtet werden, der regelmäßig die Entwicklung der im Rahmen dieses PME getroffenen Maßnahmen überwachen soll. Sollten sich weitere zusätzliche Maßnahmen als notwendig erweisen, würden diese ebenfalls in diesem Gremium diskutiert werden.●



Liberty Düdelingen/Liberty Lüttich Treffen der FGTB-, OGBL- und SETCa-Delegierten

Die OGBL-Personaldelegation von Liberty Düdelingen empfing am 10. Oktober 2023 eine Delegation der Personalvertreter der *FGTB Métal Liège-Luxembourg* und der SETCa der Lütticher Liberty-Standorte. Dieses Treffen, das in Düdelingen organisiert wurde, bot die Gelegenheit, die Situation an den Standorten in den beiden Ländern zu erörtern.

Der luxemburgische und der belgische Standort sind seit Jahren wirtschaftlich eng miteinander verbunden. Dasselbe gilt

für die Zusammenarbeit zwischen unseren Gewerkschaften. Dieses Treffen bot die Gelegenheit, sich wiederzusehen und die neuesten Informationen über die verschiedenen Standorte auszutauschen. Die Arbeitnehmer in beiden Ländern teilen die gleichen Sorgen und warten weiterhin auf konkrete Antworten. Am Ende des Treffens und der anschließenden Besichtigung des Standorts bedankten sich die Lütticher Kollegen bei der OGBL-Delegation und sprachen eine Einladung aus, sie demnächst in Lüttich zu besuchen.●

Die Lage verschlimmert sich



Am 4. Dezember 2023, einige Tage nach dem Regierungswechsel, trafen sich die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die von den Gewerkschaften unterstützte Personaldelegation mit Arbeitsminister Georges Mischo und Wirtschaftsminister Lex Delles, um die Situation in Bezug auf den Standort Liberty Düdelingen zu erörtern.

Diese von den Gewerkschaften geforderte Sitzung folgt auch auf das von der Liberty-Direktion am 23. November organisierte Treffen, bei dem die Personalvertreter sowie die Gewerkschaften OGBL und LCGB aufgefordert wurden, Verhandlungen aufzunehmen, um einen Plan zum Beschäftigungserhalt (PME) zu erstellen, um die Zahlung der Löhne und Gehälter zu gewährleisten.

Das Szenario eines Zahlungsausfalls zeichnet sich immer deutlicher ab. Die Situation spitzt sich immer weiter zu. Das Unternehmen teilte den Arbeitnehmervertretern mit, dass es nicht mehr in der Lage sei, die Zahlung der Löhne und Gehälter für die kommenden Monate zu garantieren. Die Geduld der Arbeitnehmer, der Delegierten und der Gewerkschaften ist erschöpft. Seit nunmehr fast drei Jahren führen leere Worte und Versprechungen zu einer allgegenwärtigen Müdigkeit auf dem zum Geisterbetrieb gewordenen Gelände. Das Klima der Unsicherheit sorgt für eine immer schwerer belastete Stimmung auf dem Gelände.

Die Personalvertreter wiederholten auch ihre Forderung nach Unterstützung seitens der Regierung, die in der Vergangenheit bereits von früheren Ministern bestätigt worden war. Diese Unterstützung bestand aus zwei wesentlichen Punkten:

1. Die Begleitung der Arbeitnehmer, um im Falle eines Konkurses des Standorts Düdelingen unter dem Banner Liberty vorübergehende Lohnverluste zu vermeiden.

2. Die Reaktivierung eines Plans B, um Lösungen für die Übernahme und einen Neustart der Aktivitäten und des Personals durch einen neuen seriösen industriellen Akteur zu bewerten.

Die Minister Delles und Mischo haben in Anwesenheit der hohen Beamten aus dem Ministerium, die das Dossier genau verfolgen, die Personalvertreter hinsichtlich ihrer Absichten und Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern in Düdelingen bestärkt und sie haben den Willen der Regierung bekräftigt, die Arbeitnehmer im Hinblick auf die Wiederaufnahme der Tätigkeit am Standort Düdelingen zu unterstützen.

Die Minister kündigten ebenfalls an, dass sie demnächst die Direktion von Liberty treffen würden, um die Situation zu erörtern und die verschiedenen Perspektiven auszuwerten. Die Gewerkschaften OGBL und LCGB ihrerseits beurteilen die Haltung der Liberty-Gruppe als weiterhin äußerst schäbig. Liberty tötet den Standort Düdelingen auf kleiner Flamme und nimmt seine Arbeitnehmer als Geiseln, um öffentliche Beihilfen ohne Zugeständnisse oder Gegenleistungen zu erhalten. Die Gewerkschaften und die Personaldelegation bekräftigten ihren Vertrauensverlust gegenüber der Liberty-Gruppe, da sie sich eine Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit mit dieser Gruppe nicht mehr vorstellen können.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB bedankten sich bei den beiden Ministern und hoben die bisher geleistete Unterstützung und Begleitung hervor. Dass in Düdelingen noch ein Anschein von Ruhe und sozialem Frieden herrscht, ist auch dem Engagement und der Unterstützung der öffentlichen Hand zu verdanken●

Straßentransport

Die U-Buslinien zu den Fabriken bleiben bestehen!

Nachdem der OGBL noch im November den ehemaligen Minister angeschrieben hatte, bat er auch die neue Mobilitätsministerin nach ihrem Amtsantritt um eine Dringlichkeitsunterredung wegen der angekündigten Streichung von rund 13 U-Linien, die Fabriken bedienen, darunter auch die von Goodyear mit über 3500 Arbeitnehmern. Leider blieb diese Bitte bis heute unbeantwortet.

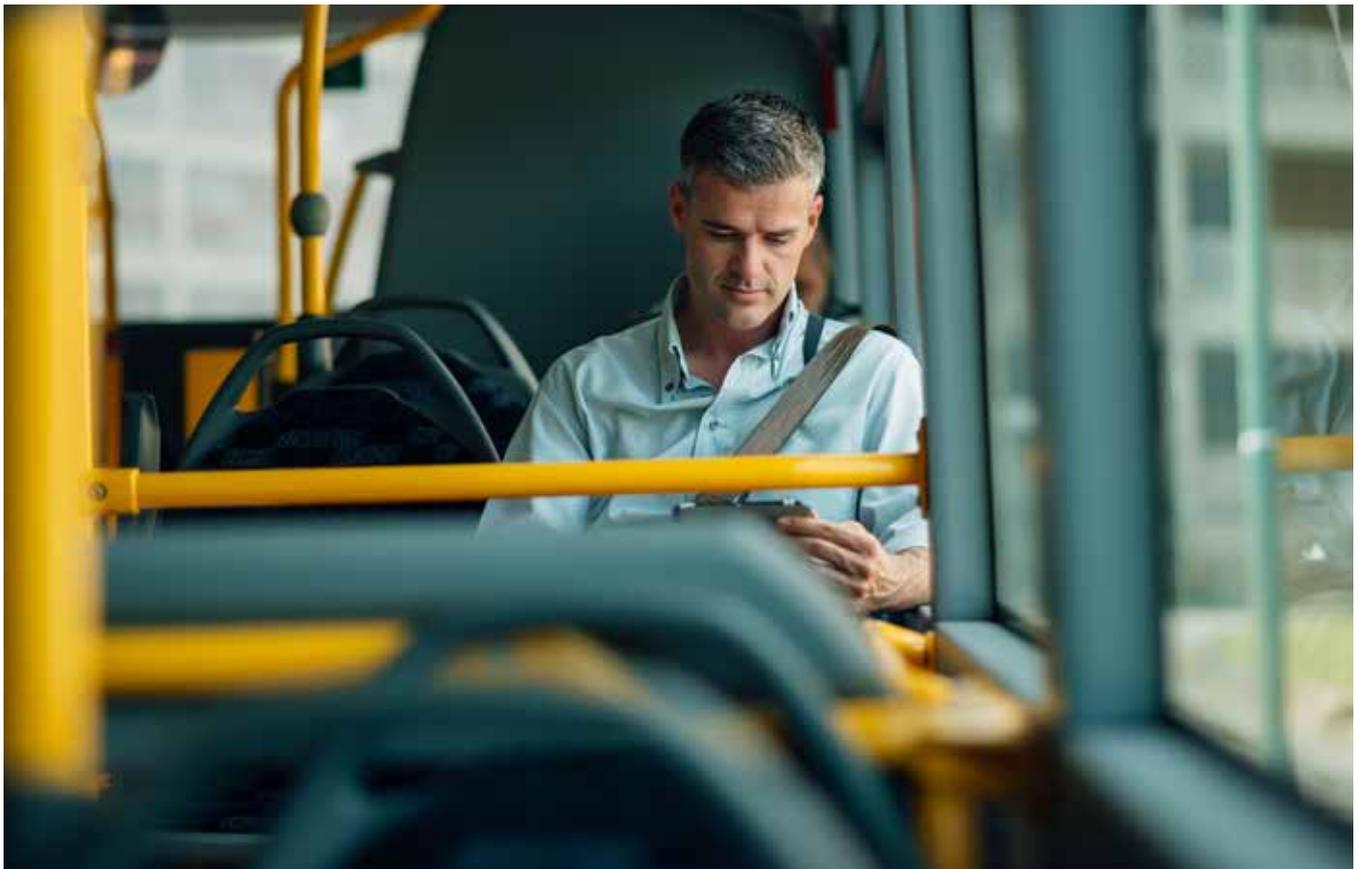
Trotz der Weigerung der Ministerin, sich mit der größten Gewerkschaft des Landes zu treffen, erfuhr der OGBL vor kurzem, dass die besagten 13 U-Linien letztendlich doch erhalten bleiben werden.

Die Ankündigung zu Beginn des neuen Schuljahres, dass diese Busse eingestellt werden sollten, hatte den OGBL überrascht, zumal bei der letzten Unterredung, die er mit dem ehemaligen Mobilitätsminister François Bausch geführt hatte, vereinbart worden

war, dass keine Linien, die Fabriken anfahren, eingestellt werden, ohne dass eine praktikable Alternative gefunden worden wäre.

Der OGBL begrüßt natürlich, dass diese Linien schließlich erhalten bleiben, doch er bleibt sehr aufmerksam gegenüber der Entwicklung der Situation. Er wird auf jeden Fall eine Abschaffung von Linien akzeptieren, ohne dass eine Lösung für die betroffenen Arbeitnehmer gefunden wird.

Abschließend bedauert der OGBL die fehlende Kommunikation seitens des Mobilitätsministeriums während der vergangenen Wochen. In diesem Zusammenhang empfiehlt der OGBL der Ministerin, ihre Politik gegenüber der größten Gewerkschaft des Landes zu revidieren – der Sozialdialog ist keine Einbahnstraße und beruht vor allem auf der Kommunikation•





OGBL beobachtet die Übernahme der Handelsketten Match, Smatch, Courtheoux & Cora durch Leclerc genau

Der OGBL, einzige Gewerkschaft in den Unternehmen Match, Smatch und Courtheoux und Mehrheitsgewerkschaft bei Cora, bleibt nach der offiziellen Unterzeichnung der Übernahme der Filialen von Cora, Match, Smatch und Courtheoux am 15. November wachsam. Die Übernahme durch Leclerc fällt mitten in die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer von Match und Courtheoux, die im vergangenen Monat aufgenommen wurden.

Seit der Ankündigung der Übernahme durch Leclerc häufen sich die Fragen über die Transitionszeit. Die Übernehmer versicherten in einer außerordentlichen Sitzung mit den betroffenen Delegationen und dem OGBL, dass die Transition reibungslos und schrittweise erfolgen werde. Sie garantierten insbesondere die Beibehaltung von 100% des Personals und erwähnten sogar eine mögliche Erhöhung des Personalbestands.

Dies ist eine erste gute Nachricht! Die Auswirkungen sind jedoch zahlreich, insbesondere da zwei Kollektivverträge auf dem Spiel stehen: der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Match und Courtheoux, über den derzeit verhandelt wird, und der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Cora.

Auch die Frage der gewerkschaftlichen Repräsentativität, bei derzeit fünf Delegationen, die die Arbeitnehmer in den verschiedenen Filialen vertreten, bleibt ein wichtiges Thema. In diesen beiden Punkten gibt sich die Direktion sehr beruhigend und bekräftigt, dass keine Änderungen geplant seien. Der OGBL erkennt zwar die kurz- und mittelfristigen Verpflichtungen des neuen Übernehmers an, überwacht jedoch weiter genau die Lage und wird dies auch weiterhin tun, indem er eine strikte Einhaltung der von Leclerc gemachten Versprechungen fordert, um jegliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, der Löhne und Vorteile des Personals sowie der gewerkschaftlichen Repräsentativität in den zukünftigen Leclerc-Geschäften zu verhindern.

Der OGBL gewinnt die Sozialwahlen bei Hilti Luxemburg

Am 26. September 2023 fanden bei Hilti Luxemburg, einem Unternehmen mit 17 Arbeitnehmern, das auf den Verkauf von professionellen Werkzeugen für Unternehmen spezialisiert ist, Sozialwahlen statt. Diese Wahlen waren ein wichtiger Moment für das Unternehmen, da es sich um die allerersten Sozialwahlen handelte, die dort abgehalten wurden.

Der OGBL hat diese Wahl gewonnen und sich somit als stärkste Kraft für die Arbeitnehmer von Hilti Luxemburg positioniert. Dieser Sieg spiegelt das Engagement des OGBL für die Arbeitnehmerrechte und die Demokratie im Betrieb wider.

Diese Sozialwahlen geben den Arbeitnehmern eine direkte Stimme in den Angelegenheiten des Unternehmens und zeigen ihren Wunsch, zusammenzuarbeiten, um bessere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und im Unternehmen wirksam vertreten zu werden.



Sozialwahlen bei Patrick Farenzena: der OGBL gewinnt alle Mandate

Am 10. Oktober 2023 fanden Sozialwahlen bei der Firma Patrick Farenzena s.à.r.l. statt – einem Bauunternehmen mit Sitz in Düdelingen, das rund 30 Arbeitnehmer beschäftigt.

Bei dieser Wahl gewann der OGBL alle zu wählenden Mandate. Dank dieses Ergebnisses können die Beschäftigten des Unternehmens die Unterstützung der Mehrheitsgewerkschaft im Baugewerbe in Anspruch nehmen.

Die internationale Strecke Luxemburg - Lüttich

Die Strecke verdient Besseres!

Am 11. Oktober 2023 fand in Gouvy eine Pressekonferenz statt, bei der die beiden Gewerkschaften OGBL/ FNCTTFEL-Landesverband und CGSP Cheminots Régionale LVHW (Lüttich - Verviers - Huy - Welkeraedt) ihre Forderungen in Bezug auf die internationale Strecke Luxemburg - Lüttich über die Ardennen vorstellten.

Auf der Pressekonferenz stellte der Sekretär der AÖT (Aktioun Öffentlechen Transport), René Birgen, ein gemeinsames Forderungspapier vor.

Die beiden Gewerkschaften begrüßten die Unterzeichnung einer Absichtserklärung zur Stärkung der Zusammenarbeit im Eisenbahnbereich zwischen Luxemburg und Belgien durch den luxemburgischen Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François Bausch, und den Minister für Mobilität der belgischen Föderalregierung, Georges Gilkinet, am 3. Oktober 2023, in der sich beide Seiten verpflichten, folgende Ziele zu verfolgen:

- Den Anteil der Pendler, die zwischen den beiden Ländern mit dem Zug fahren, bis 2040 verdoppeln
- Das Volumen des Schienengüterverkehrs zwischen Belgien und Luxemburg bis 2040 verdoppeln
- Den Zug noch attraktiver machen, indem die Fahrzeiten zwischen den beiden Hauptstädten verkürzt werden, mit dem Ziel, Brüssel und Luxemburg bis 2030 in 2 Stunden zu verbinden

In dieser Absichtserklärung wird jedoch mit keinem Wort die Strecke Luxemburg-Lüttich erwähnt, wo Investitionen durchaus angebracht wären, um die derzeitige Fahrzeit von 2 Stunden 39 Minuten auf 100 Minuten zu reduzieren. Diese Forderung wurde bereits 2005 vom Landesverband und der CGSP aufgestellt, doch leider wurde bislang wenig getan. Dabei wäre es durchaus möglich, die Fahrzeit zu verkürzen, indem die Geschwindigkeit der Strecke zwischen Gouvy und Vielsalm von 100 km/h auf 120 km/h erhöht wird. Dies würde jedoch laut einem Verantwortlichen von Infrabel Investitionen in Höhe

von 3 bis 4 Millionen Euro erfordern, um die Kurven zu begradigen und die Oberleitung an die neue Streckenführung anzupassen.

Auf belgischer Seite wurde angekündigt, dass größere Investitionen in die Linie 42 erst ab den Jahren 2026 und 2027 geplant sind und dass sich die Arbeiten auf Ballastbaustellen und den Austausch einzelner Weichen beschränken, um die Einrichtung von zeitweiligen Verzögerungen auf der Strecke zu vermeiden.

Eine weitere Forderung ist der Einsatz von komfortableren Zügen auf der Strecke. Die *Siemens Désiro-Triebwagen*, die derzeit auf der Strecke verkehren, sind alles andere als top. Enge Sitze in der 2. Klasse, nur ein Toilettenbereich pro Triebwagen bei einer Zugbelegung von 230 Sitzplätzen sowie eine 1. Klasse, die sich nicht sehr von der 2. Klasse unterscheidet, sind keine sehr attraktiven Kriterien, um zusätzliche Reisende dazu zu bewegen, diese lange Strecke mit dem Zug zurückzulegen. Es wäre also dringend notwendig, komfortablere Fahrzeuge wie die I11 oder M6 der SNCB einzusetzen.

Eine letzte Forderung besteht darin, das Angebot an Bahndienstleistungen zwischen Luxemburg und Lüttich so schnell wie möglich zu verbessern. Neben der Verbesserung des Fahrplans ist es notwendig, zusätzliche Züge zu den morgendlichen und abendlichen Stoßzeiten unter der Woche und am Samstag einzusetzen. Derzeit kommt der erste Zug aus Lüttich erst um 8:46 Uhr in Luxemburg an, was für viele Arbeitnehmer viel zu spät ist. Abends fährt der letzte Zug nach Lüttich bereits um 21:16 Uhr – in diesem Fall wäre ein zusätzlicher Zug eine Stunde später sinnvoll •



Mangelhafte Verwaltung und fehlende politische Aufsicht



In den vergangenen Monaten hat der OGBL mehrfach die Alarmglocke wegen Missständen beim Projekt BENU Village in Esch-Alzette geläutet. Diese Probleme sind auf eine schlechte Verwaltung und einen Mangel an politischer Aufsicht zurückzuführen. Im September forderte der OGBL im Namen der 40 Arbeitnehmer des Vereins ohne Gewinnzweck Erklärungen und prangerte die Ungewissheit über die Arbeitsplätze an.

Am 18. Oktober hatte der OGBL darüber hinaus um eine dringliche Unterredung mit dem Bürgermeister von Esch/Alzette gebeten, um sich über diese besorgniserregende Situation auszutauschen. Diese Anfrage blieb jedoch unbeantwortet und zeugte von einer inakzeptablen Gleichgültigkeit seitens der politischen Verantwortlichen gegenüber dem Schicksal der Arbeitnehmer des Projekts BENU Village.

Trotz der öffentlichen Finanzierung von BENU Village erwies sich die Finanzverwaltung des Unternehmens als miserabel und ließ eine Situation entstehen, in der die 40 Arbeitnehmer nicht mehr sicher sein konnten, dass sie im nächsten Monat ihren Arbeitsplatz behalten würden. Darüber hinaus hatte der OGBL darauf hingewiesen, dass das Unternehmen seiner gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung von Sozialwahlen für Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten nicht nachgekommen war – erst auf Druck der Arbeitnehmer, die vom OGBL unterstützt wurden, sollten diese Wahlen schließlich doch noch durchgeführt werden.

Der OGBL hatte sich in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern bereit erklärt, alle notwendigen gewerkschaftlichen Aktionen einzuleiten, um die

Situation zu klären, die Direktion, den Verwaltungsrat und die politischen Verantwortlichen zur Rechenschaft zu ziehen. Der OGBL hatte auch sein Engagement für die Arbeitnehmer, die sich jahrelang für das Projekt BENU Village eingesetzt hatten, bekräftigt und betont, dass sie es auf keinen Fall verdient hätten, auf diese Weise im Stich gelassen zu werden.

In der Zwischenzeit wurde vom Verwaltungsrat von BENU Village eine Liquidation des Vereins angeordnet. Wie für den OGBL im Rahmen einer solchen Insolvenzprozedur üblich, steht der OGBL derzeit in regelmäßigem Kontakt mit den Arbeitnehmern und hat ihnen, unter anderem im Rahmen einer Informationsveranstaltung, seine volle Unterstützung in dieser Prozedur zugesichert.

Um zu verhindern, dass sich solche dramatischen Szenarien in Zukunft wiederholen, wiederholt der OGBL seine Forderung, dass die Arbeitnehmer stärker in die Entscheidungsfindung der Vereine, und der Unternehmen im Allgemeinen, eingebunden werden, insbesondere durch die Einrichtung von Personaldelegationen und eine verstärkte Kontrolle durch die ITM•

Finanzsektor

Ein Schritt in die Zukunft

Im Zuge einer notwendigen Neuausrichtung im Finanzsektor steht der OGBL vor der Herausforderung, einen bedeutenden Wandel einzuleiten. Die kommenden Monate werden entscheidend sein, um einen vollständigen Reset vorzunehmen und den Computer neu zu booten – metaphorisch gesprochen.

Bisher war der OGBL auf nationaler Ebene die führende Gewerkschaft in den allermeisten Sektoren. Um jedoch auch im Finanzsektor eine maßgebliche Rolle zu spielen, bedarf es eines bisher nicht dagewesenen Erfolgs bei den Sozialwahlen im März 2024. Dies betrifft sowohl die sektorale Repräsentativität auf Ebene der CSL als auch die Auswahl der Personaldelegierten auf Betriebsebene am 12. März.

In einem sorgfältigen Abwägen, Taktieren und Argumentieren wurde eine klare Entscheidung getroffen: Wir werden nicht denselben Fehler begehen wie die Aleba vor drei Jahren. Trotz deren Status als Gewerkschaft ohne sektorale Repräsentativität, d.h. ohne Verhandlungs- und Unterzeichnungsrechte, wurde entschieden, sie nicht auszuschließen, da sie derzeit über zu viele Personaldelegierte und Mitglieder verfügen.

Das Verhalten des OGBL zeichnet sich durch Vernunft und Ratio aus, wobei die Verantwortung für die Interessenvertretung der Finanzsektor-Mitarbeiter über den Eigeninteressen steht. Diese Haltung spiegelt den Kern der Gewerkschaftsarbeit wider – der Verstand und die Vernunft stehen über dem Ego.

Nun entsteht eine temporäre Allianz zu dritt, ohne jedoch eine dauerhafte Bindung einzugehen. Die Partnerschaft ist wackelig, aber aus Gründen der Vernunft und Rationalität eingegangen. Die Herausforderungen sind erkennbar, insbesondere da die

Aleba in der Vergangenheit bei Kollektivvertragsverhandlungen nicht immer loyal agierte.

Gemeinsame Anstrengungen erfordern Zeit und Geduld, wie sich bereits bei der Erstellung von Forderungskatalogen für den Versicherungs- und Bankensektor zeigte. Die Ergebnisse sind jedoch vorzeigbar und stark vom OGBL geprägt. Die Bewährungsprobe wird sein, den Sozialpartner der Arbeitgeber zu überzeugen und die gemeinsame Gewerkschaftsfront aufrechtzuerhalten.

Die Dauer dieser Partnerschaft und ob einer der Partner nachgeben wird, bleibt abzuwarten. Selbst bei der Zusammenstellung der Verhandlungskommission deutete sich kurzzeitig Unstimmigkeit an, was Spannung in den anstehenden Kollektivvertragsverhandlungen verspricht.

Gewerkschaftsarbeit ist per se kontrovers und anspruchsvoll. Um die Geschlossenheit zu wahren, müssen alle drei Sozialpartner der Arbeitnehmerseite gemeinsam unterzeichnen. Dies gewährleistet, dass keiner der Partner ausscheren kann und die Arbeitnehmerseite geschlossen auftritt.

Die kommenden Verhandlungen werden zweifellos spannend, doch die Geschlossenheit am Verhandlungstisch wird die Stärke der Arbeitnehmerseite im Finanzsektor demonstrieren •



Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Ein bedeutender Schritt wurde während des kürzlichen Treffens der Tarifkommission des Finanzsektors unternommen, das erfolgreich am 22. November 2023 in der Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) stattfand. Dieses Treffen war das Ergebnis einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Gewerkschaftsorganisationen des luxemburgischen Finanzsektors, nämlich OGBL, LCGB sowie der Aleba.

Das zentrale Ziel dieses Treffens war es, die sorgfältig ausgearbeiteten gemeinsamen Forderungskataloge dieser drei Gewerkschaftsorganisationen vorzustellen, zu diskutieren und darüber abzustimmen.

Diese Kataloge sind eine direkte Antwort auf die aktuellen Herausforderungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Banken- und Versicherungsbereich.

Das Treffen markierte einen historischen Moment, als diese Kataloge zur Zustimmung der anwesenden Delegierten vorgelegt wurden, und wir sind stolz darauf, bekannt zu geben, dass sie einstimmig genehmigt wurden.

Diese Einstimmigkeit zeugt vom unerschütterlichen Engagement der Gewerkschaftsvertreter für die Interessen der Arbeitnehmer im Finanzsektor. Die gemeinsamen Forderungen zielen darauf ab, ein gerechteres und respektvolleres Arbeitsumfeld zu schaffen und konzentrieren sich auf mehrere wesentliche Bereiche:

1. Erhöhung der Löhne und sozialen Vergünstigungen: Die Arbeitnehmer fordern eine gerechte und angemessene Bezahlung, die sich an den Rekordgewinnen des Finanzsektors orientiert, um den bedeutenden Beitrag der Mitarbeiter anzuerkennen.

2. Reduzierung der übermäßigen Arbeitsbelastung und Arbeitszeitmanagement: Die Gewerkschaften setzen sich für effektive Mechanismen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung, zur Vermeidung von Burnout und zur Förderung einer gesunden Work-Life-Balance ein.

3. Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitssicherheit: Die Forderungen betonen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, einschließlich höherer Standards für Arbeitssicherheit und Gesundheit, sowie die Umsetzung präventiver Maßnahmen zur Reduzierung psychosozialer Risiken.

4. Anerkennung und Wertschätzung von Fähigkeiten: Die Gewerkschaften fordern die Anerkennung von Fähigkeiten und Erfahrung der Arbeitnehmer durch



kontinuierliche Schulungsprogramme und die Schaffung klarer Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg.

Die Verhandlungen zwischen den Gewerkschaftsorganisationen und den Arbeitgebervertretern ABBL und ACA werden in den kommenden Wochen beginnen, mit dem Ziel, zu einer fairen und zufriedenstellenden Vereinbarung für alle Beteiligten zu gelangen. Die Entschlossenheit, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, bleibt die oberste Priorität, mit dem Ziel, bedeutende Fortschritte bei der Erneuerung der Kollektivverträge zu erzielen.

Wir verpflichten uns, alle Beteiligten über die weiteren Entwicklungen dieser Verhandlungen auf dem Laufenden zu halten. Ihre fortgesetzte Unterstützung und Ihr Engagement sind unerlässlich, um unsere gemeinsamen Ziele zu verwirklichen.

Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, eine gerechtere und besser anerkannte berufliche Zukunft für die Arbeitnehmer im Finanzsektor zu gestalten •

Gehälterabkommen im Öffentlichen Dienst

Wo bleibt die Prämie für Inhaber des Meisterbriefs und BTS-Absolventen?

Die Einführung einer Prämie für Absolventen eines „Brevet de technicien supérieur“ bzw. der Inhaber eines Meisterbriefs in der B1-Karriere, gehörten zu den Punkten des Gehälterabkommens im Öffentlichen Dienst, die der OGBL— der weiterhin von diesen Verhandlungen ausgeschlossen bleibt, obwohl er zehntausende Arbeitnehmer, Beamte und Angestellte vertritt, die direkt oder indirekt vom Gehälterabkommen abhängen — ausdrücklich begrüßt hat.

Dies ist einerseits für Beamte mit einer BTS-Ausbildung die erste Anerkennung ihrer zusätzlichen Studien nach dem Abitur. Für die Inhaber des Meisterbriefs ist es zwar noch nicht die Erfüllung der Forderung des OGBL einer Aufwertung des Meisterbriefs durch eine Einstufung auf Ebene 6 im Qualifikationsrahmen, aber ein erster Schritt in diese Richtung.

Die Bestimmungen zu diversen Prämien des Gehälterabkommens sind am 20. Juli 2023 in der Abgeordnetenversammlung einstimmig angenommen worden, das betref-

fende Gesetz ist am 2. August im Mémorial (Gesetz vom 26. Juli 2023) veröffentlicht worden.

Dementsprechend erwarteten die betroffenen Beamten, dass die Prämie in Höhe von 10 Punkten (bei bis zu 5 Jahren Dienstalter) bzw. 15 Punkten, mit dem darauffolgenden Gehalt auf ihrem Konto landen würde. Da nichts eingetroffen ist, haben sich mehrere Betroffene an den OGBL gewandt, um nachzufragen, wieso sie die Prämie nicht erhalten, obwohl sie über die jeweiligen Diplome verfügen.

Tatsächlich sieht das neue Gesetz vor, dass die Prämie nicht automatisch an alle Inhaber des BTS bzw. des Meisterbriefs ausbezahlt wird. Das Gesetz verweist stattdessen auf ein „Règlement grand-ducal“, in dem die „Prozedur für die Ausbezahlung der Prämie“ („procédure d'attribution de la prime“) festgelegt werden soll.

Dies wirft einige Fragen auf, auf die auch bereits die Berufskammer der öffentli-

chen Beamten und Angestellten in ihrem Gutachten zum Gesetzesentwurf eingegangen ist. Müssen Beamte, die über die entsprechenden Diplome verfügen, einen schriftlichen Antrag stellen, um die Prämie zu erhalten? Was sind die Fristen? Kann die Prämie verweigert werden? Wenn ja, mit welcher Begründung?

Bislang fehlt von dem angekündigten „Règlement grand-ducal“ jede Spur. Und es sieht so aus, dass so lange dieses Reglement aussteht, auch keine Prämien ausbezahlt werden.

Der OGBL fordert den Minister des öffentlichen Diensts und die gesamte Regierung auf, hier schnellstmöglich zu handeln, keine unsinnigen Hürden im Reglement vorzusehen, sondern im Gegenteil dafür zu sorgen, dass die betroffenen Beamten der B1-Karriere schnellstmöglich in den Genuss, der ihnen zustehenden Anerkennung ihrer Ausbildung kommen •



Knapp zwei Wochen, am 16. Oktober 2023, nach dieser Pressemitteilung wurde das angemahnte „Règlement grand-ducal“ im Memorial veröffentlicht. Nichtsdestotrotz haben die möglichen Empfänger auch nach dieser Veröffentlichung noch keine Prämie erhalten. Das Reglement sieht nämlich vor, dass jede Verwaltung eine Liste der Begünstigten, mit einer Postenbeschreibung und einer Kopie der erforderlichen Diplome einreicht. Die Betroffenen haben also Interesse daran, bei ihrer Verwaltung vorstellig zu werden, um diese Prämie einzufordern.

Für den OGBL ist dies ein völlig ungerechtfertigter administrativer Aufwand. Er fordert, dass alle Inhaber des Meisterbriefs und BTS-Absolventen in der B1-Karriere die neue Prämie automatisch erhalten, wenn sie ihnen zusteht.

11. Remicher Gespräche

Gute Renten, starke Sozialversicherungssysteme! Der Weg in Richtung soziale Großregion

Der Interregionale Gewerkschaftsrat der Großregion (IGRGR), der circa 600.000 Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in 8 Gewerkschaften aus der Region Grand Est/F, Luxemburg, Wallonien/DG Belgien, Rheinland-Pfalz und dem Saarland umfasst, führt seit 2012 seine „Remicher Gespräche“ unter Vernetzung der betrieblichen Ebenen im CEFOS in Remich durch. Die 11. Remicher Gespräche haben sich mit dem Profil und dem sozialen und wirtschaftlichen Stellenwert einer sozialen und damit modernen Großregion befasst.

Die Versuche mancher Regierungen und Verbände, durch eine eher angebotsorientierte „Low Cost-Strategie“ die Großregion im Herzen Europas angeblich wirtschaftlich attraktiver zu gestalten, wurden zurückgewiesen. Am Beispiel Luxemburgs zeige sich vielmehr, dass der „Brain Drain“ vermehrt in Richtung höchster Löhne und Sozialstandards gehe. Der kleine Nationalstaat im Herzen der Großregion habe mit weit über

267.300 täglichen Grenzpendlerinnen und Grenzpendlern sowie dem mit Abstand höchsten Bevölkerungszuwachs bewiesen, dass das Märchen vom „billiger anbieten“ als Erfolgsstory nur in den Ideologiebüchern einiger Neoliberaler stattfindet, nicht aber in der Lebensrealität. Die spannende Frage sei nun, so der amtierende Präsident Eugen Roth vom DGB Rheinland-Pfalz/Saarland, wie die gesamte Großregion sukzessive auf luxemburgisches Niveau beim Lebensstandard gebracht werden könne?

Vielfach taucht in verschiedenen Erklärungen von Politik, Wirtschaftskammern und Arbeitgeberverbänden die Vokabel „Labor“ bzw. „Versuchslabor“ auch für nationale Bereiche auf. Hierzu Eugen Roth: „Darüber kann man mit den Gewerkschaften verhandeln, falls im Sinne von best practice Modellen zum Beispiel die jeweils höchsten Sozial- und Lebensstandards wie zum Beispiel in Luxemburg die Richtschnur bilden. Nur so können Modellversuche erfolgreich sein.“

Für die nationalen und europäischen Ebenen seien solche best practice Ansätze maßgeblich, um auch in größeren Zusammenhängen erfolgreiche Politik gestalten zu können. Die sozialen Gefälle innerhalb der Großregion müssen überwunden werden. Dies ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch der wirtschaftlichen Vernunft. Es besser machen statt billig zeichnet eine der Zukunft zugewandte Moderne im Kampf um Arbeitgeberattraktivität und grenzüberschreitende Fachkräftegewinnung aus. Vorschläge dazu findet man unter anderem in den zahlreichen Expertisen und Berichten des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (WSAGR). „Eine erfolgreiche, grenzüberschreitende Zusammenarbeit ist nur auf höchstem, sozialen Niveau erfolgreich und sonst nicht“, so der Präsident des IGRGR, Eugen Roth.



Welche Zukunft für unsere luxemburgische Rentenversicherung?

Am Freitag, den 22. September 2023 hatte der Vorstand der Pensioniertenabteilung seine Mitglieder zu einer Konferenz eingeladen, um seine Forderungen und Vorschläge in Bezug auf die Absicherung und Verbesserung unseres Rentensystems vorzustellen.

Gut 150 Rentnerinnen und Rentner hatten sich im großen Konferenzsaal der Maison du Peuple in Esch/Alzette eingefunden.

Sylvain Hoffmann, Direktor der Arbeitnehmerkammer (CSL), stellte die technische Bilanz der *Inspection générale de la Sécurité sociale* (IGSS) über die Pensionsversicherung und erklärte die diesbezüglichen Kritiken der Arbeitnehmerkammer.

Jean-Claude Reding, Vize-Präsident der CSL und ehemaliger Präsident des OGBL erinnerte daran, dass in unserem Rentensystem noch Verbesserungen notwendig sind, ins besonders für die Rentner und Rentnerinnen, die niedrige Renten beziehen, darunter überdurchschnittlich viele Frauen. Die steigenden Lebenshaltungskosten setzen ihnen zu und ihr Armutsrisiko steigt, deshalb brauchen wir ein gerechteres Steuersystem und eine strukturelle Erhöhung der Mindestrente.

Er erinnerte daran, dass die Reform von 2012, die leider mit großer Mehrheit der damaligen Abgeordneten verabschiedet wurde, eine Senkung von fast 13% für die zukünftigen Rentnerinnen und Rentner bedeutet. Die jungen Menschen von heute, die sowieso schon mit schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen zu kämpfen haben, sind die großen Verlierer dieser Reform. Die Gewerkschaftsbewegung hatte dies schon 2012 kritisiert.

Jean-Claude Reding unterstrich die Notwendigkeit einer Reform des Gesetzes von 2012 besonders im Interesse der jungen Menschen, der zukünftigen Rentnerinnen und Rentner, und stellte die diesbezüglichen Vorschläge des OGBL und der CSL vor. Eine Reform ist auch notwendig, um eine automatische Verschlechterung der Leistungen der Rentenversicherung durch die Senkung des Berechnungsmodus für die Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung und die Abschaffung der Jahresendzulage zu verhindern, wenn der aktuelle Beitragssatz nicht

mehr genügen würde, um das finanzielle Gleichgewicht zu gewährleisten. Die CSL hat einen Gesetzesvorschlag vorgelegt, um eine solche automatische Verschlechterung zu verhindern, die Regierung legte diesen Vorschlag jedoch nicht der Abgeordnetenkammer vor.

Es ist schwierig, die Zukunft vorherzusagen, insbesondere über einen längeren Zeitraum, und wir können nicht einfach abwarten. Allerdings sieht die aktuelle Gesetzgebung vor, dass wenn die derzeitigen Finanzierungsmittel – auf dem Lohn erhobene Beiträge – nicht mehr ausreichen, um die Leistungen zu gewährleisten, die Kürzung der Leistungen vorprogrammiert ist.

Anstatt einer automatischen Absenkung der Leistungen gilt es alternative und zusätzliche Finanzierungsinstrumente in einer Reform vorzusehen, um die Leistungen zu erhalten, die niedrigen Renten zu erhöhen und die Situation der Arbeitnehmer, die schwierige, gesundheitsbelastende Tätigkeiten verrichten zu verbessern. Darüber hinaus muss eine Reform dafür sorgen, dass die jungen Aktiven von heute darauf rechnen können, dass die Pensionsversicherung ihnen zumindest die gleichen Rentenleistungen wie ihren Eltern garantiert. Die Vorschläge für eine gerechte und nachhaltige Reform existieren, nun gilt es eine Reform auf dieser Basis einzuleiten und finanzielle Reformvorschläge die auf die Leistungsver schlechterungen zurückzuweisen, zumal diese unweigerlich zu einer wachsenden Altersarmut führen würden.●



Schaffen wir zusammen der Stimme der Frauen Gehör!

Weniger als vier Monate vor den Sozialwahlen im März 2024, organisierte die Frauenabteilung (OGBL Equality) am 24. November einen Kandidatinnen tag in der Maison du peuple in Esch-Alzette. Die Gelegenheit, eine Reihe von weiblichen Delegierten und Kandidatinnen für die kommenden Wahlen zusammenzubringen und mehrere spezifische Themen zu vertiefen, wie zum Beispiel die Frage der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den Personaldelegationen, die Bedeutung der Frauen in den Verhandlungen, die Rolle des Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten aber auch ganz allgemein die Organisation und Funktionsweise einer Delegation oder auch wie man eine Wahlkampagne führt.



Frauen stellen einen wesentlichen Teil der luxemburgischen Arbeitnehmerschaft dar, aber ihre Stimmen werden nicht immer mit der gleichen Kraft gehört. Ungleichheiten bei Löhnen und Renten bestehen weiterhin, Beförderungen sind oftmals schwieriger zu erreichen, sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund von Mutterschaft oder Stillen sind in vielen Arbeitsumgebungen nach wie vor Realität. Einige Sektoren, die zwar wichtig sind und in denen überwiegend Frauen arbeiten, werden immer noch unterschätzt und unterbezahlt.

Indem sie sich als OGBL-Kandidatinnen aufstellen lassen, können Frauen ihre Anliegen vorbringen und dazu beitragen, eine gerechtere und fairere Zukunft für alle aufzubauen. Als Gewerkschaft setzt sich der OGBL für die Förderung der Chancengleichheit, den Kampf gegen Diskriminierung und die Verteidigung der Rechte der Arbeitnehmerinnen ein.



5. Treffen von Gewerkschaftern, Beratern und Leitern von portugiesischsprachigen Vereinigungen in Europa



Seit 1992 organisieren die CGTP-IN und der OGBL in Luxemburg ein Treffen von portugiesischsprachigen Gewerkschaftern, Beratern und Vereinsführern in Europa. Die fünfte Ausgabe fand am 11. und 12. November 2023 im CEFO in Remich statt.

Die Delegation der CGTP bestand aus Fernando Gomes und João Barreiros, beide Mitglieder des Exekutivvorstands, sowie aus Gewerkschaftern, die mehrere spezifische Sektoren vertraten. Die Generalsekretärin der CGTP, Isabel Camarinha, nahm per Videokonferenz aus Lissabon teil.

Seitens des OGBL waren die Präsidentin Nora Back, Carlos Pereira und David Angel vom geschäftsführenden Vorstand sowie Eduardo Dias und Sónia Neves von der Immigriertenabteilung anwesend, neben anderen Mitgliedern und Gewerkschaftern.

Außerdem waren Vertreter portugiesischer Parteien, führende Vertreter des portugiesischsprachigen Vereinswesens in Luxemburg, Mitglieder des Rats der Portugiesischen Gemeinschaften CCP (beratendes Organ der portugiesischen Regierung in Auswanderungsfragen) und Gewerkschafter der Gewerkschaft portugiesischer Lehrer im Ausland SPE, UNIA (Schweiz), IG METALL (Deutschland), CIG Frankreich, CIG-Galizien (Spanien) und UNTC-CS (Kap Verde) anwesend.

— Portugiesische Einwanderung nonstop

Carlos Pereira ging auf die seit 60 Jahren konstante portugiesische Einwanderung nach Luxemburg ein. Er erinnerte sich, dass „die ersten Portugiesen ein eher niedriges Bildungsniveau hatten. Die, die derzeit ankommen, sind hoch qualifiziert. Das sind zwei sehr unterschiedliche Erfahrungen mit der Einwanderung“. Er zeigte sich erfreut darüber, dass die portugiesischen Staatsangehörigen heute besser integriert und in allen Wirtschaftszweigen vertreten sind, vom Baugewerbe bis zur Gebäudereinigung, vom Handel bis zum Gesundheitswesen, über das Bildungswesen, das Finanzwesen bis hin zum öffentlichen Dienst.

— Ein Mindestlohn von 1.000 Euro im Jahr 2025

João Barreiros erklärte, dass in Portugal „etwa 935.000 Arbeitnehmer mit einem Mindestlohn von 760 Euro (über)leben müssen, was in Wirklichkeit ein Nettolohn von 676 Euro bedeutet. Damit ist heute kein menschenwürdiges Leben mehr möglich! Zwei von drei Arbeitnehmern verdienen weniger als 1.000 Euro/Monat. Das ist das Ergebnis einer Politik der niedrigen Löhne und prekären Arbeitsverhältnisse, die die Arbeitnehmer, vor allem junge Menschen, zur Auswanderung zwingt“. Der portugiesische Mindestlohn wird im

Januar 2024 auf 820 Euro steigen. Für die CGTP ist das angesichts des Kaufkraftverlusts der Arbeitnehmer nicht ausreichend. Die Gewerkschaft fordert eine allgemeine Lohnerhöhung von 15% und einen Mindestlohn von 910 Euro im Jahr 2024 und 1.000 Euro im Jahr 2025.

João Barreiros kritisierte auch die Europäische Kommission für ihre „neoliberale Politik, die die Rechte von Arbeitnehmern, Migranten und Flüchtlingen angreift und die nationale Produktion, die Industrie, die Fischerei und die Landwirtschaft zerstört hat. Gleichzeitig gibt es weniger Investitionen in öffentliche Dienstleistungen und soziale Funktionen des Staates, Krankenhäuser werden geschlossen, und es fehlen überall in den Schulen des Landes Lehrer“.

Joaquina Almeida von der UNTC-CS äußerte sich ebenfalls besorgt über die massive Auswanderung aus Kap Verde. Dort beträgt die Jugendarbeitslosigkeit unter den 15- bis 34-Jährigen 40%, was sie dazu veranlasst, nach Europa zu kommen, meist als billige Arbeitskräfte. Für den Archipel bedeutet dies den Verlust seiner jungen Menschen. Angezogen von besseren Löhnen in Europa oder ganz kurzen Jobs, „sind die Kapverdiener zur Auswanderung verurteilt“, bedauert die Gewerkschaftsleiterin. Denn obwohl das Land heute eine Bevölkerung von einer halben Million Menschen hat, leben dreimal so viele im Ausland.

In seiner Rede kritisierte Eduardo Dias die mangelnde Investition des portugiesischen Staates in Portugiesischkurse im Ausland, die sich an Kinder von Emigranten richten. Er erinnerte daran, „dass es einmal 56 portugiesische Lehrer in Luxemburg gab und dass es heute, mit viel mehr Schülern, dennoch viel weniger Lehrer gibt“. Er forderte auch, dass die portugiesischen Behörden die Auswandererverbände besser über die Unterstützung informieren sollten, die sie beim portugiesischen Staat beantragen können.

— Gewerkschaftübergreifende Solidarität und Kampf

Die Generalsekretärin des Gewerkschaftsbundes CGTP, Isabel Camarinha, tritt für einen „allgemeinen Kampf auf internationaler Ebene für höhere Löhne“ ein. Der Sturz der portugiesischen Regierung Anfang November beunruhigte sie, da die Rechte und die extreme Rechte ihre Kräfte im Hinblick auf die Parlamentswahlen im März 2024 bündelten. Die Generalsekretärin erwähnte in diesem Zusammenhang den 50. Jahrestag der Nelkenrevolution am 25. April 2024, um daran zu erinnern, dass ihre Gewerkschaft jede „Politik mit Ten-

denz zum Faschismus“ einer zukünftigen Regierung ablehnen werde.

Die OGBL-Präsidentin Nora Back stimmte selbstverständlich der Tatsache zu, dass der Kampf gegen Niedriglöhne sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene geführt werden muss. „Wir müssen die Solidarität zwischen den Gewerkschaften über die Grenzen hinweg stärken“, in einer Zeit, in der Kriege und Krisen den Arbeitgebern als Vorwand dienen, um die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer in der ganzen Welt auszuhöhlen. „Wir müssen diese Rechte schützen, die Austeritätspolitik und das Sozialdumping bekämpfen und mehr Investitionen in die Sozialpolitik fordern“.

— Resolution

Fernando Gomes stellte die während des Treffens verabschiedete Resolution vor. Das Dokument, das der portugiesischen Regierung übergeben werden soll, fordert unter anderem, die Rechte und die Integration von Portugiesen im Ausland besser zu verteidigen; eine menschenrechtskonforme Kooperations-, Einwanderungs- und Asylpolitik; die Kriminalisierung der Aus-

beutung von Arbeitnehmern; eine bessere Vernetzung der Arbeitsaufsichtsbehörden in der EU; „eine bessere Bekämpfung der Prekarität im Angesicht des grassierenden Neoliberalismus“.

Mit einem Anteil von 25% ist Portugal das EU-Land mit dem höchsten Anteil an Emigranten in der Bevölkerung. Nach Ansicht der CGTP und des OGBL muss Portugal auf die Schaffung von Arbeitsplätzen in den produktiven Sektoren setzen, um den neuen Qualifikationen der Jugendlichen gerecht zu werden und zu verhindern, dass sie auswandern. 2019 hat die portugiesische Regierung ein Programm zur Förderung der Rückkehr in die Heimat („Programa Regressar“) geschaffen, eine Initiative, die wenig erfolgreich war, da die vorgeschlagenen Maßnahmen sehr unzureichend waren, so die beiden Gewerkschaften.

Im Vorfeld der Begegnung trafen sich die Syndikate für Handel, Bau und Reinigung der CGTP und des OGBL zu bilateralen Treffen. Beide Seiten stellten die aktuelle Situation in den jeweiligen Sektoren in Portugal und Luxemburg sowie die bevorstehenden Kämpfe auf gewerkschaftlicher, politischer und sozialer Ebene vor.



lokalsektionen



DBRH: Die Sektion war bei der Braderie in Düdelingen im vergangenen Juli mit einem OGBL-Stand anwesend



DBRH: Am 16. September hat die Sektion ihre Jubilare geehrt.



KLIERF-HOUSEN: Die Sektion hat ihre Mitgliederversammlung mit Jubilarenfest am 24. September im Restaurant *Reiff* in Fischbach abgehalten.



VSE: Mehr als 130 Personen nahmen am 18. November an der Mitgliederversammlung der Sektion teil. Bei dieser Gelegenheit wurden auch die Jubilare der Sektion geehrt.

MUSEL-SAUER: Am 1. September hat die Sektion an einer Weinprobe im Dechenskeller in Grevenmacher teilgenommen.





MUSEL-SAUER: Die Sektion hat ihre Jubilareneier am 11. November im Restaurant Simon's Plaza in Grevenmacher organisiert.

VOLMERANGE-LES-MINES: Am 13. Oktober 2023 fand in Séremange-Erzange der 8. Grenzgängersalon statt, der vom OGBL und der Grenzgängersektion Volmerange-Les-Mines organisiert wurde. Zahlreiche Grenzgänger gab es vor Ort, und konnten den verschiedenen französischen und luxemburgischen Einrichtungen und Verwaltungen Fragen stellen. Rund zwanzig Stände waren anwesend, um die Fragen der Grenzgänger in Sachen Steuern, soziale Sicherheit, Mobilität und Arbeitsrecht zu beantworten.



DIKRICH-VEINEN: Die Sektion organisierte im Oktober einen dreitägigen Ausflug mit Stadtführungen in Hamburg.





GEMENG SUESSEM: Am 24. November ehrte die Sektion ihre Mitglieder. Jubilare im Rahmen eines Abends, der für die OGBL-Rentner organisiert wurde. 115 Personen aus der Sektion nahmen an diesem Abend teil.



Am 25. November fand im CEFOS in Remich eine Konferenz über die Zukunftsperspektiven der OGBL-Lokalsektionen im Anschluss an zahlreiche Arbeitsgruppen zu diesem Thema statt. Alle Sektionen in Luxemburg sowie die Grenzgängersektionen waren zu dieser Konferenz eingeladen, um über die verschiedenen Schlussfolgerungen der Arbeitsgruppen zu diskutieren, die von der Verantwortlichen der Sektionen Romance Scheuer vorgestellt wurden. Es war ein sehr produktiver Tag mit viel Austausch von Ideen und zu realisierenden Projekten zwischen den Sektionen.

51 Zoom auf die Lokalsektionen

agenda

Datum	Uhr	Sektion	Event
11.12		Kordall	Jubilarenfeier 📍 Hôtel Gulliver in Niederkerschen
16.12	19 Uhr	Musel-Sauer	Scheckübergabe 📍 Simon's Plaza Potaschberg
16.12		Volmerange-les-Mines	Kinderweihnachten 📍 Séremange-Erzange
16+17.12		Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Kinderkino 📍 Kinopolis in Longwy
12.01		Uelzecht/Mess	Neujahrsumtrunk 📍 „Centre am Rit“ Schiffingen
13.01		Musel-Sauer	Neujahrsempfang 📍 Restaurant Savory Grevenmacher
27.01		Kanton Wootz	Mitgliederversammlung und Jubilarenfeier

sica

Informations- und Beratungsdienst

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

+352 2 6543 777

 contact.ogbl.lu



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

hello.ogbl.lu

#hereforyou

Ab welchem Alter

kann ich

in Rente gehen?



«In Luxemburg ist das Renteneintrittsalter grundsätzlich auf 65 Jahre festgelegt. Unter bestimmten Bedingungen kann man jedoch auch schon mit 57 Jahren in Rente gehen. Wenn Sie mehr darüber wissen möchten, können Sie sich gerne an uns wenden und wir werden dies gemeinsam mit Ihnen besprechen.»

Yasmine, Direktorin des SICA/OGBL

Sie haben weitere Fragen?

Kontaktieren Sie unseren Informations- und Beratungsdienst (SICA)

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

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2023-2024, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 80.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

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

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

Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis spätestens den 28. Februar 2024 einzusenden an

OGBL Gestion des membres

31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange

oder per E-Mail an affiliation@ogbl.lu

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

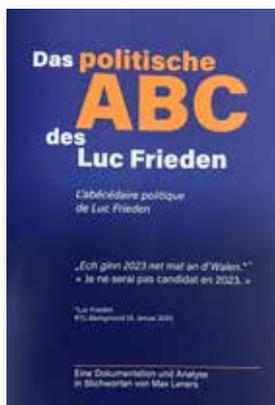
5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an der Hochschule.

Bücher zum Entdecken



Max Leners

L'abécédaire politique de Luc Frieden

Editeur Max Leners, 2023

Luc Frieden, der ehemalige Finanzminister von Jean-Claude Juncker, ist wieder in die politische Arena zurückgekehrt. Mehr noch, seit dem 17. November ist der Mann, der am Ende der Juncker-Ära die Sparpolitik in Luxemburg verkörperte, nun der neue Premierminister Luxemburgs.

Das relativ originelle Buch von Max Leners über Luc Frieden wurde inmitten des Wahlkampfes veröffentlicht, hat aber dennoch nicht an Interesse verloren. Wer ist Luc Frieden? Welche Politik verkörpert er? Und welche politischen Überzeugungen haben seine Karriere bislang geprägt? Max Leners bietet den Lesern die Möglichkeit, diese politische Figur anhand eines aufschlussreichen Alphabets zu entdecken.

Austerität, Arbeitsrecht, Bommeleer-Affäre, Cargolux, Mindestlohn, Neoliberalismus, Steuern, Renten - dies sind nur einige der 52 Einträge, mit denen der Autor versucht, den neuen Regierungschef besser zu verstehen (oder sich an seine Vergangenheit zu erinnern). Auf der Grundlage von Presseartikeln, Reaktionen und Erklärungen des Betroffenen versucht Max Leners, die folgende Frage zu beantworten: Wofür steht Luc Frieden?

Alex Bodry, André Bigelbach

Jean Fohrmann. Lebenserinnerungen. Eng Diddelenger Biografie

Editeur Max Leners, 2023

Zum 50. Jahrestag des Todes von Jean „Jängi“ Fohrmann haben seine beiden Enkel Alex Bodry und André Bigelbach diesen kleinen Gedenkband zusammengestellt, um an diesen wichtigen Düdelinger zu erinnern. Das Buch umfasst einerseits die von Fohrmann selber geschriebenen und bisher unveröffentlichten Lebenserinnerungen, die den Zeitraum 1904 bis 1940 umfassen, einen Auszug aus Fohrmanns Buch Aus deutschem KZ – Tatsachenberichte über seine Erfahrungen als Häftling in der Nazizeit in den Konzentrationslagern Groß-Rosen und Hersbruck, aber auch eigene biographische Zusätze und Recherchen der beiden Autoren. Darüber hinaus ist das Buch auch reich bebildert, mit vielen unveröffentlichten Fotos aus dem Privatbestand der Familie, aber auch z.Bsp. aus dem OGBL-Archiv.

Neben den traumatischen Erfahrungen im Weltkrieg und den Anmerkungen Fohrmanns zur Zeitgeschichte, ist allein schon die ganze Spannweite der Aktivitäten und Posten Jängi Fohrmanns beeindruckend: nicht nur als Gewerkschaftssekretär, Abgeordneter, Bürgermeister, Tageblatt-Direktor, CECA-Vertreter, auch als Fußballspieler, Sänger, Theaterautor und Schauspieler war Fohrmann auf allen Fronten aktiv.

Das Buch bietet darüber hinaus viele Details über den gewerkschaftlichen Alltag insbesondere in der Zwischenkriegszeit und ist also auch ein Beitrag zur Geschichte des OGBL und seiner Vorgängerorganisationen. Vor allem erinnert es an eine wichtige Figur sowohl des gewerkschaftlichen und politischen Lebens in Luxemburg, die nicht in Vergessenheit geraten sollte.

Erhältlich im Buchhandel



Patrick Schreiner,
Kai Eicker-Wolf

Wirtschaftsmärchen Hundertundeine Legende über Ökonomie, Arbeit und Soziales

Papyrossa Verlag, Köln 2023

Keine Märchen aus Tausendundeiner Nacht, aber hundertundein Märchen, die uns von Politikern, Betriebschefs und selbsternannten Wirtschaftsexperten aufgetischt werden, werden in diesem Buch zweier deutscher Gewerkschafter behandelt. Die meisten der aufgetischten Legenden wurden zuvor als Kolumnen in den Zeitschriften Lunapark21 und OXI veröffentlicht, zum Teil handelt es sich aber auch über ganz neu geschriebene Beiträge.

In (für ein Wirtschaftsbuch) leicht verständlicher Sprache weisen die beiden Autoren auf, dass wirtschaftspolitische Plattitüden wie „Die Löhne sind zu hoch“, „der Sozialstaat ist unbezahlbar“ usw. eben nichts anderes als Märchen und Legenden sind. Zugleich liefern sie damit dem Gewerkschaftsmilitanten eine Argumentationshilfe, wenn ihm vom Chef oder im Alltag solche Phrasen um die Ohren gehauen werden. Denn manche der zitierten Sätze kennt man auch hier aus Luxemburg. Beispielsweise seien die Kapitel genannt: „Steuersenkungen finanzieren sich selbst“ (gell, Herr Frieden?), „Wenn es einem Unternehmen gut geht, dann auch seinen Beschäftigten“ (gell, Herr Bettel?) oder auch noch „Bei der Rente leben die Alten auf Kosten der Jungen“ (gell, Herr Thelen).

Erhältlich im Buchhandel und auf
www.papyrossa.de

**Eine Besprechung des neuen Buches
von Guy Castegnaro und Robert
Schneider über John Castegnaro folgt
in der nächsten Ausgabe des Aktuell**

9. Oktober 1973

Die Luxemburger Arbeiterklasse zeigt,
dass mit ihr noch zu rechnen ist

Vor 50 Jahren, am 9. Oktober 1973, fand in Luxemburg ein großer Aktions- und Streiktag statt, der zu den größten gewerkschaftlichen Demonstrationen der Nachkriegszeit zählt. Dank dieser Massenmobilisierung gelang es der Arbeitergewerkschaft LAV - aus dem der OGBL hervorgegangen ist und das den Aktionstag initiiert hatte - seine Ideen auf die politische Agenda zu setzen und prägte sogar den Wahlkampf 1974, der zur ersten Regierung ohne CSV-Beteiligung seit 1926 führte.

Auf seinem Kongress im Mai 1973 beschloss der LAV, im Herbst eine große Demonstration mit gleichzeitiger Arbeitsniederlegung zu organisieren, um Druck in Hinblick auf die Umsetzung des gerade verabschiedeten Forderungsprogramm auszuüben. Er schlug auch den anderen Gewerkschaften vor, sich dieser Aktion anzuschließen, aber die FEP und der LCGB lehnten dies ab. Letztlich organisierte der LAV die Demonstration und den Streik weitgehend alleine; die LVOV und die FLTL riefen zwar zur Teilnahme an der Kundgebung auf, verzichteten aber auf einen Streik,



während sich die Führungen der FNCTTFEL und der CGFP auf Solidaritätserklärungen beschränkten.

Der Termin der Aktion wurde auf den 9. Oktober 1973, den Beginn der Parlamentssession 1973-1974, festgelegt.

Ein 14-Punkte-Forderungskatalog, der die wichtigsten Vorschläge des LAV zusammenfasst, wurde breit verteilt. Zu seinen Hauptpunkten gehörten die Mitbestimmung am Arbeitsplatz, eine fortschrittliche Reform der Krankenversicherung, die Förderung des sozialen Wohnungsbaus, der Kampf gegen die Spekulation mit Bauland, Steuererleichterungen für Zusatzlöhne, Negativsteuern für Niedriglöhne sowie die Einführung bzw. Verallgemeinerung von Nulltarifen im öffentlichen Nahverkehr für Arbeiter und Schüler.

Trotz Drohungen des Staatsministers Pierre Werner und verschiedener Arbeitgeber, dass der Streik am 9. Oktober illegal sei, war die Kampagne erfolgreich und die Beteiligung übertraf die Erwartungen der Organisatoren. Der Aufruf zum Streik wurde in den meisten Industrie-, Handwerks- und Baubetrieben sowie in verschiedenen öffentlichen Betrieben befolgt. Zwischen 25.000 und 40.000 Menschen nahmen an der zentralen Demonstration teil, die vom Bahnhof der Hauptstadt zum Knuedler führte.

Der Aktionstag konnte als voller Erfolg, ja sogar als politisches Erdbeben gewertet werden. Es war nicht nur die erste große Streikaktion seit 1958, sondern auch die größte Gewerkschaftsdemonstration der Nachkriegszeit. Dank seiner Massenmobilisierung gelang es dem LAV, seine Ideen auf die politische Agenda zu setzen und dem Wahlkampf 1974 seinen Stempel aufzudrücken, der zur ersten Regierung ohne CSV-Beteiligung seit 1926 führte.

Ein Jahr nach der Demonstration konnte der LAV behaupten, dass mehrere Forderungen der Demonstration vom 9. Oktober bereits vollständig oder zumindest teilweise umgesetzt wurden:

→ die Einführung von gemischten Betriebsräten („comités mixtes“) und von Arbeitnehmerver-



- die Reform der Krankenkassen (Harmonisierung der Leistungen der verschiedenen Krankenkassen, verstärkte staatliche Beteiligung an der Finanzierung, Gleichstellung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag)
- Anpassung der Unfallrenten;
- Reform der Gewerbeinspektion;
- die Verallgemeinerung des Nulltarifs für die Schülerbeförderung und Ermäßigungen für ältere Menschen;
- die Erhöhung der Steuerfreibeträge auf Lohnsätze.

Ab 1. Januar 1975 wurde auch die 40-Stunden-Woche verallgemeinert und die 5. Urlaubswoche (25 Tage) eingeführt. Mit der Initiative zu einer Großdemonstration am 9. Oktober 1973 hat der LAV ein großen Schritt zur Stärkung des luxemburgischen Sozialstaates getan.

IN GEDENKEN AN



Der OGBL hat die traurige Pflicht den unerwarteten Tod der früheren
Vize-Präsidentin der Überwachungskommission

R É G I N E G O H M A N N

mitzuteilen.

Mit ihren 4 Mandaten hat Régine dem OGBL stets ihre Kompetenzen sowie ihre Treue und ihr unermüdliches Engagement unter Beweis gestellt. Wir sind Ihr dankbar und werden Regine für immer in guter Erinnerung behalten. Die Präsidentin und der Nationalvorstand des OGBL sprechen ihrer Familie ihr tiefstes Mitgefühl und Beileid aus.

Liebe Régine, wir werden Dich nie vergessen
Deine Kolleginnen und Kollegen des OGBL

Go paperless!

Vous ne souhaitez plus recevoir l'Aktuell, le magazine de l'OGBL,
sous forme papier mais uniquement sous forme numérique?

aktuell.ogbl.lu





DIE SOZIALWAHLEN

DER ARBEITNEHMERKAMMER (CSL) - MÄRZ 2024

SIE GEHÖREN (FAST) ALLE DER ARBEITNEHMERKAMMER AN

Alle **Arbeitnehmer, Auszubildende, Rentner und Arbeitsuchende** gehören, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit oder ihrem Wohnort, automatisch der Arbeitnehmerkammer (CSL) an.

Auch ausländische Arbeitnehmer und Grenzgänger sind Kammerangehörige der CSL.



DIE ARBEITNEHMERKAMMER SETZT SICH FÜR IHRE RECHTE EIN

Die CSL arbeitet insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts, der Sozialversicherung, der Ausbildung und des Steuerwesens Stellungnahmen aus, um die **luxemburgische Gesetzgebung zugunsten ihrer Angehörigen zu beeinflussen**.

Sie vertritt ihre Angehörigen in zahlreichen **sozioökonomischen Einrichtungen** des Landes, darunter auch in den Einrichtungen der Sozialversicherung (z. B. der Nationalen Gesundheitskasse).

Sie setzt sich für die **Gesundheit**, die **Sicherheit** und das **Wohlbefinden** am Arbeitsplatz ein.

Sie veröffentlicht kostenlose **Informationsbroschüren** über Ihre sozialen Rechte.

Über ihre sozialen Netzwerke und Newsletter verbreitet sie **praktische Informationen** zur Arbeitswelt. Melden Sie sich an! (www.csl.lu).

Über das Luxembourg Lifelong Learning Centre (www.LLLC.lu) bietet sie **Weiterbildungen** in verschiedenen Formen und zu unterschiedlichen Themen an.

Im Rahmen der Berufsausbildung in Luxemburg befasst sie sich mit den Rechten und der Ausbildung von **Auszubildenden**.

Sie hat die Reflexionsplattform **IMPROOF** für eine faire und nachhaltige Wirtschaft ins Leben gerufen (www.improof.lu).

NEHMEN SIE AN DER GRÖSSTEN WAHL IN LUXEMBURG TEIL

Mehr als 600 000 Personen, ob Einwohner oder Grenzgänger, können an den Wahlen zur Arbeitnehmerkammer teilnehmen.

Sie erhalten Ihren Wahlschein im Januar/Februar 2024 per Post. Er ist **vor** dem offiziellen Datum der Sozialwahlen (12. März 2024) zurückzusenden.



Sozialwahlen der CSL - März 2024

**INFORMIEREN SIE SICH
AUF WWW.CSL.LU**

Neue Regierung, unsere Forderungen bleiben

Index

Renten

Arbeitszeit

Steuergerechtigkeit

Wohnen

Gesundheitswesen

Soziale Sicherheit

 ogbl.lu



OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

