

aktuell

#3 2024 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

OGBL

**Niemals allein
gegen soziale
Ungerechtigkeit!**

DOSSIER
Für ein soziales
Europa

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
Juli 2024

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 10-23
Sturm auf den Sozialstaat oder wie die Arbeitgeberlobby anfängt das Feld vorzubereiten Rückblick auf die 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin Die Gewerkschaften der Großregion demonstrieren für ein gerechtes, demokratisches und soziales und Europa 112. Internationale Arbeitskonferenz in Genf	
◆ Nachrichten von der Basis	S 24-47
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 48
Französisch-luxemburgisches Steuerabkommen: Kann eine gute Nachricht eine weniger gute verbergen?	
◆ Ansichten	S 49-53
Der OGBL appelliert an den Staatssekretär für die portugiesischen Gemeinschaften Die Immigriertenabteilung feiert 50 Jahre Nelkenrevolution „Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das schaffen viele“ – Ein Zeugenbericht der Präsidentin des Vereins Wäertvullt Liewen	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 54-59
◆ Verschiedenes	S 61-63



Mehr als nur eine Warnung

Aus der Sicht von Sirius, d. h. wenn man die Dinge aus der Ferne betrachtet und die weniger attraktiven Aspekte, die man dennoch deutlich erkennen kann, relativiert, könnte man zum Schluss kommen, dass bei den jüngsten Europawahlen das Schlimmste verhindert wurde. Zwar haben die rechtsextremen Parteien zugelegt, aber die befürchtete braune Welle ist nicht wirklich eingetreten. Die Europäische Union ist nicht umgekippt... Und das ist sicherlich für einige beruhigend.

Wenn man die Ergebnisse der Europawahlen nun aber ernst nimmt, muss man sich damit abfinden, dass es sich hierbei zumindest um eine Warnung handelt – sagen wir sogar noch ein bisschen mehr! Die politischen Führer in Europa wären gut beraten, diese Warnung sehr ernst zu nehmen. Müssen wir, um uns davon zu überzeugen, an das Wahlergebnis in unserem Nachbarland Frankreich und die unmittelbaren katastrophalen politischen Folgen erinnern, die das zweitgrößte Land der Europäischen Union in den Abgrund zu reißen drohen? (Bei Redaktionsschluss hatte die erste Runde der vorgezogenen Parlamentswahlen in Frankreich noch nicht stattgefunden).

Es ist kein Zufall, dass rechtsextreme Parteien und Bewegungen in den letzten Jahren in ganz Europa an Bedeutung gewonnen

haben. Er steht vielmehr in engem Zusammenhang mit der neoliberalen Politik, die in den letzten Jahrzehnten in Europa durchgesetzt wurde. Die Folgen dieser Politik haben sich sozial und wirtschaftlich negativ auf immer größere Teile der Bevölkerung des Kontinents ausgewirkt. Diese Auswirkungen werden nun auf die Politik zurückgeworfen. Es ist an der Zeit – wie vom OGBL und der gesamten Gewerkschaftsbewegung seit langem gefordert – dass die europäischen Politiker endlich ihren politischen Kurs ändern, bevor es wirklich zu spät ist.

Wir widmen unser Dossier in der Mitte des Heftes genau diesem Europa und seinem sozialen Versprechen, wobei wir gleichzeitig auf die Grenzen des aktuellen Rahmens hinweisen.

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

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini

Verantwortlicher der Kommunikationsabteilung



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

13



Das Fest der Arbeit und
der Kulturen in Bildern

18



Mittwoch, 1. Mai 2024 auf dem Vorplatz der Abtei von Neumünster in Luxemburg-Grund. Es ist kurz nach 11 Uhr, als die OGBL-Präsidentin Nora Back ihre Rede zum 1. Mai anlässlich des Tags der Arbeit beginnt.





Kurz gesagt

2 Wochen vor den Europawahlen organisierte die OGJ – die Jugendabteilung des OGBL – eine Podiumsdiskussion über die großen europäischen Themen, an der sechs Kandidaten verschiedener Listen teilnahmen: Charles Goerens (DP), Martine Kemp (CSV), Fabricio Costa (déli gréng), Michaela Morrisova (LSAP), Alija Suljic (déli Léank) und Alain Hermann (KPL). Das Rundtischgespräch wurde von Tom Mamer vom OGJ moderiert. Die Aufzeichnung des Rundtischgesprächs ist auf dem YouTube-Kanal des OGBL verfügbar.



Interne Ernennungen: Manon Meiresonne und Smail Suljic, die bisher beigeordnete Zentralsekretäre des OGBL waren, wurden vom Nationalvorstand des OGBL, anlässlich seiner Sitzung vom 26. März dieses Jahres, zu vollwertigen Zentralsekretären ernannt.

Manon Meiresonne, die bisher dem OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) zugeordnet war, ist nun für das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt zuständig.

Smail Suljic, der bisher dem Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL zugeordnet war, wird nun Hauptverantwortlicher dieses Syndikats.



Die neue Vollversammlung der CSL ist im Amt

Am 18. Juni fand unter dem Vorsitz des Arbeitsministers die konstituierende Sitzung der neuen Vollversammlung der Arbeitnehmerkammer (CSL) statt, die aus den Sozialwahlen vom 12. März hervorgegangen ist. Der OGBL gewann 37 der 60 zu vergebenden Sitze.

Die 60 Mitglieder der Vollversammlung der CSL wählten insbesondere ihren neuen Vorstand. Wenig überraschend wählte die neue Vollversammlung die OGBL-Präsidentin Nora Back erneut zur Präsidentin der CSL für die nächsten fünf Jahre. Auch der ehemalige OGBL-Präsident Jean-Claude Reding wurde in eines der beiden Vizepräsidentenämter der CSL wiedergewählt.

Die neue Vollversammlung der CSL setzt sich aus 33 wiedergewählten und 27 neuen Mitgliedern zusammen. Das jüngste Mitglied ist 33 Jahre alt und das älteste Mitglied 85 Jahre. Es gibt 34 Mitglieder mit luxemburgischer Staatsangehörigkeit, 9 mit belgischer Staatsangehörigkeit, 8 mit französischer Staatsangehörigkeit, 7 mit portugiesischer Staatsangehörigkeit, 1 Italiener und 1 Deutscher.

Anlässlich der konstituierenden Sitzung skizzierte die neue Präsidentin der CSL, Nora Back, kurz die Grundzüge der Arbeit, die in dieser neuen Sitzungsperiode ansteht. In einer Zeit, die von zahlreichen Veränderungen in der Arbeitswelt geprägt ist, betonte Nora Back insbesondere die Bedeutung der Bildung.

Im Herbst wird sich die CSL auch mit den neuen europäischen Haushaltsregeln beschäftigen. Die neue CSL-Präsidentin erwähnte auch das Thema Steuern, insbesondere da die neue Regierung eine Reform angekündigt hat.

Weitere wichtige Themen, die angesprochen wurden, waren die Bekämpfung der Armut mit besonderem Augenmerk auf die Situation von Kindern und älteren Menschen, das Rentensystem, die Arbeitsbedingungen, der Wohnungsbau und die Klimapolitik. ■

Gemeinsam gegen jede Verschlechterung unseres Rentensystems vorgehen

Delegationen des OGBL und von déi Lénk trafen sich kürzlich zu einem Meinungsaustausch über die Frage der angekündigten Reform des Rentensystems.

Beide Delegationen stellten eine sehr große Übereinstimmung in ihrer Einschätzung der von der neuen Regierung angekündigten Politik fest: Es geht darum, einer Politik, die die öffentliche und solidarische Rentenversicherung in Frage stellt, einen Riegel vorzuschieben. Denn die Begünstigung der zweiten und dritten Säule durch eine Verschlechterung der ersten öffentlichen Säule schwächt dieses System, wird zu einer Verarmung der künftigen Rentnergenerationen führen und entspricht lediglich den Interessen der Lobbyisten der privaten Versicherer.

Es gilt, eine Information der Öffentlichkeit zu entwickeln, die auf zuverlässigen und nachgewiesenen Fakten beruht und nicht auf Katastrophenszenarien, die auf einem Blick in die Kristallkugel beruhen.

Beide Organisationen werden diese Bemühungen in ihrem jeweiligen Wirkungsbereich in den kommenden Monaten ausbauen.



Die Unterredung konzentrierte sich anschließend auf potenzielle Maßnahmen, um eventuellen Finanzierungsproblemen in der Zukunft entgegenzuwirken. OGBL und déi Lénk sind sich einig, dass Verschlechterungen bei den Leistungen auf jeden Fall vermieden werden müssen und stattdessen versucht werden muss, neue Einnahmen zu generieren. In der Unterredung wurden diesbezüglich verschiedene Szenarien angesprochen.

Eine erste Dringlichkeit betrifft jedoch die möglichen Auswirkungen der

Rentenreform von 2012 auf das Rentenajustement und die Jahresendzulage. Beide Organisationen erinnern in diesem Zusammenhang an den Gesetzesvorschlag zur Wahrung des Rentenniveaus, der von der Arbeitnehmerkammer im März 2021 ausgearbeitet wurde. Die Annahme dieses Vorschlags durch die Abgeordnetenversammlung würde eine Verschlechterung auf diesem Niveau verhindern.

Der OGBL und déi Lénk werden weiterhin in regelmäßigem Kontakt in Bezug auf das Rentendossier bleiben ■

Keinen Fußbreit für den Rechtsextremismus

Bei Redaktionsschluss hat die erste Runde der vorgezogenen Parlamentswahlen in Frankreich, die von Präsident Emmanuel Macron einberufen worden waren, noch nicht stattgefunden. Angesichts des Ernstes der Lage hat der OGBL am 20. Juni alle seine französischen Mitglieder dazu aufgerufen, sich im Rahmen der Parlamentswahlen am 30. Juni und 7. Juli massiv zu mobilisieren und unter allen Umständen den Rassemblement National zu blockieren und ansonsten die fortschrittlichen und demokratischen Kräfte zu stärken. Denn zum ersten Mal seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs steht die extreme Rechte in Frankreich vor den Toren der Macht.

Es versteht sich von selbst, dass die töd-

liche neoliberale Politik der letzten Jahre, die zu einer systematischen Zerschlagung der öffentlichen Dienstleistungen und einer erheblichen Zunahme der sozialen Ungleichheit geführt hat, stark zur aktuellen Situation in unserem Nachbarland beigetragen hat. Die Rentenreform von Präsident Macron im Jahr 2023, die von einer sehr großen Mehrheit der Bevölkerung und allen Gewerkschaften abgelehnt wurde, und die auf brutale und undemokratische Weise umgesetzt wurde, hat Öl ins Feuer gegossen.

Die Möglichkeit, dass der Rassemblement National bei diesen Wahlen an die Macht kommt, sollte alle demokratischen Kräfte in Europa beunruhigen. Frankreich ist nicht nur das zweitgrößte Land der Euro-

päischen Union, sondern auch eines ihrer Gründungsmitglieder.

Darüber hinaus überqueren täglich mehr als 120.000 französische Grenzgänger die Grenze, um in Luxemburg zu arbeiten. Bilaterale Abkommen verbinden die beiden Länder. Die aktuellen politischen Ereignisse in Frankreich wirken sich daher stark auf die Arbeitswelt auf luxemburgischer Seite aus.

Schließlich ist zu betonen, dass die ersten Opfer einer rechtsextremen Regierung die Arbeitnehmer wären, wie alle Länder, in denen die Rechtsextremen an die Macht gekommen sind, zeigen. Die extreme Rechte ist der Feind der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien ■

Zur Lage der Nation und ihrer Zukunft

Die Lage der Nation ist in vielerlei Hinsicht unsicher. Die Rede, die der Premierminister vor kurzem zu diesem Thema gehalten hat, war es nicht weniger.

Die sozialen Ungleichgewichte haben in den letzten Jahren zugenommen, die Ungleichheiten sind explodiert. 30.000 Kinder sind von Armut bedroht, und es ist ein übertriebener Optimismus, dies allein mit Vereinfachung von Verwaltungsprozeduren zu begegnen.

Während alle Studien zeigen, dass die Wirksamkeit von Sozialtransfers in den letzten Jahren abgenommen hat, sucht man in der Rede des Premierministers vergeblich nach einem Hinweis auf irgendeine Verbesserung auf Ebene der Sozialtransfers.

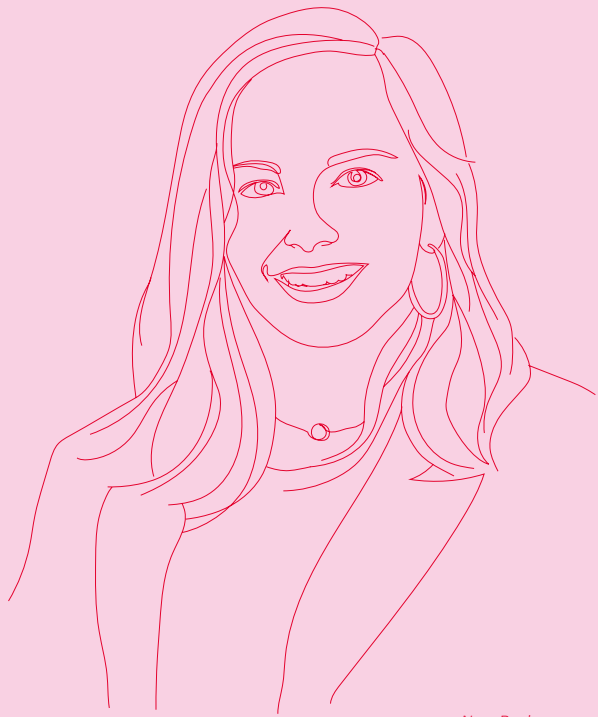
Die Ankündigungen im Steuerbereich (mit Ausnahme der Ankündigungen zur Steuertabelle und zur Steuerklasse 1a) bergen sogar das Risiko, dass

dadurch die Ungleichheiten in Luxemburg zunehmen und die Haushalte mit niedrigem und mittlerem Einkommen einen noch größeren Teil der Steuerlast tragen müssen.

Auch die Aussagen auf arbeitsrechtlicher Ebene beunruhigen und liegen auf der Linie des Koalitionsvertrags: Flexibilisierung des Mutterschaftsurlaubs, der Familienteilzeit für die, die es sich leisten können, der Arbeitszeitgestaltung oder eine Neuregelung der Sonntagsarbeit.

Muss der Premierminister (und sein Arbeitsminister) daran erinnert werden, dass die Rolle des Arbeitsrechts darin besteht, den Arbeitnehmer in einem unausgewogenen Machtverhältnis gegenüber seinem Chef zu schützen?

Die Rolle des Arbeitsrechts besteht nicht darin, die



Nora Back

„Eine neoliberale Politik und soziale Verschlechterung, insbesondere bei den Renten, haben Frankreich an den Rand des Abgrunds gebracht“

Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken. Im Übrigen kann man angesichts der Beschäftigungsentwicklung im letzten Jahrzehnt nicht ernsthaft behaupten, dass das derzeitige Arbeitsrecht ein Hindernis für das Wachstum der Unternehmen darstellen würde.

Im Gegenteil, es gibt viele Lücken, die geschlossen werden müssen, um die Arbeitnehmer besser zu schützen. Kein Wort übrigens über die dringend notwendige Erhöhung des sozialen Mindestlohns aufgrund der europäischen Empfehlungen und der höchsten Working Poor-Quote in der Europäischen Union. Auch nicht über die notwendige Reform zur Erhöhung des Deckungsgrades von Kollektivverträgen, die ebenfalls von der gleichen EU-Richtlinie gefordert wird.

Schließlich noch ein Wort zu den Renten: Der Premierminister freut sich zwar über die steigende Lebenserwartung, die übrigens nicht in allen sozio-professionellen Kategorien gleich hoch ist, zieht daraus aber nicht die logische Schlussfolgerung, dass

mehr Mittel bereitgestellt werden müssen, um der Alterung der Bevölkerung gerecht zu werden.

Es sei daran erinnert, dass die Rentenreform von 2012 bereits zu einer enormen Verschlechterung der Renten geführt hat, was für die jungen Leute von heute einen Verlust von 300.000 bis 400.000 Euro im Laufe ihrer Rentenkarriere bedeutet.

Muss man schließlich daran erinnern, dass eine ähnliche neoliberale Politik und soziale Verschlechterung, insbesondere bei den Renten, Frankreich an den Rand des Abgrunds gebracht haben? Die Ergebnisse der Europawahlen dürften noch frisch genug sein, um noch nicht in Vergessenheit geraten zu sein.

Nora Back,
Präsidentin des OGBL

Sturm auf den Sozialstaat

oder wie die Arbeitgeberlobby anfängt, das Terrain vorzubereiten



↑
Carlos Pereira
Mitglied des
geschäftsführenden
Vorstands



↑
Pitt Bach
Mitglied des
geschäftsführenden
Vorstands

Vor kurzem hat die Fondation idea, Denkfabrik der Arbeitgeber, in einer Studie ihrem Frust gegenüber den öffentlichen Ausgaben des Staates freien Lauf gelassen. Der OGBL stellt fest, dass starke öffentliche Investitionen in Luxemburg in Bildung und Gesundheit, in Familie und Altersvorsorge dem Patronat in Luxemburg immer schon ein Dorn im Auge waren. Dass die Studie jedoch die staatlichen Investitionen in Form von steuerlichen Vorteilen für die Betriebe in Luxemburg nicht erwähnt, ist schlichtweg heuchlerisch.

Die Kurzsicht der Fondation Idea wird über dem noch dadurch verdeutlicht, dass die Stiftung in zahlreichen anderen Studien die Wichtigkeit der Anziehung von Talenten nach Luxemburg in den Vordergrund stellt. Der OGBL unterstreicht, dass es doch gerade das starke öffentlich finanzierte System um Bildung, Sicherheit, gratis öffentlicher Transport und vor allem um eine starke Sozialversicherung mit guten Renten, einem gut funktionierenden Gesundheitssystem und Unterstützungen für Familien ist, das immer wieder von zugezogenen Fachkräften gelobt wird. Die Arbeitgeber in Luxemburg sägen also geradezu am Ast, auf dem sie sitzen.

Es sei darüber hinaus daran erinnert, dass sie selbst durch wiederholte Steuerentlastungen (natürlich im Namen der Wettbewerbsfähigkeit) prozentual weniger dazu beitragen als Lohnempfänger. Dies ist auf eine extrem ungleiche Entwicklung der Steuerlast zurückzuführen. Die Steuerlast, die auf dem Lohn erhoben wird, ist nämlich seit dem Jahr 1970 um das 14-fache gestiegen, wobei über die gleiche Zeitspanne die Steuerlast der Betriebe nur mit 7,4 multipliziert wurde. Damit ist die Steuerlast auf dem Lohn, die die privaten Haushalte tragen, um 46,6% mehr gestiegen als die der Betriebe.

Es scheint außerdem nicht verwunderlich, dass die Studie gerade jetzt ein ganz besonderes Augenmerk auf unser Pensionssystem legt, wo doch die Ministerin für Gesundheit und Soziale Sicherheit eine breite Debatte darüber für den kommenden Herbst angekündigt hat. Die Arbeitgeberseite scheint also mit vertuschten Fakten den Weg für ihre liberale Lobbyarbeit zu ebnen. Vor allem der wiederholte Blick

in die Kristallkugel mittels Prognosen auf die Entwicklung in den nächsten 50 Jahren (die sich in der Vergangenheit jedes Mal als falsch erwiesen haben), dient hier dem einzigen Zweck der Angstmachelei, um eine sozial rückschrittliche Politik herbeizuschwören. Dabei sollte es stets unser Ziel sein, der kommenden Generation einen besseren Lebensabend zu ermöglichen.

Die Stiftung erwähnt dabei die niedrige Rate des Armutsrisiko der Personen über 65 Jahre, um zu veranschaulichen, wie großzügig das Luxemburger Rentensystem ist. Der OGBL unterstreicht, (und ist erstaunt, dass es überhaupt erwähnt werden muss) dass es gerade lobenswert ist ein niedriges Armutsrisiko bei seiner älteren Bevölkerung zu haben. Genau ein solches Niveau sollte angestrebt werden, anstatt es anzuprangern und zu argumentativen Zwecken zu nutzen, um unser öffentliches System in Frage zu stellen. Der OGBL fragt sich also: wieviel Altersarmut denn erstrebenswert wäre für die Fondation Idea?

Was vor allem deutlich ist, wenn die Zahlen ordentlich analysiert werden, ist, dass es erstens immer noch Altersarmut gibt in Luxemburg und es diese für den OGBL zu bekämpfen gilt. Und dass zweitens die Entwicklung der Altersarmut vordergründig analysiert werden muss. Diese ist in Luxemburg nämlich sehr stark angestiegen von 3,9% auf 10,4% in der Zeit zwischen 2010 und 2022. Das ist also mehr als eine Verdopplung des Armutsrisikos bei Rentnern. Diese alarmierende Progression ist in Luxemburg stärker als in der gesamten Europäischen Union. Vor allem riskiert diese Entwicklung sich durch die Pensionsreform von 2012 noch zusätzlich zu verschärfen.

Der OGBL erinnert daran, dass die letzte Pensionsreform in Luxemburg substanzielle Verschlechterungen herbeigeführt hat, vor allem bei den Berechnungsmechanismen, der Dynamisierung der Renten und den Antikumulbestimmungen. Die Reform sieht aber außerdem vor, dass die automatische Anpassung der Renten an die Lohnentwicklung begrenzt oder sogar abgeschafft werden soll, sobald die reine Umlageprämie den Gesamtbeitragssatz von 24% übersteigt, was in den kommenden Jahren eintreffen könnte. Es ist überdies vorgesehen, die Jahresendzu-



Es sei daran erinnert, dass sie selbst durch wiederholte Steuerentlastungen (natürlich im Namen der Wettbewerbsfähigkeit) prozentual weniger dazu beitragen als Lohnempfänger. Dies ist auf eine extrem ungleiche Entwicklung der Steuerlast zurückzuführen.



lage automatisch abzuschaffen, wenn der Beitragsatz 24% übersteigt.

Angesichts der kommenden demographischen Herausforderungen plädiert der OGBL also für eine fundamentale, positive Reform, die als Zielsetzung hat unser öffentliches Rentenversicherungssystem zu stärken und langfristig abzusichern. Dabei müssen die Ungerechtigkeiten der Reform von 2012 aus der Welt geschafft und Leistungsverbesserungen für alle Rentner und zukünftigen Rentner herbeigeführt werden.

Dies ist nur möglich, indem die Beitragsmasse erhöht wird, aber nicht wie vom Direktor der Stiftung Idea erwähnt, indem Luxemburg "mehr Kinder, mehr Migranten und mehr Grenzgänger" braucht, sondern indem neue Finanzierungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

In diesem Zusammenhang wird der OGBL in den kommenden Wochen und Monaten sein Programm zu einer positiven Rentenreform vorstellen. Eins ist

klar, unser Rentensystem, das auf einem Umlageverfahren basiert, ist eine Säule unserer Gesellschaft, die auf der Solidarität zwischen den Generationen basiert. Mit den heutigen Löhnen werden die Renten der Rentner von heute finanziert und so die Kontinuität der Unterstützung künftiger Generationen sichergestellt. Dieser Ansatz garantiert eine faire und universelle Soziale Sicherheit, befreit von den Risiken, die mit den Schwankungen der Finanzmärkte verbunden sind und schützt außerdem unsere Renten durch ihre Indexierung vor der Inflation.

Der OGBL wird in den kommenden Monaten alles daran setzen unser öffentliches System zu verteidigen und sicherstellen, dass es nur die Gewerkschaftsfront ist, die hart trifft und nicht die von den Arbeitgebern herbeibeschworene Rentenmauer■

Rückblick auf die 1. Mai-Rede

der OGBL-Präsidentin Nora Back

Dësen 1. Mee 2024 ass keen normalen 1. Mee. Et ass en éischten 1. Mee no staark gewonnene Sozialwalen. Den OGBL ass a bleift déi éischt Gewerkschaft am Land, un där kee laanscht kënn. An dat ass gutt esou, an dat verdanke măr äech all!

Dat gefält net jidderengem. Verschiddener hate gehofft, den OGBL géif geschwächt ginn. Anerer hunn drop gewett, dass den OGBL géif u politischem Afloss verléieren. An eenzelner hunn esou guer dovu gedreemt, den OGBL kënne ganz ze ecartéieren. De Géigendeel ass agetrueden. Den OGBL steet elo esou staark do wéi ni virdrun. (...)

Mee măr hunn ee gemeinsamen Optrag, deen eis verbënnt, an deen heescht, déi Leit ze verdeedegen, déi misse schaffen fir hiert Liewen ze gestalten. An zu deene gehéieren och déi, déi dat och an der Vergaangenheet hu misse maachen – déi Pensionéiert.

Măr sinn d'Vertrieder, jo soe măr et offen, măr sinn d'Stëmm vun deene Leit a Familien, déi Lëtzebuerg ausmaachen, déi de Räichtum vum Land schafen a geschafen hunn, déi selwer awer vill manner räich sinn.

— Gegen den Wind

Măr hunn haart Zäiten hanner eis. Măr hunn déi lescht 5 Joer haart misse kämpfen. Măr hu misse fir eisen Index op d'Strooss goen. Eleng, ouni déi aner Gewerkschaften.

Măr hu missen an der Tripartite streiden, dass d'Kafkraaft vun de Leit erhale gëtt an d'Energiepräisser gedeckelt ginn. Măr hunn eis Kollektivverträge misse verdeedegen an neier verhandelen, an dat bis an de Streik eran.

Bei der Cargolux, engem lëtzebuergesche Betrieb, dee Krisegewënner ass, an en plus

de Staat Haaptaktionär ass, hu mer missen an de Streik trieden, fir datt de Leit hir Aarbecht unerkannt gëtt. An net zu läscht si mer bei Ampacet duerch ee vun den härtesten Aarbechtskämpf gaang, dee măr jee kann hunn.

Bref, den OGBL huet säi Job gemaach. En huet d'Interesse vun de Leit verdeedegt. Mat alle Mëttelen. Sou wéi en et ëmmer gemaach huet a wéi en et ëmmer wäert maachen.

Mee dofir si mer vu ville Säiten attackéiert ginn. Et ass versicht ginn eis ze isoléieren, eis aus dem Spill ze huelen.

Mee măr waren net isoléiert. Măr sinn dat net a măr wäerten dat ni sinn. Măr hunn et dofir och net néideg eis unzabiden.

Anerer hu Charmeoffensive vis-a-vis vun der Politprominenz gestart.

Den OGBL huet seng Offensiven an de Betriber lancéiert, mat de Leit, fir d'Leit.

Anerer hunn ënnert groussem Drock noginn an de Schwanz bäigezunn. Den OGBL huet sech net ënnerkréie gelooss.

— Sozialdialog

Déi nei Regierung huet annoncéiert, datt si hannert dem sozialen Dialog géif stoen. Ma wann dat esou ass, da fänkt et domat un, dass si d'Gewiicht an d'Bedeutung vun deenen eenzelne Gewerkschaften à leur juste valeur ze respektéieren huet. Eis Gewerkschaft ass net einfach eng ënner villen.

An dës Regierung wier gutt beroden, wann si net géing ignoréieren, dass bei der Wal fir d'Salariatskummer, déi jo keng obligatoresch Wal ass, iwwer 200.000 Wieler hir Stëmm ofginn hunn. Dat ass den Aus-

drock vun enger politescher Participatioun déi net kann ignoréiert ginn. Si gëtt eis, als Gewënner vun dëser Wal, doriwwer eraus eng Legitimitatioun, déi keen aneren hei am Land virweise kann.

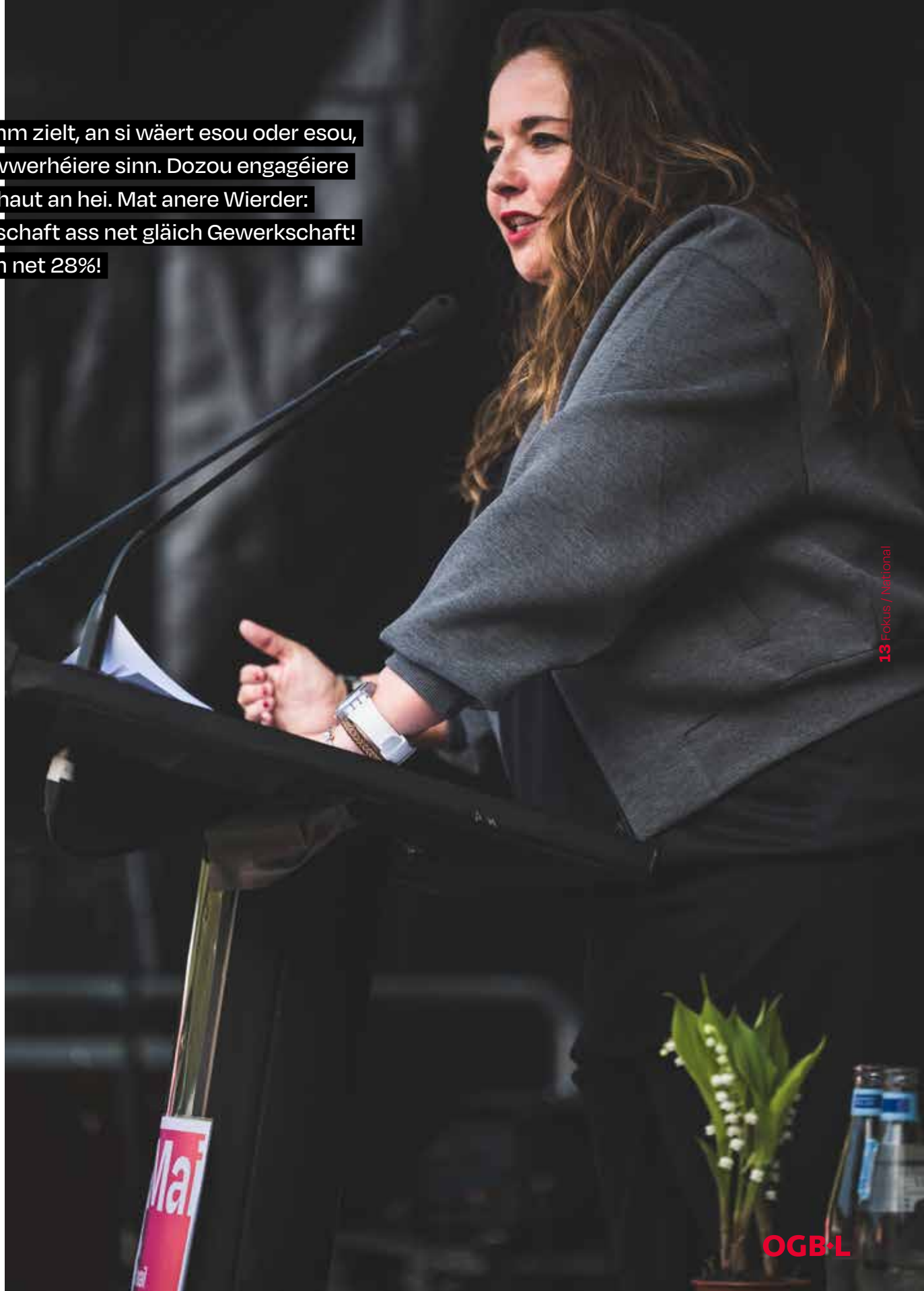
A well măr jo nach an enger Léierphas vu verschiddenen neie Ministere sinn, soen ech et an enger diplomatesch vorsichtiger a pädagogesch vermëttelbarer Form: Wann ech gelift, léif Regierung, maacht net de Feeler, de sozialen Dialog als eng formal Veranstaltung ofzedinn. Wat măr brauche, si seriö, politesch Verhandlungen.

An dobäi huet d'Regierung sech ëmmer déi absolut Majoritéit vum OGBL, déi 61%, virun Aen ze halen a se ze respektéieren. Alles anscht, wier eng flagrant Mëssuechtung vum demokratesche Wëllen.

An dat géif enger Regierung, déi selwer vu manner ewéi 50% vun de Lëtzebuurger Awunner gedroe gëtt, net gutt zu Gesiicht stoen. Den OGBL fuerdert eng direkt Participatioun an allen Dossieren, déi d'Interesse vun de schaffende Leit an de Pensionäre betreffen. Wann et ëm eis Pensionne geet, wann et ëm eist Aarbechtsrecht geet, wann et ëm d'Wunnungskris geet, wann et ëm d'Steierreform geet, wann et ëm de Sozialstaat am allgemenge geet, wann et ëm eist d'Gesondheitswiese geet, wann et ëm d'Bildungswiese geet a wann et ëm d'Klimapolitik geet! An net ze vergiessen, wann et ëm d'national Lounpolitik geet, ëm d'Reform vum Kollektivvertragswiesen, a wann et ëm eisen Index geet.

Eis Stëmm zielt, an si wäert esou oder esou, net ze iwwerhéieren sinn. Dozou engagéiere măr eis haut an hei. Mat anere Wieder: Gewerkschaft ass net gläich Gewerkschaft! 61% sinn net 28%! Beim skandaléisen Tripartitediktat vum März 2022 géint den OGBL goufen déi 61% net respektéiert.

Eis Stëmm zielt, an si wäert esou oder esou,
net ze iwwerhéiere sinn. Dozou engagéiere
mär eis haut an hei. Mat anere Wierder:
Gewerkschaft ass net gläich Gewerkschaft!
61% sinn net 28%!



Esou eppes däerf ni méi passéieren!

Dat ass haut de Message un déi aktuell Regierung an dat ass och de Message un d'Minoritär Gewerkschaft. Den OGBL ass bereet mat alle Gewerkschafte konstruktiv zesummenzeschaffen, mee en ass net bereet seng Wäerter ze verkafen.

— Krieg und Frieden

2,44 Billiounen Dollar! Dat ass eng Zuel mat 13 Zifferen, oder anescht ausgedréckt 2,44 Milliounen Milliounen. Eng onvirstellbar Zomm. Et ass déi Zomm, déi 2023 weltwäit a Militärausgabe gestach gouf. E Rekord, een traurege Rekord.

D'Gewerkschaftsbewegung verurteilt all militäresch Aggressioun. Wat Russland an der Ukrain mécht, ass héich kriminell an duerch näischt ze entschëllegen.

Als Gewerkschaftler leide mär mat de Mënschen an der Ukrain, a verurteilen op dat Schäerfst Krichsverbriechen um ukrainesche Vollek. Mär denken un dausende vun ukraineschen a russesche Familien, déi onschëlleg, hir Jongen a Meedercher an dësem sënnele Krich verléieren.

Wann een ugegraff gëtt, muss een sech militäresch wieren dierfen a kënnen. Mee Friden ass just méiglech wann alles ënnerholl gëtt fir der Diplomatie an der Verhandlung eng Chance ze ginn.

D'Oprëschtungsspiral ass mat Sécherheet net d'Solutioun fir déi aktuell ëmmer méi fragil Welt méi sécher ze maachen.

Den 1. Mee ass och den Dag vum Friden, an duerfir spilt den Dag och haut, wou e mäerderesche Krich an Europa gefouert gëtt, wou queesch duerch d'Welt weider Kricher wüten, esou eng wichteg Roll.

All Dag gesi mär grausam an erschreckend Biller, déi vun de mënschenonwierdege Konditiounen vun de Krichsaffer an der ganzen Welt temoignéieren. Ewech kucke geet net. Mär sinn all betraff. Mee mär refuséieren dës Biller als eng Fatalitéit ze acceptéieren. Kricher si vu Mënsche gemaach, dofir kënnen a müssen se och vu Mënschen op en Enn bruecht ginn.

An duerfir fuerdert den OGBL och en direkten „Cessez-le-feu“ am Noen Osten, d'Befreie vun de Geiselen an eng ëmfaassend an direkt humanitär Hëllef fir déi dausende Kanner, Fraen a Männer, déi Affer vun engem onbaarmhärzege Krich am Gaza sinn.

Et ass inakzeptabel, dass op béide Säiten, radikalisiert Elementer friddlech Entwécklungen quasi onméiglech maachen.

Déi international Gemeinschaft bleift gefuerdert déi raisonabel a moderat Kräfte bäideenen engen an deenen aneren ze stäerken, fir dat Polverfaass ze entschäerfen.

— Neoliberalismus und Rechtsextremismus

Eisem esou oft geluefte Gesellschaftsmodell geet et net gutt. De soziale Fortschritt gëtt a Fro gestallt, jo, op ville Plaze geet d'Schwächung vun de Sozialstaaten offensiv weider. A ville Länner gëtt d'Demokratie ouni Gêne ugegraff. A queesch duerch Europa hunn Austeritéitspolitiken erëm Opwand. Dat ass de Buedem op deem konservativ-reaktionär, rietsextrem a faschistesche Parteien an Europa un Afloss gewannen. Et drot eng Situatioun ze entstoen, wéi mär se zënter dem 2. Weltkrich net méi erlebt hunn.

All fortschrittlech politesch Bewegungen a Parteien stinn elo an der Verantwortung sech géint déi Entwécklungen an eiser Gesellschaft ze mobiliséieren. Dat zielt natierlech och fir eis Gewerkschaftsbewegung. Wa mär eis elo net wieren, da riskéiere mär vun eppes iwwerrullt ze ginn, wat mär net wëllen, wat grondsätzlech géint eis Allgemenginteresse gericht ass, wat eis Perspektive fir ee gutt Liewe fir eis a fir déi kommend Generationen zerstört.

Jo mär müssen op d'Strooss fir a ganz Europa déi riets bis rietsextrem Bewegungen ze stoppen an eis Demokratie ze verdeeden. Mee ech warnen: dat eleng geet net duer! Dat wäert net vill bréngen, wa mär net gläichzäiteg dat aus der Welt schafen, wat de Virmarsch vun de Feinde vun der Demokratie verursaacht. All Dag wuessen déi sozial a wirtschaftlech Inegalitéiten an eise Länner a Gesellschaften. Si treffen an Europa net nëmmen déi ënnescht, mee mëttlerweil och ëmmer méi breet Deeler vun de Mëttschichten. D'Veraarmung vun ëmmer méi breeden Deeler vun der Gesellschaft an de sozialen Ofstig an d'Perspektivlosegkeet, déi si provozéiert, ass den Nährbuedem fir déi brisant geféierlech politesch Entwécklungen wéi mer se a villen Länner erliewen.

— Steuern

Och wann d'Regierung sech an de Sonndesrieden domat breetzt, si wëllt keng Austeritéitspolitik maachen an d'öffentlech



Investissementen héichhalen, dann ass dat jo wuel de Minimum, mee dierf awer hannefrot ginn.

Well och wa verschiddener eis et net zoutrauen, och mär kënne rechnen:

Wéi soll et méiglech sinn an Zukunft de Militärbudget ze verdräifachen, de Budget an d'Gläichgewicht ze bréngen, 30 Prozent Verschuldungsgrenz anzehalen, Steiere fir Betriber erofsetzen, d'Fongindustrie iwwer d'Taxe d'abonnement ze entlaaschten an esouguer och nach, wann dann nach eppes Rescht ass, e puer Steierkaddoe fir Privatpersounen ze maachen? Wéi soll et do méiglech sinn och nach eis Sozialsystemer ofzesécheren, an d'Investissementen an d'Infrastrukturen an d'Klima héichzehalen?

Drastesch méi Ausgaben, mat drastesch manner Recetten?! Erlaabt eis, léif Regierung, dass mär skeptesch bleiwen. A sidd äech bewosst, dass mär wäerten oppassen, dass wann är Rechnung net opgeet, net mär, d'Salariéen, muar fir är verpasste Chancë vun haut wäerte bezuelen.

Eise Steiersystem ass fundamental ongerecht. An dat net eréischt zënter gëscher, mee schonns zënter op d'mannst virgëscher.

Zënter Joerzéngte gi Steierreforme mat Entlaaschtungen fir d'Leit versprochen, ... passiert ass awer net vill. An déi nei Regierung huet hir ugekënnegt Steierreform elo och



schonns no hanne verréckelt. (...)

Déi allergréissten Ongerechtegkeet ass jo déi, dass een op der Pai vill, vill méi Steiere bezilt ewéi op de Revenue vum Kapital. Bei ronn 5000 Euro Pai bezilt ee 7 mol méi Steiere ewéi bei 5000 Euro Dividenden.

Gerecht geet anescht: Kapital muss d'selwecht besteiert gi wéi Aarbecht.

Eist Land brauch Steuerrecetten. Dofir mussen mer d'Sue siche goe wou se sinn. An et gi Plaze wou der vill sinn.

Mär brauchen endlech eng seriö Verméigenssteuer, net fir déi Normalstierflech, mee fir déi mat richtig vill Verméigen. An dat ass keng Näiddiskussioun. Mee wann d'Rechnung soll opgoen, da mussen déi Superräich zum Allgemengwuel bäidroen. Net nëmmen zu Lëtzebuerg, awer och zu Lëtzebuerg.

A mär brauchen eng seriö Besteuerung vum Groussgrondbesëtz. Mär müssen d'Spekulatioun deier maachen.

A mär müssen ophalen de Betriber weider steuerlech Kaddoen ze maachen. D'Betriebsbesteuerung, ass schonns ënnert der leschter Regierung zweemol erofgesat ginn.

An déi nei konservativ-liberal Regierung wëll do nach eng dropleeën. An do gëtt sech net wéi bei den „Personnes physiques“, de Privatleut, laang Zäit gelooss. D'Betriber sollen direkt d'nächst Joer mol eng éischt Steier-

erlicherterung kréien. Dat kascht iwwer 170 Milliounen Euro.

D'Patronat verlaangt hir politesch Dividend vum de Patronatsparteien direkt. An d'Regierung kusch!

Den OGBL verlaangt eppes ganz anescht: eng Ëmverdeelung vum der Steuerlaascht vum ënnen no uewen.

An dat heescht och ganz konkret, mär brauchen en neie Steuerbarème. Well och hei sinn d'Ongerechtegkeeten evident.

Déi niddreg an déi mëttel Akommeschichte sollen a musse manner Steiere bezuelen. An déi héich méi. De Mindestloun muss steuerfräi sinn.

A schlussendlech, muss déi automatesch Upassung vum der Steiertabell un d'Inflatioun endlech agefouert ginn. Dat gëllt och fir d'Upassung vum der Steierkreditteer un d'Inflatioun.

Wann dat net passéiert, verléiere mer all weider a weider u Kafkraaft. Et geet elo duer, d'Regierung muss dat direkt maachen, elo!

— Grenzgänger

Et muss och gerecht sinn tëschent all deenen, déi zu Lëtzebuerg schaffen, egal op Residenten oder Frontalieren.

An dat ass grad fir eis esou wichteg, wou mer an engem Land sinn, wou bal d'Hallschent vum der schaffende Leit Frontaliere sinn.

Wou mer dach an allen ekonomesche Secteuren esou drop ugewise sinn, datt eis Kollege Grenzgänger all Dag Kilometere vum doheem fortfuere fir hei schaffen ze kommen.

An awer si mer ëmmer erëm mat politeschen Entscheedungen konfrontéiert, duerch déi iwwer 250.000 Salariéer einfach ausgeschloss ginn.

Sief et bei de Bourses d'études, gratis Maisons relais, gratis Schoulbicher, gratis Kantinen, Ënnerscheeder bei der Sozialversicherung, bei der Besteuerung, ... an alles dat sinn nëmmen e puer Beispiller. (...)

D'Lëtzebuergesche Ekonomik brauch äech. D'Lëtzebuergesche Politik seet, mär müssen d'Ekonomik stäerken.

Mee wann een dat seet, da muss ee konse-

quent sinn. Ma wann d'Léin ufänken an den Nopeschlänner méi héich ze ginn, wann de Bensinn ëmmer méi deier gëtt, an den öffentlichen Transport net duergeet fir aus ären Heemechtsgemengen op Lëtzebuerg ze kommen, wann den dagdeegleche Stau ëmmer méi laang gëtt, d'Aarbechtsszäiten an Däitschland, Frankräich an der Belsch méi kuerz sinn ewéi hei, wann een aus steierleche Grënn manner Télétravail ka maache wéi d'Residenten zu Lëtzebuerg, wann deelweis Iwwerstonne méi besteiert ginn ... ma wien mengt der dann, léif Politiker a Patronatslobbyisten, wien mengt där, dass dann an Zukunft nach wëll heihi schaffen kommen??

An all deene Probleemberäicher muss d'Politik erwachen an dréngendst handeln. Och géint d'Meenung vum der Patronatsverbänn, well et eben net nëmmen ëm deen een oder anere Betrib geet, mee ganz einfach ëm Funktionsfäegkeet vum ganze Land.

— Löhne

Mär brauchen besser Léin zu Lëtzebuerg. Et gehéiert zu eisem Kärgeschäft fir déi ze verhandelen, an de Kollektivvertrag. An et gehéiert och zu eisem Auftrag, eis dofir anzesetzen, datt och politesch fir méi Kafkraaft gesuergt gëtt. Den OGBL ass déi eenzeg Gewerkschaft hei am Land déi dës Mission an de leschte Joren erfëllt huet.

Wann haut den Index normal funktionéiert a keng eng Indexbranche verluer gaangen ass, dann ass dat eise Merite a mär sinn houfreg op eis Gewerkschaft, déi dat mat hire Memberen an hire Personaldelegéierten a Militante fäerdeg bruecht huet. A wann den OGBL net gewiescht wier, dann hätte mer haut bei eise Léin a Pensionen ee Lach, an zwar vum all deenen Indexbranchen, déi ouni den OGBL ewechgefall wieren.

A wann eng Regierung op d'Iddi sollt kommen, ee Jota um Indexgesetz änneren ze wëllen, da sti mer erëm genee esou op!

Den Index verhënnert, dass eise reale Loun duerch d'Inflatioun ënner d'Rieder kënnt.

Déi sozial Kämpf a Streiken am Ausland weisen, wat geschitt wa keen esou een Instrument do ass.

Si weisen awer och, wéi wichteg den Index fir de soziale Friden hei am Land ass. Den Direkter vum der Handelskummer an aner Patronatsvertrieeder gi gutt dofir bezuelt fir dat net wëllen ze verstoen a ëmmer erëm

géint den Index mobil ze maachen.

Wei gesot, den Index ass ëmmer nëmmen een Ausgläich fir Reallounverloschter. Wann een allerdéngs ofsécher wëll, dass de reale Loun sech mat der Wirtschaftsleeschtung entwéckelt a si net exklusiv an den Täsche vun Aktionären a Betribsbesëtzer verschwënnt, da brauch een och e staarkt Kollektivvertragswiesen.

D'Virussetzung fir ee staarkt Kollektivvertragswiesen ass net nëmmen eng staarkt Gewerkschaft, mee och ee Kollektivvertragsgesetz dat der Zäit ugepasst ass.

Dat aktuell Gesetz gëtt scho laang net méi de Betribsstrukturen a Betribsberäicher vun haut gerecht. Et ass esou, wéi wa mär nach ëmmer am leschte Joerhonnert wären.

Déi lescht Regierung hat schonns d'Diskussion iwwert eng Reform an hirem Programm vun 2018 stoen. Et ass näischt passéiert.

Mëttlerweil gëtt et eng europäesch Direktiv, déi vun all Land bis Enn 2024 een Aktiounsplang verlaangt fir op en Taux de couverture vum Kollektivvertragswiesen op 80% ze kommen. Dat ass zu Lëtzebuerg e wäite Wee well mer aktuell bái ronn 50% leien.

Den OGBL fuerdert déi nei Regierung dozou op ze handeln. An zwar am sozialen Dialog an an der Verhandlung mat eis.

D'Resultat muss eng Gesetzesinitiative fir ee bessert an ugepasst Kollektivvertragsgesetz sinn.

An ech soen et haut ganz kloer: Ee Kollektivvertrag ass een Ofkommen dat mat den nationalrepräsentative Gewerkschaften ausgehandelt gëtt – an näischt anescht.

Dat huet Europa verstanen, an dat sollen och ganz schnell hei am Land all déi Politiker a Patronatsvertreder verstoen, déi doriwwer fabuléieren, aleng mat hire Salarié Kollektivverträge ze verhandelen.

— Arbeitsrecht

Eng Verschlechterung vun eisem Arbeitsgesetz a punkto Arbeitszeiten ass inakzeptabel.

Mär müsse manner Stonne schaffen. Net méi. D'Arbecht dierf eis net krank maachen. Mär brauche gutt Arbeitsbedingungen a gutt Léin. Sécher Arbeitsplazen. Och fir déi nächst Generatiounen.

Mär wëllen a mär brauche kee System vu Schäinselbststännegen ouni Rechter a Sozialversicherung, keng CDDen an Interimsplazen à gogo, keng prekär Arbeitsbedingungen a stänneg Angscht virun Entloossungen.

Ënnert der Verantwortung vum Lëtzeburger EU-Kommissär ass elo endlech eng Direktiv zu der Plattformarbeit ugeholl ginn. Si ass alles anescht ewéi perfekt, mee bedeit awer eng weesentlech Verbesserung fir déi, déi bis elo total ongeschützt ënnert deene prekärste Konditiounen hui misse schaffen.

Mär fuerderen eis Regierung elo op dës

Direktiv ganz schnell a Lëtzeburger Recht ëmzesetzen, an zwar direkt. Et ass schonns ze vill Zäit vergeud ginn.

Mär fuerdere gutt a sécher Arbeitsplazen, déi engem erméiglechen e Prêt op enger Bank ze kréien. An duerfir brauche mer d'Gewerkschaft. Grad an Zäite vun engem komplett enthemmte Patronat mat senger politescher Frënn.

— Lehren aus dem Covid ziehen

Den OGBL war ëmmer géint d'Auslagere vun der Produktioun vu wichtege Matières premières an d'Ausland. Oft si mär dofir belächelt ginn.

D'Covid-Kris huet eis elo gewisen, a wéi eng katastrophal Ofhängegkeete mär eis selwer mat där Politik gedriwwen hunn. Dofir ënnerstëtzt den OGBL all Beméiunge vun enger Reindustrialiséierung an Europa wéi och hei am Land. Den Industriestanduert LU muss ofgeséichert ginn. Et si schonn ze vill Arbeitsplazen ofgebaut ginn.

— Renten

D'Ofsécherung vun de Sozialsystemer gehéiert zur DNA vun de Gewerkschaften. Dozou gehéiert och de Pensiounssystem.

Déi éischt Deklaratiounen vun der Mme Sozialministesch zum Pensiounssystem loossen näischt Guddes virausblick. Ongefrot an ouni Ukënnegung, ganz ouni Consultatioun, sinn Aussoe gemaach ginn, wou mer eis virdru schudderden.

Wann déi Virussoen iwwer eise Pensiounssystem – déi ëmmer erëm periodesch an der Vergaangenheet gemaach goufen – agetraff wären, da wäer mär schonn x-mol an déi berüchtigt Rentenmauer geknupp.

Dat heescht net, dass ee sech net Gedanken doriwwer soll maachen, wéi dës ganz wichtegt Standbeen vun eisem Sozialstaat gestärkt an ofgeséichert gëtt.

Awer doudsécher net, wéi sech dat munch Politiker an d'Patronat wënschen, a Richtung vu méi laang schaffen a manner Pensioun kréien. An och doudsécher net duerch d'Ausverkaf vum eisem öffentliche Pensiounssystem u privatkommerziell Assurancen.

Wien sech un eisem Rentensystem vergräift, dee mécht d'Dir op fir d'Verdäiwung vun der sozialer Fraktur an eiser Gesellschaft.



Das Fest der Arbeit und der Kulturen war erneut ein Erfolg!

Der 1. Mai ist auch ein Feiertag. Und wie jedes Jahr organisierte der OGBL in Zusammenarbeit mit der Abtei Neumünster seinen traditionellen Tag der Arbeit und der Kulturen. Sogar die Sonne war dieses Jahr mit von der Partie. So fanden sich am 1. Mai mehrere tausend Menschen aus allen Bevölkerungsschichten, unterschiedlicher Herkunft und Nationalität im Grund ein, um das breite gastronomische Angebot und ein wie immer sehr hochwertiges Kulturprogramm zu genießen, bei dem Jung und Alt auf ihre Kosten kamen. So konnten die Besucher den ganzen Tag über zahlreiche Konzerte, Aufführungen, Lesungen, Workshops für Kinder und Ausstellungen besuchen.





Alle Fotos
entdecken

OGB·L

Entwicklung der Energiepreise 2024/2025

Die letzte Heizperiode ist abgeschlossen und ein Grossteil der Heizkostenabrechnungen für das Jahr 2023 sind bereits erstellt worden. Wir sehen, dass die Energiepreise immer noch auf einem sehr hohen Niveau sind, werden aber erfolgreich aktuell noch erfolgreich durch die staatliche Unterstützungen in ihrer Entwicklung nach oben eingebremst.

Diese staatlichen Unterstützungen werden nun in aller Voraussicht nach dem 31.12.2024 wegfallen und es gibt erste Prognosen der STATEC zu der dann weiteren Preisentwicklung – die aktuelle Zahlen stammen aus dem Mai 2024.

Der Preis für den Liter Heizöl beträgt aktuell inkl. TVA

zwischen 85-90 Cent, hier ist bereits die aktuelle staatliche Unterstützung von 15 Cent abgezogen.

Der Preis für den m3 Erdgas beträgt aktuell inkl. TVA, je nach Anbieter zwischen 80-100 Cent, wobei die Tarife für ökologische Produkte sich im oberen Preisbereich befinden. Für den Netzzugang und die Netznutzungskosten (der aktuell vom Staat bezahlt wird) ist hier bereits eine Reduzierung von ca. 25 Cent mit eingerechnet.

Der Preis für die kW/h Strom beträgt aktuell, je nach Anbieter inkl. 8% TVA zwischen 15-22 Cent, dies ist das vom Staat festgeschriebene Preisniveau aus 2022 – subventioniert mit aktuell ca. 11,55 Cent.

Nun gibt es für 2025 mehrere Szenarien, die auch von der weiteren geopolitischen Situation abhängig bleiben.

Eines steht aber schon fest, die günstigste Prognose sagt voraus, dass mindestens mit einer Gaspreissteigerung von 10% und einer Strompreissteigerung von 45%¹ gerechnet werden muss, Heizöl könnte um 20% günstiger werden. Dies kann sich für uns aber auch noch viel ungünstiger (viel teurer) entwickeln!

Unserer Studie (<https://heiz-o-meter.de>) in Deutschland, bei der wir Verbrauchsdaten von ca. 380.000 Haushalten aus den zwei der letzten Heizperioden (September – März) untersucht haben hat bestätigt, dass die Haushalte im letzten Jahr 5% mehr verbraucht hatten, als das Jahr zuvor (diese Daten sind schon temperaturbereinigt).

Darum bleibt es nachwievor sehr wichtig, dass jeder von uns weiterhin alles dafür tut, Energie bei sich im Haushalt (in der Familie) und auf der Arbeit einzusparen.

1 Dieser Artikel wurde vor der Rede von Premierminister Luc Frieden zur Lage der Nation verfasst, in der eine Obergrenze für den Anstieg der Strompreise auf 30% angekündigt wurde, was immer noch ein erheblicher Anstieg ist.



Für ein gerechtes, demokratisches, und soziales Europa!

Am 6. Juni, drei Tage vor den Europawahlen, zogen die Gewerkschaften der Großregion unter der Schirmherrschaft des Interregionalen Gewerkschaftsrates der Großregion (IGRGR) symbolisch zwischen Perl in Deutschland und Schengen in Luxemburg, um für ein gerechtes, demokratisches und soziales Europa einzustehen. Die Gewerkschaften sind zutiefst pro-europäisch eingestellt, werfen aber dennoch einen sehr kritischen Blick auf die Entwicklungen in der Europäischen Union in den letzten Jahren.

In ihren Reden haben Nora Back, Präsidentin des OGBL, Timo Ahr, stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz/Saarland (Deutschland), Denis Schnabel, Sekretär der CGT Grand Est (Frankreich) und Joel Thiry, Sekretär der FGTB (Belgien) sich für ein gerechteres, sozialeres Europa als Friedensprojekt eingesetzt. Die Gewerkschafter forderten unter anderem eine gerechtere Besteuerung großer Vermögen, bessere Löhne für Arbeitnehmer, demokratischere und transparentere Entscheidungsgremien sowie eine Abkehr von der Sparpolitik, die nach und nach öffentliche Dienstleistungen und Infrastrukturen zerstört hat, die jedoch die Grundlage für einen funktionierenden Staat bilden. Die Gewerkschaftsvertreter riefen auch dazu auf, an den Europawahlen teilzunehmen und für die fortschrittlichen und demokratischen Kräfte und gegen die extreme Rechte, den Feind der Demokratie und der Gewerkschaften, zu stimmen.

Der Interregionale Gewerkschaftsrat der Großregion (IGRGR) – das sind über 600.000 Mitglieder in den Gewerkschaften OGBL und LOGB (Luxemburg), CGT und CFDT sowie CFTC (Grand Est – Frankreich), DGB (Rheinland-Pfalz/Saar – Deutschland) und FGTB sowie CSC (Wallonien/Belgien)■



112. Internationale Arbeitskonferenz

Anlässlich der 112. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz (IAK) trafen sich vom 3. bis 14. Juni 2024 in Genf die Delegationen der Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus 187 Mitgliedstaaten der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), um wichtige Fragen der Arbeitswelt zu erörtern.

Der Normenausschuss, der dafür zuständig ist, dass die von der ILO angenommenen Normen von den Mitgliedstaaten eingehalten und umgesetzt werden, hat diesmal 24 Einzelfälle untersucht. Dabei wurde insbesondere festgestellt, dass einige der wichtigsten grundlegenden Konventionen und Empfehlungen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte, wie die Konvention Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz der Gewerkschaftsrechte und das Abkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, immer häufiger angegriffen werden. Hinzu kommt, dass mehrere Regierungen sich stärker auf die Seite der Arbeitgeberverbände stellen und so die Gespräche zwischen Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen erschweren. Schließlich sind die Schwächung des Kontrollsystems der ILO und die zunehmende Politisierung der Debatten in der ILO, die es nicht mehr erlauben, Entscheidungen auf der Grundlage objektiver Kriterien und der Grundsätze der sozialen Gerechtigkeit zu treffen, nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter zunehmend für die Nichteinhaltung der Arbeitnehmerrechte verantwortlich.

Eine erste Diskussion fand im Normenausschuss zum Schutz vor biologischen Gefahren statt, um neue internationale Normen auszuarbeiten, insbesondere in Form einer Konvention und einer Empfehlung zu biologischen Gefahren am Arbeitsplatz. Auch hier gestalteten sich die Gespräche mit den Arbeitgebervertretern schwierig, da diese sich von Anfang an gegen eine Konvention und eher für eine nicht bindende Empfehlung ausgesprochen hatten. Die Arbeitnehmervertreter in diesem Ausschuss zeigten sich jedoch recht zufrieden mit der guten Zusammenarbeit mit den Regierungen und konnten einige wichtige Ergebnisse erzielen, darunter die Berücksichtigung der körperlichen und geistigen Gesundheit und des allgemeinen Wohlbefindens der Arbeitnehmer in Bezug auf biologische Gefahren, umweltbezogene Bestimmungen, insbesondere die



Notwendigkeit, die Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu berücksichtigen, Maßnahmen zum Schutz des Einkommens der Arbeitnehmer bei Isolation sowie angemessene Ressourcen für Arbeitsinspektoren.

Nachdem die ILO-Mitgliedstaaten in diesem Jahr die dritte Diskussion im Rahmen des Ausschusses für die wiederkehrende Diskussion über die Grundprinzipien und Grundrechte bei der Arbeit begonnen hatten, verabschiedeten sie Schlussfolgerungen, in denen sie bekräftigten, dass die Achtung der Menschenrechte, die Rechtsstaatlichkeit und die demokratischen Freiheiten wesentliche Voraussetzungen dafür sind, dass die Grundprinzipien und Grundrechte am Arbeitsplatz vollständig umgesetzt werden können. Dies beinhaltet natürlich auch ein klares Bekenntnis zum Sozialdialog in Tripartiteform, die Anerkennung von Kollektivverhandlungen und der gewerkschaftlichen Freiheit sowie die Achtung der Grundrechte im Rahmen des grünen, digitalen und demografischen Wandels.

Schließlich betonten die Teilnehmer im Ausschuss für die allgemeine Diskussion über menschen-



würdige Arbeit und die Pflegewirtschaft, dass es in diesem Bereich nach wie vor Defizite gebe, insbesondere bei der Finanzierung und Umsetzung von Maßnahmen, die den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Pflege gewährleisten. Verbesserungen auf Ebene der Care Economy kann nur durch einschlägige politische Maßnahmen erreicht werden, insbesondere in den Bereichen Beschäftigung, Sozialschutz, Ausbildung, Kompetenzen, Lernen und durch eine Erhöhung der öffentlichen Investitionen.

Neben der Arbeit der verschiedenen Ausschüsse standen auch das Eröffnungsforum der Globalen Koalition für soziale Gerechtigkeit und die Wahl des neuen ILO-Verwaltungsrats auf der Tagesordnung der 112. IAK.

Der OGBL war bei der 112. Sitzung der IAK durch Véronique Eischen, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, Jean-Claude Reding, Vizepräsident der Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL) und Sonia Neves, Zentralsekretärin der Immigrierenabteilung des OGBL, vertreten. Das gemeinsame Europasekretariat von OGBL und LCOB (SECEC) war durch Katia Neves vertreten. ■



KOLLEKTIVVER

Lux-Airport

360 Arbeitnehmer

Syndikat Zivile Luftfahrt (OGBL-Delegierte: 4/7)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 bis 31.12.2027

Lohnerhöhungen: Neue Lohntabelle mit wesentlich höheren Einstiegsgehältern und einer attraktiveren Gehaltsentwicklung für alle Gehaltskategorien / Neudefinition der Gehaltskategorien & Erweiterung der Anzahl der Gehaltsstufen von 25 auf 28 Stufen

Bonus: Auszahlung eines einmaligen Bonus im Mai 2024 in Höhe von 2.200€ an jeden Arbeitnehmer

Sonstiges: Integration der Risikoprämie, die je effektivem Arbeitstag gezahlt wurde, in das Gehalt – diese Integration hat zur Folge, dass diese Prämie indexiert, zum 13. Monatsgehalt hinzugefügt, bei der Berechnung von Lohnzuschlägen berücksichtigt und bei Urlaub, Krankheit usw. gezahlt wird.



Leclerc (ehemals Match)

520 Arbeitnehmer

**Syndikat Handel
(OGBL-Delegierte: 11/12)**

Laufzeit des Kollektivvertrags:
01.06.2024 bis 31.05.2027

Vergütung: Aktualisierung und Anpassung der Lohntabellen

Prämien: Neudefinition der Modalität der Jahresendgratifikation, die das Vertrauen in die Zukunft des Unternehmens unterstreicht

Arbeitszeit: Begrenzung der unbezahlten Pause auf eine Stunde statt anderthalb Stunden / Präzisierung der Stempelungsmodalitäten / Schließung an Heiligabend und Silvester um 16.30 Uhr statt um 17 Uhr, damit die Beschäftigten mehr von den Feiertagen profitieren können

Sonstiges: Präzisierung der Modalitäten für Telearbeit für das Verwaltungspersonal / Einführung eines Artikels zum Recht auf Abschalten



Unterzeichnung des ersten sektoriellen Kollektivvertrags

Historische Einigung in der Gemeinschaftsgastronomie

Der OGBL als Mehrheitsgewerkschaft und Verhandlungsführer im Sektor, der LCGB und der Arbeitgeberverband FEDIL-Catering haben am 11. April 2024 nach 20 Jahren Diskussionen und 3 Jahren Verhandlungen den ersten sektoriellen Kollektivvertrag, der die 3000 Arbeitnehmer betrifft, die im Sektor der Gemeinschaftsgastronomie arbeiten.

Der sektorielle Kollektivvertrag sieht unter anderem Folgendes vor:

- Lineare Lohnerhöhungen von 0,8%/Monat ab dem 1. Januar 2025 und von 0,7%/Monat ab dem 1. Januar 2026 für alle Arbeitnehmer, deren Bruttomonatslohn zwischen dem sozialen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer und dem sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer liegt.
- Eine Anpassung der Löhne, die zwischen dem sozialen Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer und dem sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer liegen, bei einer von der luxemburgischen Regierung beschlossenen Anpassung des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer.

- 1 zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer mit einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren.
- Die Möglichkeit einer jährlichen Referenzperiode betreffend die Arbeitszeit für Arbeitnehmer, die in Einrichtungen beschäftigt sind, die von den Schulferien in Luxemburg betroffen sind.
- Kostenlose Mahlzeiten ab Dienstantritt.

- Zuschlag für Sonntagsarbeit in Höhe von 70 %.
- Zuschlag für Feiertage zu 100 %.
- Klare Regeln bei der Übertragung von Arbeitsverträgen der Arbeitnehmer.

Der sektorielle Kollektivvertrag wurde für eine Dauer von drei Jahren geschlossen und wird dann bis zum 30. April 2027 gelten.

Der OGBL freut sich natürlich über diese Einigung, die ausschließlich seinen Delegierten und Militanten vor Ort zu verdanken ist, die sich unermüdlich für ihren ersten Kollektivvertrag eingesetzt haben. Der OGBL freut sich damit auch über einen weiteren Schritt in Richtung einer höheren Deckungsquote von Kollektivverträgen im Land.



Heintz van Landewyck & Landewyck Tobacco

370 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 7/9)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024 bis 31.05.2025

Lohnerhöhungen: Mit Ausnahme der Führungskräfte im Unternehmen erhalten alle Arbeitnehmer Lohnerhöhungen (+2 % für manuelle Berufe und +4 % für handwerkliche Berufe und andere Berufe im Unternehmen ab 1. Juni 2024 sowie +0,65 % für manuelle Berufe und 1,65 % für handwerkliche Berufe und andere Berufe im Unternehmen ab 1. Juni 2025).

Prämien: Alle Prämien für Bereitschaftsdienste werden angehoben (Nacht von Montag bis Freitag: 40 €; Samstag: 40 €; Sonntag: 80 €; Feiertag: 80 €).

Historische Fortschritte

Neuer Kollektivvertrag für den Versicherungssektor



Nicht ohne Stolz verkündet das Syndikat Finance Sector des OGBL den Abschluss der erfolgreichen Verhandlungen, die zu einem neuen Kollektivvertrag (KV) im Versicherungssektor geführt haben.

In der Tat ist es uns gelungen, die finanziellen Aspekte strukturell und substantiell zu verbessern.

Man muss wissen, dass die Arbeitnehmer von Versicherungsgesellschaften von Lohn tabellen, die eine automatische Lohnentwicklung, mindestens alle drei Jahre von fast 1,5% vorsehen, sowie von einer monatlichen Haushaltsprämie profitieren. Hinzu kommt zusätzlich eine pauschale Konjunkturprämie.

Für die nächsten drei Jahre konnten wir eine substantielle Revision dieser Konjunkturprämie aushandeln, insbesondere um den Indexrückstand bei dieser Pauschale aufzuholen, und wir konnten die Tarife strukturell und substantiell anheben.

Diese Verhandlungen, die mit unerschütterlicher Entschlossenheit und in einem Geist der Zusammenarbeit geführt wurden, haben zu bedeutenden Fortschritten für die Beschäftigten im Versicherungssektor geführt.

Der neue Kollektivvertrag für die Versicherungen, der zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der beruflichen Entwicklung der Arbeitnehmer in diesem Sektor konzipiert wurde, enthält mehrere wichtige Fortschritte:

Beschäftigungsfähigkeit und Sicherung des beruflichen Werdegangs

Wir konnten eine wesentliche Verbesserung der Prämien für Eingliederung und Perfektionierung aushandeln und damit unser Engagement für Weiterbildung und berufliche Entwicklung verstärken. Jeder Beschäftigte erhält nun eine jährliche Zulage von 40 Stunden für Fortbildungsmaßnahmen, wodurch die Eingliederung und berufliche Weiterentwicklung während der gesamten Laufbahn gewährleistet wird.

Rückkehr zu attraktiven Lohn tabellen

Deutliche Lohnerhöhungen wurden vereinbart:

Gruppen 1 und 2: Eine beeindruckende Erhöhung um 6% wurde für das Eingangsgelalt sowie für die Schwellenwerte 1 und 2 genehmigt;

Gruppen 3 und 4: Eine beachtliche Erhöhung um 4%;

Gruppen 5 und 6: Eine beachtliche Erhöhung um 3% wurde festgelegt.

Die Konjunkturprämie wird erhöht

Die Konjunkturprämie wurde nach oben korrigiert, um die vergangenen Indextranchen auszugleichen: 2024: +15%; 2025: +15% + 1%; 2026: +15% + 2%.

Eine bemerkenswerte Attraktivitätsprämie

Um die Attraktivität des Sektors zu steigern, wurde die Attraktivitätsprämie deutlich verbessert: 2024: 500 €; 2025: 400 €; 2026: 400 €.

Überwachung der sozialen Auswirkungen von KI auf bestehende Funktionen

Die paritätische Kommission analysiert,

kartografiert, überprüft und passt die bestehenden Funktionen in Bezug auf potenzielle soziale Auswirkungen angesichts der Entwicklung der künstlichen Intelligenz in der Branche an.

Ein verstärkter Sozialdialog

Jedes Unternehmen muss Vereinbarungen über flexiblere Arbeitsformen aushandeln und sich auch mit sozialen und sogar gesundheitlichen Maßnahmen befassen, insbesondere mit Abwesenheit wegen Menstruation und Endometriose.

Der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierte erhält nun von Amts wegen einen wöchentlichen Stundenkredit, wodurch der Sozialdialog und die Sicherheit am Arbeitsplatz gestärkt werden.

Ein entscheidender Schritt in die Zukunft

Dieser neue Kollektivvertrag, der das Ergebnis konstruktiver Verhandlungen und eines nachhaltigen Sozialdialogs ist, stellt einen erheblichen Fortschritt bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Versicherungsbranche dar. Er zeugt vom Engagement der ACA und der Sozialpartner für das Wohlergehen der Arbeitnehmer und die nachhaltige Entwicklung der Branche.

Der OGBL bedankt sich herzlich bei allen beteiligten Partnern für ihre Zusammenarbeit und ihren Willen, gerechte und ausgewogene Lösungen zu finden. Wir sind weiterhin entschlossen, unsere Anstrengungen fortzusetzen, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer im Versicherungssektor stetig zu verbessern.

Uber, Symbol des Sozialdumpings, kommt nach Luxemburg

Der OGBL

fordert

Garantien

für die

Arbeiter

Das **multinationale Plattformunternehmen Uber** hat angekündigt, dass es eine Partnerschaft mit dem luxemburgischen Taxiunternehmen Webtaxi eingeht, um seine Dienste in Luxemburg einzuführen.

Uber stand in den letzten Jahren im Mittelpunkt zahlreicher Kontroversen, in denen Scheinselbstständige beschäftigt wurden, um die Mindestlöhne und Sozialversicherungsbeiträge in den Ländern, in denen sie sich niedergelassen hat, zu umgehen. In den meisten Ländern, in denen sich Uber niedergelassen hat, hat die Plattform auch mit unlauteren Wettbewerbspraktiken zur Erosion des Taxisektors beigetragen, indem sie unlautere Wettbewerbspraktiken anwandte und beispielsweise die Preise so niedrig ansetzte, dass sie in Wirklichkeit einen Verlustverkauf darstellten, und sie dann wieder erhöhte, nachdem sie de facto ein Monopol implementieren konnten.

Selbst das große Versprechen von Uber, die Preise zu senken, war in den betreffenden Ländern eine

Lüge, während den Fahrern gleichzeitig entsetzliche Arbeitsbedingungen geboten wurden.

In Luxemburg kündigt Uber an, die nationalen Gesetze einhalten zu wollen, indem es ausschließlich Personen mit Taxifahrerkarte beschäftigen soll.

Dies schließt jedoch die Beschäftigung von Scheinselbstständigen noch nicht ausdrücklich aus.

Die Ankunft eines multinationalen Unternehmens, das für seine Sozialdumpingpraktiken bekannt ist, in einem Sektor, in dem bereits jetzt viele Akteure das Arbeitsrecht und den Kollektivvertrag des Sektors nicht einhalten, gibt weiterhin Anlass zur Sorge. Dies umso mehr mit einer liberalen Mobilitätsministerin, die die Ankunft von Uber bereits im Voraus begrüßt.

Für den OGBL bleibt Uber, trotz all seiner Versprechungen, ein Unternehmen, das wie kein anderes vor allem für Sozialdumping steht.

Der OGBL fordert daher intensivere Maßnahmen zur Bekämpfung des Sozialdumpings im Bereich Taxi und Mietwagen mit Fahrer, insbesondere:

- Mehr Kontrollen in den Betrieben
- Die Einführung neuer Sanktionen, bis hin zum Verlust der Lizenz für das Unternehmen, bei Nichteinhaltung des Arbeitsrechts und des Kollektivvertrags
- Sofortige Einführung des von der Arbeitnehmerkammer ausgearbeiteten Gesetzesvorschlags zur Arbeit, die über eine Plattform vermittelt wird, um Plattformarbeitern den Zugang zum kollektivvertraglich festgelegten Lohn, zu Urlaub und zur Sozialversicherung zu garantieren.



Der OGBL zeigt sich insgesamt zufrieden mit dem Stand der Projekte!

Am 5. Juni 2024 fand die dritte Sitzung des „Ausschusses zur Überwachung der Investitionen und der Entwicklung Belegschaft“ des Stahltripartite-Abkommens LUX 2025 statt, an der Wirtschaftsminister Lex Delles und Arbeitsminister Georges Mischo sowie die Gewerkschaften und die Direktion von ArcelorMittal teilnahmen. Bei diesem Treffen wurde der Stand der Projekte besprochen, die in dem im Januar 2021 unterzeichneten Abkommen festgehalten wurden.

Als Mehrheitsgewerkschaft im Stahlsektor nahm der OGBL selbstverständlich auch an dieser Sitzung teil, die bestätigte, dass die Verpflichtungen, die ArcelorMittal gegenüber den Arbeitnehmern und der öffentlichen Hand eingegangen ist, derzeit fast vollständig eingehalten werden. Diese Vereinbarung ist ein Beispiel für die Robustheit des luxemburgischen Sozialdialogs, der es dem Stahlsektor seit Ende der 1970er-Jahre ermöglicht hat, zahlreiche Herausforderungen zu meistern, ohne die Arbeitnehmer zu schädigen.

— Arbeitsplatzerhalt geht vor!

ArcelorMittal zählt derzeit etwas weniger als 3.200 Arbeitnehmer in Luxemburg. Die von ArcelorMittal geplanten Umstrukturierungen sehen vor, dass die Zahl der Arbeitnehmer bis Ende 2025 auf etwa 3.000 sinken wird, gegenüber 3.500 Arbeitnehmer noch im Jahr 2020. Diese Zahlen beziehen sich ausschließlich auf den eigentlichen Stahlperimeter (d. h.: die Verwaltungen sowie die Werke Belval, Differdingen, Dommeldingen und Rodingen) und die Drahtzieherei in Bissen.

Der OGBL betont zwar, dass er sich niemals mit Stellenstreichungen zufriedengeben kann, hebt aber dennoch hervor, dass durch den Einsatz verschiedener Instrumente wie Vorruhestandsregelungen, Wiedereingliederungszelle (CDR) und Neuzuweisungen ein Sozialplan vermieden werden konnte.

Paradoxerweise ist ArcelorMittal trotz des vom Unternehmen festgestellten Personalüberschusses aufgrund von Umstrukturierungen und schwer zu ersetzenden Abgängen in einem von Arbeitskräftemangel geprägten Umfeld ständig auf der Suche nach neuen Arbeitnehmern. Rund 700 Arbeitnehmer haben das Unternehmen in etwas mehr als drei Jahren verlassen. Diese Abgänge stehen nicht in direktem Zusammenhang mit den im Abkommen vorgesehenen Umwandlungen. Diese neuartige Situation ist für den OGBL sehr besorgniserregend, da sie die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in Luxemburg negativ beeinflusst und eine Reihe von Problemen auf der Ebene der Weitergabe von Wissen aufwirft.

— ArcelorMittal bleibt bei den Investitionen auf Kurs

ArcelorMittal hat sich verpflichtet, in den fünf Jahren, auf die sich die Vereinbarung bezieht (2021-2025), zwischen 165 Millionen Euro (Mindestverpflichtung) und 205 Millionen Euro (Höchstverpflichtung) zu investieren. Nach drei Jahren wurde die Mindestgrenze bereits überschritten und das Investitionsniveau nähert sich nun der Höchstgrenze. Zum jetzigen Zeitpunkt stellt der OGBL also fest, dass das Unternehmen seinen Verpflichtungen hinsichtlich der Investitionen für die Standorte des Stahlperimeters nachkommt. Dennoch äußert der OGBL Vorbehalte in Bezug auf die Drahtzieherei in Bissen, wo bislang keine zukunftsweisenden Investitionen getätigt wurden.

Zusätzliche Investitionsprojekte (die nicht unter das Abkommen fallen) wurden ebenfalls während der Sitzung vorgestellt: Reduzierung der diffusen Emissionen in Differdingen und Modernisierung des Stahlwerks in Belval, die sich in die Dekarbonisierungsprojekte des Konzerns einfügen.



— Die Zukunft der Aktivitäten von ArcelorMittal in Luxemburg

Der OGBL wird den Standort Dommeldingen weiterhin sehr genau beobachten, um den Fortbestand der Arbeitsplätze und die Weitergabe des Know-hows zu gewährleisten und gleichzeitig die Einhaltung der vom Konzern gegebenen Garantien bezüglich der Aufrechterhaltung der STAF-Aktivitäten (Schweißen, Drehen, Justieren, Fräsen) zu überwachen. Im Vorfeld dieses Begleitausschusses haben die Geschäftsleitung und die Personalvertreter beschlossen, ein speziell dafür vorgesehenes Treffen in Dommeldange abzuhalten, um eine Bestandsaufnahme der Situation vorzunehmen und einen Aktionsplan zu erstellen. Dies bestätigt die Absicht von ArcelorMittal, diese Kompetenzen innerhalb des Geschäftsbereichs „Long Products Luxembourg“ aufzuwerten und zu erhalten.

Was Bissen betrifft, so scheinen sich trotz der Versprechungen und der schönen Investitionsankündigungen leider alle zuvor angesprochenen Bedenken

zu bewahrheiten. Die Investitionen kommen nur schleppend an. Die finanzielle Situation ist besorgniserregend und beunruhigt die Arbeitnehmer ebenso wie den OGBL. Die versprochene Schwelle von 322 Arbeitsplätzen, die bis Ende 2025 in Bissen erhalten bleiben sollen, wird bereits heute nicht mehr eingehalten. Bereits heute zählt der Standort nur noch 276 Arbeitnehmer. Der Konzern verlangt zudem weitere Anstrengungen und einen „Sanierungsplan“, die im bestehenden Abkommen nicht vorgesehen sind. Der OGBL kann nur feststellen, dass der Standort derzeit eine beispiellose Krise durchlebt und dass eine Reaktion unerlässlich ist! Angesichts dieser Feststellung wurde bei der Sitzung festgehalten, so schnell wie möglich eine Tripartite-Arbeitsgruppe zu bilden, die darauf abzielt, einen Zusatz zum Abkommen LUX 2025 einzuführen, um den Standort Bissen und die damit verbundenen Arbeitsplätze zu sichern. In diesem Zusammenhang wird ein Besuch des Standorts mit den Ministern stattfinden.

Was den Bau des Gebäudes in Kirchberg betrifft, das den neuen Sitz des Unternehmens beherbergen soll, so sollten die Arbeiten im Prinzip innerhalb der vorgesehenen Fristen abgeschlossen werden.

— Verpflichtungen fast vollständig eingehalten

In einem sehr unsicheren Umfeld, das von zahlreichen Krisen geprägt ist, geht es der ArcelorMittal-Gruppe recht gut und die Aktivitäten in Luxemburg tragen, mit einer Ausnahme, aktiv zu dieser Situation bei. Für den OGBL ist dies nur dank der Beschäftigten und der Aufrechterhaltung eines qualitativ hochwertigen Sozialdialogs möglich. Der OGBL wird die Umstrukturierungen und Transformationen weiterhin eng begleiten und dabei auf die Wahrung der Interessen der Arbeitnehmer achten.

Der OGBL wird auch weiterhin mehr Investitionen in Luxemburg fordern, sowohl in den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer als auch in die Produktionsmittel, aber ebenfalls in das Personal, das all diese Entwicklungen begleitet.

Abschließend möchte der OGBL den Ministern Lex Delles und Georges Mischo sowie ihren jeweiligen Beratern für ihr Engagement und ihre Reaktionsfähigkeit bei der Begleitung dieses Tripartite-Abkommens danken, das den Stahlsektor und die Drahtzieherei von Bissen abdeckt■



OGBL fordert die Aufrechterhaltung der Fabrikbuslinien für Goodyear

Der OGBL gehörte
der vom Mobili-
tätsministerium
eingesetzten
Arbeitsgruppe
an, weigerte sich
jedoch, sein Ein-
verständnis zur
Streichung dieser
Linien zu geben.



Per Pressemitteilung gaben das Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten, der LCGB und die FEDIL bekannt, dass sie ihr Einverständnis zur Streichung von rund zehn Buslinien geben, die bislang die Fabriken rund um Colmar-Berg, darunter insbesondere die Goodyear-Standorte, bedienten.

Der OGBL gehörte der vom Mobilitätsministerium eingesetzten Arbeitsgruppe an, weigerte sich jedoch, sein Einverständnis zur Streichung dieser Linien zu geben. Der OGBL fordert nämlich nicht nur die Beibehaltung der Linien, sondern auch eine Aufstockung, um mehr Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, mit dem öffentlichen Transport zum Arbeitsplatz zu gelangen, insbesondere im Hinblick auf den für das nächste Jahr geplanten Umzug der Firma Rotarex von Lintgen nach Roost, der die Zahl der Arbeitnehmer, die in diese Zone fahren müssen, von 900 auf 1.000 erhöhen wird.

Die Entscheidung des Ministeriums ist umso unverständlicher, als die Busse im August 2023 durch siebensitzige Kleintransporter ersetzt wurden, was bereits zu Einsparungen geführt hat.

Die Einstellung dieser Buslinien wird dazu führen, dass eine Reihe von Arbeitnehmern gezwungen sein werden, mit dem eigenen Fahrzeug zur Arbeit zu fahren. Eine Situation, die für die Arbeitnehmer nicht ohne Schwierigkeiten sein wird, denn nicht nur sind die Parkplätze von Goodyear oft schon überfüllt, sondern auch der Benzinverbrauch, dem sie nicht entgegen können, wird natürlich zusätzliche Kosten für die Arbeitnehmer verursachen.

Laut den Informationen, die dem OGBL vorliegen, soll die Streichung der Buslinien keinen Arbeitsplatzverlust bei den Busfahrern mit sich bringen, aber der OGBL bleibt diesbezüglich sehr wachsam■

Gewerkschaften retten ein Drittel der bedrohten Arbeitsplätze

Der OGBL und der LCGB haben am 13. Mai 2024 einen Sozialplan mit der Direktion von Tarkett GDL unterzeichnet, nach zähen Verhandlungen, die es insbesondere dank des Engagements der Delegierten und der Gewerkschaften ermöglicht haben, die Anzahl der ursprünglich geplanten Entlassungen deutlich zu reduzieren.

Am 23. April hatte die Unternehmensleitung angekündigt, 126 der 562 in Clerf beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen, obwohl vor kurzem ein vom Arbeitsministerium genehmigter Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit den Gewerkschaften vereinbart worden war. Die Direktion hatte ihre Entscheidung damit begründet, dass ihre 4M-Beschichtungsanlage aufgrund der schwierigen Konjunkturlage bis zum Jahresende stillgelegt werden sollte.

Im Rahmen der mit der Geschäftsleitung geführten Verhandlungen konnten die Gewerkschaften schließlich die Zahl der vom Sozialplan betroffenen Arbeitnehmer von 126 auf 91 reduzieren. Diese Zahl wird sich in den kommenden Wochen und Monaten wahrscheinlich noch deutlich verringern. Eine gewisse Anzahl der betroffenen Arbeitnehmer soll in der Tat in den Genuss einer Vorruhestandsregelung ("préretraite-ajustement") kommen, und auch freiwillige Abgänge sind möglich.

Zu den von den Gewerkschaften im Rahmen dieses Sozialplans ausgehandelten Maßnahmen gehören u. a.:

- eine Beschäftigungsgarantie bis zum 31. Dezember 2026 für alle verbleibenden Arbeitnehmer
- ein finanzieller Anreiz für das freiwillige Ausscheiden aus dem Unternehmen
- die Inanspruchnahme von Vorruhestandsregelungen (natürlich vorbehaltlich einer Einigung mit dem Arbeitsministerium)
- Extralegale Abfindungen (bestehend aus einem festen Betrag sowie variablen Beträgen, die von der Betriebszugehörigkeitsdauer, dem Alter, der Leistung und der Anwesenheit abhängen)
- die Bereitstellung eines Budgets für die berufliche Wiedereingliederung
- Ausbildungs- und sogar Umschulungsmöglichkeiten, die auf eine Reaffektierung der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens abzielen
- Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Die Unternehmensleitung von Tarkett verpflichtet sich außerdem, die notwendigen Schritte zu unternehmen, damit die Arbeitnehmer in den Genuss der Wiedereingliederungshilfe sowie der Steuerbe-

freigung für außerlegale Entschädigungen kommen können. Die Unternehmensleitung hat sich darüber hinaus verpflichtet, den Arbeitnehmern bei ihren administrativen Schritten zu helfen.

Schließlich haben die Gewerkschaften und die Unternehmensleitung ein Treffen mit Vertretern des Arbeitsministeriums beantragt, um die Einführung eines Vorruhestandsplans ("préretraite-ajustement") für die Jahre 2024 und 2025 zu erörtern.

Die Gewerkschaften sowie die Personalvertreter stehen den Arbeitnehmern selbstverständlich weiterhin voll und ganz zur Verfügung, um sie während der gesamten Anwendungsdauer dieses Sozialplans zu begleiten ■

Belgische Grenzgänger mobilisieren sich für die Arbeitnehmer

Da eine große Anzahl der Tarkett-Arbeitnehmer in Belgien wohnen, hat sich die Sektion Belgische Grenzgänger des OGBL im Rahmen der Ankündigung der Tarkett-Direktion, einen Sozialplan durchführen zu wollen, ebenfalls weitgehend mobilisiert, indem sie insbesondere vielfachen Austausch mit einigen benachbarten belgischen Behörden, darunter die Bürgermeister der Grenzgemeinden, das FOREM (Wallonisches Amt für Berufsbildung und Beschäftigung), aber auch das ADEM auf luxemburgischer Seite, hatte.

In Belgien verhindert das „décret wallon“ die Einrichtung einer Umschulungszelle, wenn das Unternehmen nicht auf wallonischem Gebiet angesiedelt ist. Der OGBL kontaktierte in diesem Zusammenhang das Kabinett der wallonischen Arbeitsministerin, doch die bevorstehenden Wahlen verhinderten jegliche Initiative zur Änderung dieses Dekrets. Der OGBL gibt diesen Kampf jedoch nicht auf und wird sich erneut dafür einsetzen, dass die Grenzgänger nicht von dieser wallonischen Regelung ausgeschlossen werden, sobald die neue Regierung im Amt ist.

Dank des vom OGBL initiierten konstruktiven Dialogs sollen am 2. und 9. Juli gemeinsame Informationssitzungen der Einrichtungen beider Länder im Betrieb durchgeführt werden. Die FGTB hat sich ebenfalls mit dem OGBL verpflichtet, in Bastogne an einem gleichen Ort Sprechstunden für die Erledigung der administrativen Formalitäten zu organisieren.

Das FOREM hat sich außerdem verpflichtet, für die Arbeitnehmer, die dies wünschen, eine spezielle Betreuung für die Arbeitnehmer von Tarkett in Form von Arbeitsgruppen einzurichten. Je nach geografischer Verteilung der Arbeitnehmer können diese Gruppen in verschiedenen Büros des FOREM durchgeführt werden

Sozialplan bei der New York Mellon Bank

Die Gewerkschaften OGBL, LCGB und ALEBA, zusammen mit den Personaldelegierten, haben am 29. Mai einen Sozialplan für 36 Arbeitnehmer der The New York Mellon Bank unterzeichnet.

Diese Vereinbarung wurde nach mehreren Verhandlungssitzungen zwischen den verschiedenen Parteien getroffen, nachdem das Unternehmen die unmittelbar bevorstehenden Entlassungen angekündigt hatte. Die Hauptgründe für die Entlassungen liegen darin, dass das Unternehmen seine Ausgaben aufgrund des aktuellen wirtschaftlichen Drucks anpassen will. Der Grund ist rein strategischer Natur und betrifft das Unternehmen und seine Tochtergesellschaften auf globaler Ebene.

Der Sanierungsplan des Unternehmens beinhaltet die Verlagerung bestimmter Rollen nach Indien und Polen und richtet sich nach einer breiter angelegten Standortstrategie, um Kosteneinsparungen zu erzielen und das Betriebsmodell zu verbessern.

Dass in Luxemburg oder in Europa Stellen abgebaut werden, stört die Direktion überhaupt nicht. Ganz im Gegenteil: Die Auswahlkriterien für die Entlassung von Arbeitnehmern basierten ausschließlich auf Kostenüberlegungen und dem zukünftigen Bedarf des Unternehmens.

Das Bestehende, das Soziale und der geschaffene Mehrwert wurden nicht berücksichtigt. Insgesamt werden 36 Stellen abgebaut.



Diese Entscheidung wurde in früheren Mitteilungen an die Personaldelegierten über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens angekündigt. Sie wurde jedoch nie diskutiert und war auch nie Gegenstand oder Gegenstand von Information und Konsultation – ein Verfahren, das im Gesetz über den Sozialdialog in Luxemburg vorgesehen ist.

Das Abkommen über den Sozialplan, das alle früheren Vereinbarungen und Absprachen ersetzt, soll den von den Entlassungen betroffenen Arbeitnehmern maximale Vorteile und Unterstützung bieten. Das Verhandlungsteam des OGBL hat zügig gearbeitet, um vorteilhafte Bedingungen für die Arbeitnehmer zu erreichen und gleichzeitig eine Leitplanke einzuführen: Sollte die Zahl der Entlassungen die angekündigte Zahl von 36 überschreiten, muss der Arbeitgeber zwingend mit den Arbeitnehmervertretern und den Gewerkschaften zusammenkommen, um zusätzliche Maßnahmen zu vereinbaren.

Der OGBL bedauert jedoch, dass der Sozialdialog in dieser Bank im Vorfeld so schwach war, dass der OGBL sich fest verpflichten musste, sicherzustellen, dass der Sozialplan effizient umgesetzt wird, wobei die Unterstützung der Arbeitnehmer, die derzeit vom Sozialplan betroffen sind, sowie derer, die in Zukunft davon betroffen sein könnten, Priorität hat.

Die Unterzeichnung dieses Sozialplans birgt jedoch die Gefahr, nur einen ersten Schritt in der weltweiten Neuorganisation der Finanzwelt und der Bewältigung der Auswirkungen von Entlassungen auf die Arbeitnehmer im Finanzsektor zu markieren. Der OGBL wird alles daransetzen, um die Arbeitnehmer des Finanzplatzes Luxemburg und ihre Interessen zu schützen■



DOSSIER

#3 2024 | BEILAGE DES AKTUELL

OGBL

A photograph of a person from behind, holding a large European Union flag. The person is wearing a blue jacket and a brown backpack. The background shows a crowded protest or demonstration in an urban setting, with buildings and other people visible. The sun is low in the sky, creating a warm, golden light. The text 'Für ein soziales Europa' is overlaid in large white letters at the bottom.

**Für ein soziales
Europa**

intro

Europa wird sozial sein oder es wird kein Europa geben!

In diesem Dossier widmen wir uns dem sozialen Versprechen, das die Europäische Union in sich trägt. Wir möchten darauf hinweisen, dass dieses Dossier vor den jüngsten Europawahlen geplant und erstellt wurde. Doch angesichts der Wahlergebnisse in vielen EU-Ländern ist es heute vielleicht sogar noch relevanter als früher, die soziale Dimension der EU und den Weg, der noch vor uns liegt, in den Mittelpunkt zu stellen

In diesem Dossier gehen wir vor allem auf den Europäischen Sockel sozialer Rechte ein, der an sich den Bezugsrahmen für die Überwachung der Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten darstellt. Wir stellen darin unter anderem die 20 Schlüsselprinzipien und -rechte vor, die diesem Sockel zugrunde liegen.

Der Europäische Sockel sozialer Rechte ist zwar eine lobenswerte und notwendige Initiative, die zu einer Reihe von guten Initiativen geführt hat, aber er ist derzeit nicht rechtsverbindlich. Wir untersuchen in diesem Dossier auch die Vorteile und Grenzen des derzeitigen Rahmens.





Der Kampf gegen Ungleichheit und der Kampf für soziale Gerechtigkeit sind unserer Meinung nach entscheidend

auch im Rahmen der Politik, die künftig auf europäischer Ebene betrieben wird – entscheidend für den Erfolg oder Misserfolg des Projekts „Europa“. Entscheidend, weil es das Bestreben der Europäischen Union sein muss, jedem ein Leben in Würde zu ermöglichen und einen hohen sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten.

Europa muss sich dieser Herausforderung stellen sowie gleichzeitig zwei weitere Herausforderungen meistern, nämlich den ökologischen und den digitalen Wandel. Dies muss unter Wahrung der sozialen Gerechtigkeit geschehen, da dies die Voraussetzung für den Erfolg der politischen Strategien und Maßnahmen ist, die zur Bekämpfung der globalen Erwärmung und zur weiteren Digitalisierung der Wirtschaft ergriffen werden müssen.

In einer Zeit, in der wir Einigkeit und Solidarität brauchen, um diese Herausforderungen zu meistern, scheint es jedoch eine Kluft zwischen der Bevölkerung und den Entscheidungsträgern auf europäischer, aber auch auf nationaler Ebene zu geben.

Es scheint so, als ob es ein gegenseitiges Missverständnis zwischen Politikern und Bürgern gebe. Diese Kluft muss überwunden werden, um das demokratische Modell zu stärken.

Die europäische Idee wird nicht mehr wie früher von alleine viele Menschen zum Träumen bringen. Deshalb ist es dringend notwendig, dass sich die europäischen Institutionen und Entscheidungsträger die Zeit nehmen, zuzuhören und dann auch das umsetzen, was dem Interesse der großen Mehrheit der Menschen entspricht.

Nora Back

**Präsidentin des OGBL und der Arbeitnehmerkammer,
anlässlich der Eröffnung der CSL-Konferenz über die
Zukunft Europas am 29. September 2021.**

Der Europäische Sockel sozialer Rechte

Ein Bezugsrahmen für die Überwachung der Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten

Im Jahr 2017 hat die Europäische Kommission eine Mitteilung vorgelegt, die den sogenannten „Europäischen Sockel sozialer Rechte“ definiert hat. Der soziale Sockel – dessen Ziel es ist, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (EU) zu verbessern – führt 20 Schlüsselprinzipien und –rechte auf (lesen Sie auf der Seite 6)

Diese Grundsätze und Rechte sind in drei Themenbereiche eingeordnet:

- Chancengleichheit und Zugang zum Arbeitsmarkt (z. B. Kompetenzen, Bildung und lebenslanges Lernen, Chancengleichheit, Gleichstellung der Geschlechter und aktive Unterstützung der Beschäftigung);
- Faire Arbeitsbedingungen (z. B. sichere und anpassungsfähige Arbeitsplätze, Löhne, Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz, sozialer Dialog und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben);
- Sozialschutz und Eingliederung (z. B. Kinderbetreuung, Mindesteinkommen, Arbeitslosengeld, Eingliederung von Menschen mit Behinderungen, Unterstützung für Obdachlose, Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen, Gesundheit und Langzeitpflege).

Auf dem Sozialgipfel für faire Arbeitsplätze und Wachstum in Göteborg im November 2017 demonstrierten das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union und die Kommission ihr gemeinsames Engagement, indem sie eine gemeinsame Proklamation über die Europäische Grundlage sozialer Rechte annahmen.

Die soziale Grundlage dient als Bezugsrahmen, um die Leistungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU-Mitgliedstaaten mithilfe eines sozialen Scoreboards zu überwachen, und beinhaltet einen neuen Ansatz zur Einbeziehung

sozialer Prioritäten in alle Politikbereiche der EU.

Im Jahr 2021 nahm die Kommission den Aktionsplan für den Europäischen Sockel sozialer Rechte an. Dieser Plan verfolgt die folgenden drei Hauptziele, die bis 2030 erreicht werden sollen:

- Mindestens 78% der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren sollten erwerbstätig sein;
- Mindestens 60% der Erwachsenen sollten jedes Jahr an Bildungsmaßnahmen teilnehmen; und
- Die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen sollte um mindestens 15 Millionen gesenkt werden.

Diese Ziele wurden auf die nationale Ebene heruntergefahren. Jeder Mitgliedstaat hat also seine eigenen Ziele, damit die EU die Ziele insgesamt erreicht. (Zu Luxemburg lesen Sie auf Seite 14).

Der Plan nennt außerdem eine Reihe von Maßnahmen, die in den Bereichen mehr und bessere Arbeitsplätze, Qualifikationen, Gleichstellung sowie soziale Absicherung und Integration durchgeführt werden sollen.

2022 verabschiedete die EU eine Richtlinie über Mindestlöhne, die das Prinzip 6 des sozialen Sockels widerspiegelt, d. h. das Recht der europäischen Arbeitnehmer auf einen gerechten Lohn, der ihnen einen angemessenen Lebensstandard sichert. Außerdem hat sie die Richtlinie über die ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Verwaltungsräten von Unternehmen verabschiedet, die auch die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere in Bezug auf die Beteiligung am Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg, in ihre Grundsätze aufnimmt•



Die 20 Grundsätze & Schlüsselrechte

der Europäischen Säule sozialer Rechte

Kapitel 1 Chancengleichheit & Arbeitsmarktzugang

1. Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen

Jede Person hat Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.

2. Gleichstellung der Geschlechter

a. Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.

b. Frauen und Männer haben Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

3. Chancengleichheit

Unabhängig von Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung hat jede Person das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Beschäftigung, sozia-

len Schutz, Bildung und den Zugang zu öffentlich verfügbaren Gütern und Dienstleistungen. Die Chancengleichheit unterrepräsentierter Gruppen wird gefördert.

4. Aktive Unterstützung für Beschäftigung

a. Jede Person hat Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungs- oder Selbstständigkeitsaussichten. Dazu gehört das Recht auf Unterstützung bei der Arbeitssuche, bei Fortbildung und Umschulung. Jede Person hat das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen zu übertragen

b. Junge Menschen haben Recht auf eine Weiterbildungsmaßnahme, einen Ausbildungsplatz, einen Praktikumsplatz oder ein Beschäftigungsangebot von gutem Ansehen innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

b. Arbeitslose haben Recht auf individuelle, fortlaufende und konsequente Unterstützung. Langzeitarbeitslose haben spätestens nach 18-monatiger Arbeitslosigkeit Recht auf eine umfassende individuelle Bestandsaufnahme•

Kapitel 2

Faire Arbeitsbedingungen

5. Sichere und anpassungsfähige Beschäftigung

a. Ungeachtet der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf faire und gleiche Behandlung im Hinblick auf Arbeitsbedingungen sowie den Zugang zu sozialem Schutz und Fortbildung. Der Übergang in eine unbefristete Beschäftigungsform wird gefördert.

b. Im Einklang mit der Gesetzgebung und Kollektiv- bzw. Tarifverträgen wird die notwendige Flexibilität für Arbeitgeber gewährleistet, damit sie sich schnell an sich verändernde wirtschaftliche Rahmenbedingungen anpassen können.

c. Innovative Arbeitsformen, die gute Arbeitsbedingungen sicherstellen, werden gefördert. Unternehmertum und Selbstständigkeit werden unterstützt. Die berufliche Mobilität wird erleichtert.

d. Beschäftigungsverhältnisse, die zu prekären Arbeitsbedingungen führen, werden unterbunden, unter anderem durch das Verbot des Missbrauchs atypischer Verträge. Probezeiten sollten eine angemessene Dauer nicht überschreiten.

6. Löhne und Gehälter

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.

b. Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer

Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.

c. Alle Löhne und Gehälter werden gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festgelegt.

7. Informationen über Beschäftigungsbedingungen und Kündigungsschutz

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, am Beginn ihrer Beschäftigung schriftlich über ihre Rechte und Pflichten informiert zu werden, die sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben, auch in der Probezeit.

b. Bei jeder Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, zuvor die Gründe zu erfahren, und das Recht auf eine angemessene Kündigungsfrist. Sie haben Recht auf Zugang zu wirkungsvoller und unparteiischer Streitbeilegung und bei einer ungerechtfertigten Kündigung Anspruch auf Rechtsbehelfe einschließlich einer angemessenen Entschädigung.

8. Sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten

a. Die Sozialpartner werden bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört. Sie werden darin bestärkt, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen. Wenn angebracht, werden Vereinbarungen zwischen den Sozialpart-



Kapitel 3 Sozialschutz und soziale Inklusion

nern auf Unionsebene und auf Ebene der Mitgliedstaaten umgesetzt.

b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder ihre Vertretungen haben das Recht auf rechtzeitige Unterrichtung und Anhörung in für sie relevanten Fragen, insbesondere beim Übergang, der Umstrukturierung und der Fusion von Unternehmen und bei Massenentlassungen.

c. Die Unterstützung für bessere Fähigkeiten der Sozialpartner wird gefördert, um den sozialen Dialog voranzubringen.

9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonder-

urlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.

10. Gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit.

b. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf ein Arbeitsumfeld, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht.

c. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Recht auf den Schutz ihrer persönlichen Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses•

11. Betreuung und Unterstützung von Kindern

a. Kinder haben Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung.

b. Kinder haben Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben Recht auf besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

12. Sozialschutz

Unabhängig von Art und Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und unter vergleichbaren Bedingungen Selbstständige Recht auf angemessenen Sozialschutz.

13. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Arbeitslose haben Recht auf angemessene Unterstützung öffentlicher Arbeitsverwaltungen bei der (Wieder-)eingliederung

in den Arbeitsmarkt durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und auf angemessene Leistungen von angemessener Dauer entsprechend ihren Beiträgen und den nationalen Bestimmungen zur Anspruchsberechtigung. Diese Leistungen sollen die Empfänger nicht davon abhalten, schnell wieder in Beschäftigung zurückzukehren..

14. Mindesteinkommen

Jede Person, die nicht über ausreichende Mittel verfügt, hat in jedem Lebensabschnitt Recht auf angemessene Mindesteinkommensleistungen, die ein würdevolles Leben ermöglichen, und einen wirksamen Zugang zu dafür erforderlichen Gütern und Dienstleistungen. Für diejenigen, die in der Lage sind zu arbeiten, sollten Mindesteinkommensleistungen mit Anreizen zur (Wieder-)eingliederung in den Arbeitsmarkt kombiniert werden.

15. Alterseinkünfte und Ruhegehälter

a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Selbstständige im Ruhestand haben Recht auf ein Ruhegehalt, das ihren Bei-



trägen entspricht und ein angemessenes Einkommen sicherstellt. Frauen und Männer sind gleichberechtigt beim Erwerb von Ruhegehaltsansprüchen.

b. Jeder Mensch im Alter hat Recht auf Mittel, die ein würdevolles Leben sicherstellen.

16. Gesundheitsversorgung

Jede Person hat Recht auf rechtzeitige, hochwertige und bezahlbare Gesundheitsversorgung und Heilbehandlung.

17. Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen haben Recht auf Einkommensbeihilfen, die ein würdevolles Leben sicherstellen, Dienstleistungen, die ihnen Teilhabe am Arbeitsmarkt und am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, und ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Arbeitsumfeld.

18. Langzeitpflege

Jede Person hat Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste,

insbesondere häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen.

19. Wohnraum und Hilfe für Wohnungslose

a. Hilfsbedürftigen wird Zugang zu hochwertigen Sozialwohnungen oder hochwertiger Unterstützung bei der Wohnraumbeschaffung gewährt.

b. Sozial schwache Personen haben Recht auf angemessene Hilfe und Schutz gegen Zwangsräumungen.

c. Wohnungslosen werden angemessene Unterkünfte und Dienste bereitgestellt, um ihre soziale Inklusion zu fördern.

20. Zugang zu essenziellen Dienstleistungen

Jede Person hat Recht auf den Zugang zu essenziellen Dienstleistungen wie Wasser-, Sanitär- und Energieversorgung, Verkehr, Finanzdienste und digitale Kommunikation. Hilfsbedürftigen wird Unterstützung für den Zugang zu diesen Dienstleistungen gewährt•

Für ein soziales Triple A in Europa

Auswirkungen und Grenzen des derzeitigen Rahmens

Um das vom ehemaligen Präsidenten der Europäischen Kommission angestrebte soziale Triple A zu erreichen, sollte die Politik auf Wirtschaftsebene Instrumente schaffen, die es ermöglichen, einen nachhaltigen und sozial gerechten sozial-ökologischen Übergang zu überwachen und zu fördern.

Auch wenn der Europäische Sockel der sozialen Grundrechte (ESSR) eine lobenswerte und notwendige Initiative darstellt und eine Reihe von guten Initiativen ausgelöst hat, ist der ESSR nicht rechtsverbindlich, auch wenn der Aktionsplan zum Sozialen Sockel konkretere Rechtsakte betrifft. In diesem Zusammenhang ist der OGBL der Meinung, dass es notwendig ist, ein Gleichgewicht zwischen sozialen und wirtschaftlichen Rechten zu finden.

So fordert der OGBL die Aufnahme einer Reihe von sozialen Indikatoren und Kriterien, die zwingend einzuhalten sind und die es ermöglichen, bestehende oder sich bildende soziale Ungleichgewichte zu erkennen; aber auch die Einführung einer Prozedur der sozialen Ungleichgewichte, die auf eine detaillierte Bewertung der Leistungen der einzelnen Staaten im sozialen Bereich abzielt.

Denn im Rahmen des Verfahrens für makroökonomische Ungleichgewichte werden die sozialen Folgen von Ungleichgewichten und Korrekturmaßnahmen kaum berücksichtigt, mit schädlichen Folgen in sozialer Hinsicht, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit, Armut und einem Rückgang der sozialen Rechte. Daher sollten folgende Punkte umgesetzt werden:

- stärker darauf achten, dass die auferlegten wirtschaftlichen Korrekturmaßnahmen nicht zu übermäßig hohen sozialen Kosten führen;
- das Verfahren für makroökonomische

Ungleichgewichte reformiert werden, um sicherzustellen, dass ein zu „tugendhaftes“ Land nicht zu größeren Ungleichgewichten in der Union oder der Eurozone führen kann;

→ Entwicklung der sozialen Komponente des Europäischen Semesters auf der Grundlage eines reformierten und verbesserten Verfahrens für makroökonomische Ungleichgewichte bzw. eines gleichwertigen Verfahrens für makrosoziale Ungleichgewichte, um eine bessere Verknüpfung und Abstimmung zwischen wirtschaftlichen und sozialen Prioritäten zu ermöglichen;

→ Ergänzung des „Social Scoreboard“ durch Indikatoren, die die Qualität der Beschäftigung messen.

Kampf gegen Sozialdumping, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und Schutz personenbezogener Daten

Der OGBL begrüßt die Initiativen zur Bekämpfung des Sozialdumpings über die Entsendegesetzgebung für Arbeitnehmer, bei der allerdings auch die Situation von Arbeitnehmern in grenzüberschreitenden Regionen stärker berücksichtigt und erleichterte Bestimmungen vorgesehen werden sollten. Außerdem müssten die Kontrollmechanismen in diesem Bereich verstärkt werden und es wäre wichtig, einheitliche Regeln für die Entsendung im Bereich des Arbeitsrechts, der sozialen Sicherheit und der Besteuerung zu schaffen.

Darüber hinaus begrüßt der OGBL die Tatsache, dass die Richtlinie über die Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitnehmer in die Richtung einer Vermutung der Arbeitnehmereigenschaft und damit der Rechte auf Kollektivverhandlungen und Personalvertretung geht, auch wenn die Kriterien noch präziser und verbindlicher sein könnten.

Um der technologischen Entwicklung und den veränderten Arbeitsweisen Rechnung zu tragen, plädiert der OGBL dafür, in der Richtlinie den Begriff der „virtuellen Entsendung“ zu verankern, um der aus der Ferne geleisteten Arbeit, die virtuell eine Grenze überschreitet, Rechnung zu tragen: dem Arbeitnehmer das Recht auf eine Entlohnung zu gewähren, als ob er vor Ort im Bestimmungsland der Dienstleistung oder im Gastland gearbeitet hätte, es sei denn, seine Entlohnung in seinem Herkunftsland erweist sich als höher.

Was die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (SGA) betrifft, so haben die in den letzten Jahrzehnten eingeführten EU-Rechtsvorschriften eine wichtige Rolle für das Wohlergehen der Arbeitnehmer gespielt. Die bestehenden Rechtsvorschriften reichen jedoch nicht mehr aus und müssen ergänzt werden. So erfordert die Prävention von Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) eine europäische Regelung. MSE sind nach wie vor das häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsproblem. Freiwillige Maßnahmen reichen nicht aus. Es bedarf einer europäischen Regelung im Bereich der psychosozialen Risiken (PSR) am Arbeitsplatz, um die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Prävention und Behandlung dieser Risiken zu verdeutlichen. Auch die Gesetzgebung im Bereich des Schutzes vor berufsbedingten Krebserkrankungen muss verbessert werden. Darüber hinaus spricht sich der OGBL dafür aus, die Kontrolle der Anwendung und Durchsetzung der SGA-Vorschriften zu verstärken. Schließlich fordert der OGBL, die Statistiken und Daten zum Thema SGA zu verbessern.

In Bezug auf den Schutz personenbezogener Daten ist die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) der Referenztext. Der OGBL ist der Meinung, dass, um den Arbeitnehmern im Arbeitsrecht mehr Schutz zu gewähren, die europäische Verordnung klar die Verarbeitung verbieten sollte, die allein auf der Zustimmung der Arbeitnehmer beruht. Nach Ansicht des OGBL muss genau geregelt werden, welche Arten von personenbezogenen Daten von Arbeitnehmern die Arbeitgeber nutzen und zu welchen Zwecken sie verarbeitet werden dürfen.

Green Deal

Der OGBL hält es für notwendig, die Sozialpartner stärker in die Umsetzung des Green Deal einzubinden, um den Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die sozialen Auswirkungen insbesondere in Bezug auf Ausbildung und Beschäftigung zu antizipieren (Schaf-

fung von grünen Arbeitsplätzen, Umschulung von sogenannten umweltschädlichen Arbeitsplätzen). Das Sozialaudit in Unternehmen nimmt in diesem Zusammenhang einen wichtigen Platz ein. Auch die bestehenden Instrumente zur Sicherung von Arbeitsplätzen müssen vorgehend gestaltet werden (z. B. in Luxemburg mit dem Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung), und es müssen sektorale Konzepte entwickelt werden. Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu erhalten.

Bildung und Berufsausbildung

Die Maßnahmen der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung beruhen auf dem Subsidiaritätsprinzip. Dieses Prinzip sichert die Autonomie der Mitgliedstaaten in diesem Bereich und beschränkt die europäische Intervention auf Fördermaßnahmen in Form von Empfehlungen, die vom Rat auf Vorschlag der Europäischen Kommission verabschiedet werden, was die Unterstützung des OGBL findet.

Zum Thema Bildung und Berufsausbildung spricht sich der OGBL für die Einführung eines allgemeinen Prinzips aus, das jedem Arbeitnehmer ein echtes individuelles Recht auf Weiterbildung und eine lebenslange Valorisierung seiner Kompetenzen verleiht. Die Arbeitnehmer müssen einen gesetzlichen Anspruch darauf haben, an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können, ohne den Verlust des Arbeitsplatzes oder der sozialen Absicherung zu riskieren, begleitet von einem Recht auf einen Lohnersatz, einem Recht auf eine finanzielle Unterstützung zur Deckung der direkten Ausbildungskosten und einem Recht auf qualitativ hochwertige Beratungsdienste.

Darüber hinaus stellt der OGBL fest, dass die europäische Bildungs- und Ausbildungspolitik stärker auf die Beschäftigungspolitik als auf die Entwicklung des Menschen ausgerichtet ist. Sie legen den Schwerpunkt auf Investitionen in die Ausbildung aller Personen im erwerbsfähigen Alter, um vorrangig die wirtschaftliche Erholung, das Wachstum und die Widerstandsfähigkeit zu gewährleisten, und nicht auf die persönliche und soziale Entwicklung der Bürger. Generell ist der OGBL der Ansicht, dass die Bedeutung, die den mentalen Kompetenzen und Einstellungen im Zusammenhang mit der Ausübung einer aktiven Staatsbürgerschaft und der Stärkung einer europäischen Identität beigemessen wird, in der Schulzeit zu wenig entwickelt wird, da sie nicht systematisch in Lehrplänen formalisiert werden●

Die EU-Mindestlohnrichtlinie

Ein Schritt in Richtung besserer Lohnbedingungen



Der Europäische Sockel sozialer Rechte sieht vor, dass ein „angemessener Mindestlohn garantiert“ und „Armut trotz Erwerbstätigkeit vermieden“ werden muss. Ein Schritt zur Erreichung dieses Ziels wurde mit der EU-Mindestlohnrichtlinie getan, die nach mehr als zweijähriger Debatte am 22. Oktober 2022 von der Europäischen Union verabschiedet wurde.

Auch wenn die Richtlinie die Höhe der Mindestlöhne in der EU nicht harmonisiert – was angesichts der unterschiedlichen Lebensstandards in den einzelnen Mitgliedstaaten eigentlich unmöglich ist –, legt die Richtlinie dennoch einen Rahmen fest, um sicherzustellen, dass die Mindestlöhne, die weiterhin auf nationaler Ebene festgelegt werden, den betroffenen Arbeitnehmern einen angemessenen Lebensstandard garantieren.

So sieht die Richtlinie vor, dass die Mitgliedstaaten alle zwei Jahre (alle vier Jahre, wenn ein automatisches Indexierungssystem besteht) die Höhe der Mindestlöhne überprüfen müssen, um sie gegebenenfalls an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten anzupassen. In Luxemburg wird der soziale Mindestlohn bereits alle

zwei Jahre an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst (Anpassung), zusätzlich zu seiner Indexierung, die den Kaufkraftverlust aufgrund der Inflation ausgleicht. Die Anpassung ist jedoch kein Automatismus, sondern muss jedes Mal vom Abgeordnetenhaus beschlossen werden (= jedes Mal ein neues Gesetz). Die Richtlinie erschwert es nun, diese Anpassung in Frage zu stellen, wie es die Arbeitgebervertreter fast bei jedem Termin versuchen.

Die Höhe des Mindestlohns in Luxemburg liegt unter einem der beiden von der Richtlinie vorgeschlagenen Richtwerte: Er liegt derzeit unter einem Niveau, das 60% des Bruttomedianlohns entspricht.

Die Mitgliedstaaten müssen auch Maßnahmen ergreifen, um den effektiven Zugang der Arbeitnehmer zu dem durch gesetzliche Mindestlöhne gebotenen Schutz zu gewährleisten. Dazu gehören Kontrollen durch die Gewerbeinspektion, leicht zugängliche Informationen für Arbeitnehmer und mehr Mittel für die zuständigen Behörden, um gegen Arbeitgeber vorzugehen, die sich nicht an die Vorschriften halten.



Schließlich und vor allem legt die Richtlinie den Schwerpunkt auf die Förderung von Kollektivvertragsverhandlungen. Um die Zahl der „Working Poor“ zu verringern, ruft die Richtlinie dazu auf, die kollektivvertragliche Abdeckung zu erhöhen, um das Ziel von 80% in jedem Land zu erreichen. Luxemburg ist mit einer Deckungsrate von 55% im Privatsektor weit von diesem Ziel entfernt. Es muss einen Aktionsplan liefern, in dem die Mittel zur Erreichung dieser Ziele festgelegt werden, nach Anhörung der Sozialpartner und, wenn möglich, in gegenseitigem Einvernehmen mit ihnen.

Es ist nicht möglich, der Richtlinie zu entsprechen, indem man „Vereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern“ auf Unternehmensebene zulässt, wie es die UEL fordert, die die Gewerkschaften verdrängen will, wo immer sie kann. Die Definition von Kollektivverhandlungen in der Richtlinie ist völlig klar und steht in Kontinuität mit der ILO-Konvention 98. Sie definiert Kollektivvertragsverhandlungen wie folgt: „alle Verhandlungen, die gemäß dem Recht und den Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Arbeitgeber-

gruppe oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits stattfinden, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen“. Es ist also klar, dass es die Gewerkschaften sind und bleiben, die die Aushandlung von Kollektivverträgen durchführen.

Luxemburg hat nun bis zum 15. November 2024 Zeit, um die Richtlinie umzusetzen und seinen Aktionsplan vorzulegen. Der Arbeitsminister kündigte im Februar an, dass ein Gesetzesentwurf in Vorbereitung sei, doch bislang gibt es keine Spur davon. Im Februar fand eine erste Diskussion über die Kollektivverträge im CPTÉ statt, aber auch dort wurde bislang kein Entwurf für einen Aktionsplan vorgelegt. Die Zeit drängt ... nicht nur wegen der vom europäischen Gesetzgeber gesetzten Fristen, sondern auch wegen der hohen *Working Poor*-Quote in Luxemburg (14,7% der Arbeitnehmer) – in dieser Kategorie ist Luxemburg weiterhin trauriger Europameister – und der immer noch viel zu niedrigen kollektivvertraglichen Deckungsrate●

Luxemburgs Ziele für 2030

Im Rahmen des Aktionsplans des Europäischen Säule sozialer Rechte

2021 hat die Europäische Kommission einen Aktionsplan des Europäischen Säule sozialer Rechte verabschiedet, der große Ziele verfolgt, die bis 2030 bezüglich der Beschäftigungsquote, der jährlichen Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und der Verringerung von Armut oder sozialer Ausgrenzung erreicht werden sollen. Diese Ziele wurden auf nationaler Ebene heruntergebrochen. Jeder Mitgliedstaat hat also seine eigenen Ziele, damit die EU die Ziele insgesamt erreicht.

77,6%

Beschäftigungsquote der Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren: 77,6%.

Was die Beschäftigungsquote betrifft, so nähert sich Luxemburg seinem Ziel auf der Ebene der Beschäftigungsquote, aber es bleibt noch einiges zu tun. Abgesehen davon ist der Indikator nicht wirklich relevant, um die Beteiligung am luxemburgischen Arbeitsmarkt widerzuspiegeln, da er keine Grenzgänger einbezieht.

62,5%

Anteil der Erwachsenen, die an einer Bildungsaktivität teilgenommen haben: 62,5%.

Was die Teilnahme an Bildungsmaßnahmen betrifft, so zeigen die von Eurostat vorgelegten Daten, dass Luxemburg zwischen 2011 und 2016 einen enormen Rückgang zu verzeichnen hatte. Neuere Daten zeigen, dass die Teilnahmequote wieder bei etwa 50% liegt, aber immer noch weit entfernt von den 62,5%, die erreicht werden müssen.

-4000

Verringerung der Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen: -4.000

Auf der Ebene des Ziels, Armut und soziale Ausgrenzung zu verringern, entfernt sich Luxemburg von seinem Ziel, das im Übrigen bereits recht minimalistisch ist!

Gipfeltreffen in La Hulpe

Erneutes Engagement für die Zukunft des sozialen Europas

Am 16. April 2024 trafen sich die Europäische Union (EU) und die europäischen Sozialpartner auf dem Gipfeltreffen in La Hulpe, um ihr Engagement für die Förderung des Europäischen Sockels sozialer Rechte (ESSR) zu bekräftigen. Diese hochrangige Konferenz führte schließlich zur Unterzeichnung der Erklärung von La Hulpe über die Zukunft des sozialen Europas, die die Sozialagenda für den Zeitraum 2024-2029 vorbereiten soll.

Dreieinhalb Jahre nach der Proklamation des Europäischen Sockels der sozialen Rechte (ESSR) hat die Europäische Kommission einen ehrgeizigen Aktionsplan vorgelegt, eine Art Kompass, der den Weg zum sozialen Fortschritt weisen soll – ein Thema, das immer wichtiger wird, vor allem in Zeiten der Unsicherheit, die unter anderem durch die Covid-19-Pandemie und die nachfolgenden Krisen ausgelöst wurde. Die soziale Dimension der EU wurde zu lange vernachlässigt, obwohl genau dies die Zukunft der EU gefährden könnte.

Die Erklärung von La Hulpe unterstreicht das gemeinsame Engagement für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, Chancengleichheit, hochwertige Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen, die Bekämpfung von Armut und Ungleichheit sowie die Förderung eines gerechten Übergangs. Ein Engagement, das der OGBL nur begrüßen kann.

In ihrer Rede forderte die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dem der OGBL angehört, konkrete Maßnahmen zur Bekämpfung der Prekarität, zur Gewährleistung des Rechts auf lebenslanges Lernen, zum Schutz der Arbeitnehmerrechte und zur Regulierung des

Einsatzes künstlicher Intelligenz am Arbeitsplatz. Sie betonte auch die Bedeutung von Investitionen in öffentliche Dienstleistungen, Infrastruktur und den ökologischen Übergang und warnte vor einer Sparpolitik. Der EU-Kommissar für Beschäftigung und Soziales Nicolas Schmit betonte seinerseits die Bedeutung eines kontinuierlichen Engagements, um die soziale Dimension im Zentrum der EU-Politik zu halten. Der Schwerpunkt lag insbesondere auf Investitionen in Qualifikationen und den sozialen Dialog. Der OGBL kann sich diesen Ausführungen nur anschließen.

Die Erklärung wurde auch von der luxemburgischen Regierung unterstützt. In dieser Hinsicht begrüßt der OGBL die Position des Arbeitsministers und schätzt insbesondere die Tatsache, dass er seine Überlegungen vor der Unterzeichnung der Erklärung berücksichtigt hat.

Auf EU-Ebene haben die europäischen Arbeitgebervertreter ihre Unterstützung durch die Unterzeichnung der Erklärung deutlich zum Ausdruck gebracht. Aber wie sieht es mit den Arbeitgebervertretern in Luxemburg aus? Könnte man endlich darauf hoffen, dass sich der Verband der luxemburgischen Unternehmen (UEL) auf die gleiche Weise wie die europäischen Sozialpartner engagiert und an einem konstruktiven sozialen Dialog zur Förderung des sozialen Fortschritts teilnimmt? Während dies auf europäischer Ebene eine Selbstverständlichkeit zu sein scheint, bleibt abzuwarten, ob diese gleiche Entschlossenheit auch auf nationaler Ebene vorhanden sein wird.

Der OGBL ist jedenfalls gespannt, was die Zukunft bringt und was die Erklärung von La Hulpe für den nationalen Sozialdialog bedeuten könnte●

Ni eleng
géint
sozial
Ongerech-
tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

Die Arbeitnehmer von Wisag Cleaning Service sind wütend!

Die Arbeitnehmer des Reinigungsunternehmens WISAG Cleaning Service protestierten am 23. Mai vor dem Firmensitz in Senningerberg gegen die Tatsache, dass seit mehreren Monaten die Löhne nicht mehr korrekt ausgezahlt werden.

Der Grund dafür ist eine neue Software, die von der Unternehmensleitung im Januar 2024 eingeführt wurde. Seitdem durchleben sehr viele der 1.700 Arbeitnehmer von Wisag Cleaning Service ein wahres Martyrium: keine Lohnzahlungen, halbierte oder durch drei geteilte Löhne, zu spät gezahlte Löhne, ganz zu schweigen von Fällen, in denen das Unternehmen regelrecht Geld von den Arbeitnehmern fordert, riesige Fehler auf Steuerkarten, in Bezug auf gesetzlichen Urlaub, Elternurlaub, Krankenversicherung, berufliche Wiedereingliederung usw.

Trotz zahlreicher Schritte und Interventionen seitens der Personaldelegation und des Syndikats Private Reinigungsdienste des OGBL ging die Direktion der Wisag Cleaning Service nicht auf die Beschwerden der Arbeitnehmer ein. Erst als die Direktion von der Organisation der Protestaktion erfuhr, lud sie die Delegation schließlich zu einem Treffen ein... aber nur, um sie zu bitten, die Aktion abzusagen. Die Gewerkschaften wurden in der Folge ebenfalls zu einem Treffen mit der Direktion eingeladen, jedoch ebenfalls nur um zu hören, dass die geplante Aktion nicht gut für das Image des Unternehmens und für den Sozialdialog sei. Der OGBL forderte die Direktion auf, den Kollektivvertrag und die geltende Gesetzgebung zu respektieren und alles zu unternehmen, damit die Arbeitnehmer schnellstmöglich den korrekten Lohn und eine korrekte Abrechnung erhalten.



Da die Direktion keine Rückmeldung gab, fand die Protestaktion am 23. Mai also vor dem Sitz der WISAG Cleaning Service statt.

Die Präsidentin der Personaldelegation, Maria Das Dorez Azeredo, ihre Kollegin, die Personaldelegierte Gorete Fernades sowie die Zentralsekretärin des Syndikats Private Reinigungsdienste im OGBL, Estelle Winter, prangerten darin die finanziellen Schwierigkeiten der Arbeitnehmer an, forderten die Direktion auf, ihre Verantwortung zu übernehmen und den zweiten Teil der von beiden Parteien unterzeichneten Arbeitsverträge zu respektieren. Die Arbeitnehmer wollen schlicht und einfach ihr Gehalt pünktlich erhalten!

Im Anschluss an die Aktion am 23. Mai reagierte die Geschäftsleitung so gut wie gar nicht und sorgte sich erneut nur um das Image des Unternehmens.

Das Syndikat Private Reinigungsdienste des OGBL fordert, dass die Direktion die Arbeitnehmer respektiert, die täglich dafür arbeiten, dass sich das Unternehmen die Taschen füllt!

Der OGBL forderte die Zahlung einer Sonderprämie für alle finanziellen Unannehmlichkeiten, mit denen die Arbeitnehmer konfrontiert waren, sowie die Übernahme der vom Arbeitnehmer bezahlten Kosten, die Auszahlung des Lohns ab dem 10. des Monats, die Aushändigung der berechtigten Lohnzettel seit Januar dieses Jahres und einen Entschuldigungsbrief an alle Arbeitnehmer!

Der OGBL fordert die Direktion der Wisag Cleaning Service ebenfalls auf, einen echten und konstruktiven Sozialdialog zum Wohle aller Arbeitnehmer zu schaffen.

Der OGBL wird weitere Mittel einsetzen, wenn sich die Situation nicht bald ändert. ■



Unterredung zwischen der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten und dem Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL

Viele Themen wurden angesprochen

Vor kurzem fand eine Unterredung zwischen einer Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband des OGBL und der Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten, Yuriko Backes statt, bei der eine ganze Reihe Thematiken angesprochen wurden. Begleitet wurde die Ministerin von Félicie Weycker, Chargée de la coordination générale und Raphaël Zumsteeg, Chargé de direction Département de la mobilité et des transports-Chemins de Fer. Seitens des OGBL nahmen Georges Melchers, Patrick Vansteenkiste, Frédéric Krier und Josy Bourgraff an der Unterredung teil.

Bereits kurz nach dem Amtsantritt der neuen Regierung, hatte das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL/Landesverband diese Unterredung erbeten, um über das Regierungsprogramm und vor allem den darin enthaltenen Teil betreffend den öffentlichen Verkehr zu diskutieren.

Auf der Agenda standen folgende Punkte, die leider aber aus der uns zur Verfügung stehenden Zeit nicht alle ausführlich besprochen werden konnten:

Öffentlicher Dienstleistungsvertrag für die Beförderung von Passagieren mit Bussen zwischen dem Staat und den CFL

Der derzeitige öffentliche Dienstleistungsvertrag für die Beförderung von Fahrgästen in Bussen und Zügen, der im Jahr 2009 für 15 Jahre unterzeichnet wurde, läuft Ende dieses Jahres aus. Bereits im vergangenen Jahr wurde ein neuer Vertrag betreffend den Bahnverkehr unterschrieben. Der Gesetzentwurf 8322, der am 5. Oktober 2023 in die Abgeordnetenkammer eingebracht wurde und welcher den Busbereich der von der CFL erbrachten Leistungen betrifft, wurde jetzt am 2. Mai von der Mobilitätsministerin Yuriko Backes im Parlamentsausschuss vorgestellt. Die Laufzeit des neuen Vertrags beträgt 10 Jahre und umfasst ein Budget von 692 Millionen €. Der neue Vertrag sollte ab dem 1. Januar 2025 in Kraft treten–vorher muss er jedoch noch vom Parlament genehmigt werden.

Aufwertung der Laufbahnen (I, A, M und S) bei den CFL, insbesondere CEM, PAT, Mitarbeiter/innen in den Stellwerken, Gleisbau und Wartung

Das Gesetz vom 28. März 2023 betreffend die Finanzierung des Vertrags über den öffentlichen Dienst für den Eisenbahnverkehr sieht eine jährliche Steigerung von 3% vor. Der Gesamtbetrag des

Vertrags beläuft sich für die Dauer von 15 Jahren auf 7.145.695.000 Euro (inkl. Steuern) und wird an die Veränderungen der Lebenshaltungskosten angepasst. Das Ministerium ist nicht gewillt den Betrag nochmals zu erhöhen. Der neue Vertrag würde den CFL einen Handlungsspielraum geben, um eine Aufwertung der Laufbahnen ohne zusätzliche Finanzierung durch den Staat vornehmen zu können.

Stilllegung der Eisenbahnlinie von Esch/Alzette nach Audun-le-Tiche

Der Ersatz der Stichbahnstrecke Esch/Alzette nach Audun-le-Tiche durch einen grenzüberschreitenden Bus-Hochleistungskorridor (CHNS), der im nationalen Mobilitätsplan „PNM 2035“ vorgesehen ist, wird definitiv umgesetzt, ein genaues Datum wurde uns aber nicht genannt.

Zweck dieser Maßnahme sei eine Erhöhung der Anzahl der Fahrtziele im Großherzogtum mit höchstens einem Umstieg für die Einwohner der französischen Gemeinden der Haute Vallée de l'Alzette. In diesem Korridor sollen dann die Busse im Fünf-Minuten-Takt zwischen den Wohnvierteln, mehreren P&R-Anlagen, den CFL-Bahnhöfen in Esch/Alzette und auf den ehemaligen Industriebrachen in Esch-Schifflingen, einer Haltestelle der schnellen Tram sowie zahlreichen weiteren Buslinien verkehren.

Öffnung der Strecke zwischen Bissen und Ettelbrück für den Personenverkehr

Eine Öffnung der Strecke für den Personenverkehr steht momentan nicht auf dem Plan. Es werden



regelmäßig Umfragen durchgeführt, um herauszufinden, ob eine solche Einführung sinnvoll wäre, aber bisher gab es keine große Nachfrage.

Ausweitung des kostenlosen öffentlichen Verkehrs in der Großregion

Eine Ausweitung des kostenlosen öffentlichen Verkehrs in der Großregion ist finanziell nicht tragbar: der luxemburgische Staat müsste die entgangenen Einnahmen der DB, der SNCF und der SNCB übernehmen, was schlichtweg ein Ding der Unmöglichkeit ist.

Doppelgleisigkeit auf den Strecken Ettelbrück-Uffingen und Sandweiler/Contern-Oetringen; Verlängerung der Strecke in Wiltz

Der Koalitionsvertrag, der im November 2023 von den Koalitionsparteien CSV und DP unterzeichnet wurde, sieht vor, dass die Regierung die Möglichkeiten für den zweigleisigen Ausbau aller bestehenden Eisenbahnstrecken prüfen wird, insbesondere der Abschnitt zwischen Sandweiler/Contern und Oetringen der Strecke von Luxemburg nach Wasserbillig sowie der Abschnitt zwischen Ettelbrück und Uffingen-Grenze auf der Nordstrecke, mit dem Ziel, die Frequenz, die Pünktlichkeit und die Zuverlässigkeit der Züge zu verbessern. Im Gespräch erfuhren wir, dass man für die erforderlichen Studien 10 Jahre einplanen müsse und die Bauarbeiten anschließend erst starten könnten.

Eine Verlängerung der Linie in Wiltz ist aufgrund der demnächst anstehenden Bauarbeiten in Wiltz nicht mehr möglich.

Ausbau des Schienengüterverkehrs

Wir wurden darüber informiert, dass das Gesetz vom 23. Dezember 2022 über eine Beihilferegelung zur Förderung des Eisenbahn- und Binnenschiffsverkehrs es dem luxemburgischen Staat ermöglicht, die Betreiber zu ermutigen, den Gütertransport per Zug zu bevorzugen, um den Anteil der Schiene zu erhöhen. Im konkreten Fall der Belieferung des Arceilor-Werkes in Bissen durch Lkws und nicht per Bahn



muss man sich an den Betreiber wenden, warum die Belieferung nicht per Bahn erfolgt.

Modernisierung der Bahnstrecke 162 Luxemburg – Brüssel

Bekanntlich dauert eine Fahrt zwischen Luxemburg und Brüssel immer noch fast drei Stunden. Um hier Abhilfe zu schaffen, wurde Ende 2023 eine Absichtserklärung zwischen Belgien und Luxemburg unterzeichnet, um die Zugverbindungen zwischen den beiden Hauptstädten zu verbessern und zu beschleunigen. Nach Abschluss der Modernisierungsarbeiten auf dem belgischen Netz, die voraussichtlich 2029 abgeschlossen sein sollen, wird die Fahrzeit des Schnellzugs, der dann nur noch in Arlon und Namur halten wird, dann nur noch zwei Stunden betragen.

Personalvertretung für die Bediensteten der D-Laufbahn (Master-Diplom) bei den CFL

Man empfahl uns, zuerst einen juristischen Rat einzuholen. Gemäß den Bestimmungen des Arbeitsrechts müsste nach unserer Lesart diese Gruppe von Beschäftigten grundsätzlich Anspruch auf eine eigene Vertretung haben.

Beteiligung des OGBL an den Verhandlungen des Gehälterabkommens für den öffentlichen Dienst

Wir erläuterten der Ministerin die Sachlage (Ausschluss des OGBL aus den Verhandlungen, obwohl es sich um die Mehrheitsgewerkschaft im Eisenbahnsektor handelt und der OGBL zehntausende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertritt, die vom Gehälterabkommen abhängig sind), da die Verhandlungen über das Gehälterabkommen für Staatsbeamten und -angestellte jedoch dem Ministerium für den öffentlichen Dienst unterstellt sind, sollten wir uns am besten an den zuständigen Minister Serge Wilmes wenden.

Maßnahmen zur Bekämpfung von Aggressionen gegen Beschäftigte der CFL und im gesamten öffentlichen Verkehr

Die Frage über die Einführung einer Risikoprämie für das betroffene Personal müsse man mit den CFL diskutieren. Das Ministerium würde sich aus diesen Diskussionen heraushalten■



Reine Vernunft versus praktische Vernunft: Erwartungen, Wahrheiten und strukturelle Verbesserungen



— Banken machen Rekordgewinne

Das Jahr 2023 war ein außerordentlich erfolgreiches Jahr für die Banken, und auch die Jahre 2022 und 2021 waren sehr profitabel. Die Prognosen für das kommende Jahr sind ebenfalls vielversprechend.

— Die Notwendigkeit struktureller Reformen

Die Verhandlungen über Gehälter sind entscheidend für die zukünftige Arbeitsmarktpolitik und die Attraktivität des luxemburgischen Finanzsektors. Es besteht ein dringender Bedarf an strukturellen Reformen der Gehaltstabellen im Banken-Kollektivvertrag (KV). Der Mythos des Trickle Down-Effekts, der besagt, dass Gehaltserhöhungen alle Mitarbeitenden erreichen würden, wenn die Geschäftsführung nach eigenem Ermessen entscheiden könnte,

wird im Bankensektor jedoch schon lange nicht mehr geglaubt. Zu oft sah und sieht die Realität anders aus: «Die Guten ins Töpfchen, die Schlechten ins Kröpfchen.»

— Ohne Rückblick kein Ausblick

Zwischen 2018 und 2020 wurden langjährige Lohntabellen durch indexierte progressive Treueprämien und vage Versprechen auf Gehaltserhöhungen ersetzt. Die Realität sah jedoch anders aus: Die Gehaltstabellen wurden auf ein Minimum reduziert, und die meisten Mitarbeitenden erhielten eine einmalige Erhöhung durch diesen Wechsel. Sie gingen danach jedoch leer aus und bemerkten es erst später.

Dann, 2021, gab es den Skandal, insbesondere durch den Alleingang der Aleba mit den Arbeitgeberverbänden. Dies führte zu einer Klage und dem anschlie-



Es ist wichtig, die entscheidende Rolle der Mitarbeiter angemessen anzuerkennen und zu honorieren, jenseits der reinen Unternehmensgewinne.

Dies spiegelt sich in konkreten Maßnahmen im Kollektivvertrag wider:

- Wiedereinführung richtiger Gehaltstabellen
- Verbesserung und Erweiterung der seit Jahren stagnierenden Gehaltstabellen von acht auf zehn Jahre
- Wesentliche Verbesserung der Treueprämie ab dem zehnten Jahr

— Recht auf Weiterbildung und Beschäftigungssicherung

Weiterbildung bleibt ein wesentliches Element für die Sicherheit im Finanzsektor der Zukunft. Es wurden zusätzliche Sicherungen beim Personalabbau sowie innerbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen verhandelt. Neu ist, dass jeder Mitarbeiter über einen individuellen Weiterbildungskredit von 16 Stunden pro Jahr verfügt. Diese Arbeitsstunden stehen dem Mitarbeiter vollständig zur Verfügung für seine Weiterbildung, unabhängig von den obligatorischen Weiterbildungen oder bevorstehenden Umschulungen.

— Fazit

Die jüngsten Reformen im luxemburgischen Finanzsektor markieren einen entscheidenden Schritt zur Sicherung seiner langfristigen Attraktivität und Stabilität.

Es ist wichtig, die entscheidende Rolle der Mitarbeiter angemessen anzuerkennen und zu honorieren, jenseits der reinen Unternehmensgewinne. Die Wiedereinführung und Verbesserung der Gehaltsstrukturen sowie die signifikante Aufwertung der Treueprämien sind bedeutende Fortschritte. Sie gewährleisten eine gerechtere und angemessenere Anerkennung der Leistungen der Mitarbeiter, stärken ihre finanzielle Sicherheit und fördern gleichzeitig Motivation, Interesse und Engagement für die Tarifverträge. Dies ist wichtig. Auch die Erweiterungen der Rechte zur Weiterbildung und zur Arbeitsplatzsicherheit sind von entscheidender Bedeutung. In einem sich schnell verändernden Finanzsektor ist es unerlässlich, dass Mitarbeiter kontinuierlich weiterbilden und ihre Fähigkeiten erweitern können. Die entschlossene Aktion der OGBL in diesen Verhandlungen und Reformen verdient besondere Anerkennung. Durch die Vertretung der Interessen der Mitarbeiter hat die OGBL eine Schlüsselrolle bei der Einführung gerechterer und nachhaltiger Gehaltsstrukturen gespielt■

Bedenken Verlust der sektoralen Repräsentativität der Aleba, was letztlich zugunsten der Mitarbeitenden war, dank des Einsatzes des OGBL.

Zudem führte die Resilienz des Finanzsektors während der Covid-19-Pandemie, die maßgeblich den Mitarbeitenden zugeschrieben werden kann, zu einer einmaligen linearen Gehaltserhöhung von 1,2 % über drei Jahre.

— Aktuelle Situation und Ausblick für 2024

2023 und heute erzielt der Bankensektor Rekordgewinne. Es gibt trotzdem eine dogmatische Opposition gegen jede Form von linearen Lohnerhöhungen, was sehr bedauerlich ist. Doch genau dies führt schlussendlich zur Wiedereinführung von Lohnstabellen: richtige Lohnstabellen und Korrektur der Gehälterstruktur.

Übernahme von Intelsat SA durch SES SA

Welche Zukunft für die Arbeitnehmer?

Nach der Ankündigung der Übernahme von Intelsat SA durch SES SA am 30. April 2024, macht der OGBL, Mehrheitsgewerkschaft bei SES und einzige bei Intelsat vertretene Gewerkschaft, keinen Hehl aus seinen Bedenken.

Zur Erinnerung: Der in Luxemburg ansässige Satellitenkonzern hat in den letzten Jahren eine ziemlich turbulente Zeit mit mehreren kleinen und großen Umstrukturierungen mitgemacht, darunter ein letztes großes Umstrukturierungsprogramm im Jahr 2020 („Simplify and Amplify“; S&A), das in letzter Minute zum Abschluss eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung („plan de maintien dans l'emploi“-PME) im August 2020 führte, der im Mai 2022 erneuert wurde, und zum Abschluss eines dritten PME im Dezember 2023. Durch die Verhandlungen bezüglich dieser PME – die einerseits interne Umverteilungsmaßnahmen auf (derzeitige und künftige) freie Stellen und andererseits die Einführung staatlicher Instrumente wie Vorruhestand („préretraite-ajustement“), befristete Wiedereingliederungshilfen und Einstellungsbeihilfen vorsehen – konnten damals und auch heute noch rund 50 Arbeitnehmer gerettet werden.

Dies hat SES jedoch nicht davon abgehalten, eine Niederlassung in Bukarest zu eröffnen und seine Aktivitäten in Rumänien seit 2020 rasch auszubauen. Diese Aktivitäten hätten durchaus in Luxemburg angesiedelt werden können, da es in Betzdorf weder an Platz noch an Personal mangelt.

Der Staat ist immerhin als wichtiger Aktionär im Verwaltungsrat von SES vertreten (33,3% der Stimmrechte).



Folglich stellt sich der OGBL die Frage nach dem Risiko möglicher Auslagerungen anderer Aktivitäten dieser neuen Gruppe und nach möglichen Personalkürzungen sowohl bei SES als auch bei Intelsat. Es ist nicht ungewöhnlich, dass eine Übernahme mit hohen Ausgaben verbunden ist und das Management versucht, diese durch Kürzungen und Einsparungen auszugleichen. Es versteht sich von selbst, dass der OGBL jede Form von Standortverlagerungen kategorisch ablehnt, umso mehr, wenn sie vom luxemburgischen Steuerzahler finanziert werden. Zur Erinnerung: Die PME (mit der Einführung von staatlich finanzierten Maßnahmen) haben es SES ermöglicht, sich neu zu organisieren und erhebliche Einsparungen zu erzielen.

Der OGBL fordert Premierminister Luc Frieden daher auf, dafür zu sorgen, dass die Interessen der Arbeitnehmer bei der Umsetzung dieser Übernahme gewahrt werden und die Erhaltung der Arbeitsplätze seine Priorität ist. Während dieser sich über diese Ankündigung freut und erklärt, dass es sich um eine ausgezeichnete Nachricht für die luxemburgische Wirtschaft handelt, darf er die 650 Arbeitnehmer bei SES sowie die 60 Arbeitnehmer bei Intelsat nicht vergessen. Es müssen Garantien gefordert werden, dass es nicht zu einem Personalabbau kommt.

Der Staat ist immerhin als wichtiger Aktionär im Verwaltungsrat von SES vertreten (33,3% der Stimmrechte).

Es ist auch bedauerlich, dass die Arbeitnehmervertreter von SES und Intelsat nie konsultiert wurden (wie es das Gesetz vorschreibt) und dass der Sozialdialog von den jeweiligen Geschäftsführern nicht respektiert wurde. So ist es von größter Bedeutung, dass die Arbeitnehmervertreter von nun an in den Prozess der Umsetzung dieser Übernahme einbezogen werden.

Aus all diesen Gründen fordert der OGBL die Regierung auf, eine aktive Rolle bei der Umsetzung dieser Übernahme zu spielen und sich für den Erhalt der Arbeitsplätze in Luxemburg einzusetzen. ■



Den SEW/OGBL an de Landesverband, zënter Joerzénge, am Asaz fir d'Chargés de cours

Säit 1990 setzt sech de Landesverband onermiddlech fir d'Interessi vun de Chargés de cours an. An dëser Zäit konnten d'Aarbechtsconditiounen vun de Chargés de cours substantiell verbessert ginn. Säit 2015 schafft d'Sektioun "Chargés de cours" vum Landesverband enk mam SEW/OGBL zesummen, an zanter dem Januar 2024 hunn de Landesverband an den OGBL fusionéiert.

Aktuell schaffen eleng am Enseignement Fondamental 869 Chargés de cours. Den SEW/OGBL vertritt, mam Landesverband an der Amelux, all d'Chargés de cours an Employés vun all den Ordres d'enseignement, vun dem Enseignement Secondaire iwwert d'Privatschoule bis zu den öffentlichen Internationale Schoulen.

— Eng Success Story

Säit méi wéi dräi Joerzénge kämpft eis Gewerkschaft fir d'Rechter an d'Aarbechtsbedingunge vun de Chargés de cours.

Fréier hunn d'Chargés de cours net zum Personnel de l'état gehéiert, mee ware Privatbeamten am CDD. Een onzoumuttbaren Zoustand!

Dank dem Landesverband an der Bereitschaft vu senge Memberen, hir Rechte viru Geriicht duerchzesetzen, konnt dëser illegaler Praxis een Enn gesat ginn. Dat huet dozou gefouert dass haut déi meeschte Chargés de cours een CDI hunn. Ee weidere Meilesteen an onser Gewerkschaftsaar-

becht war et, wéi d'Chargés de cours 2009 vum Staat iwwerholl gi sinn, wat zousätzlech Stabilitéit a Sécherheet bruecht huet.

— Kontinuëierlechen Asaz fir besser Bedingungen

Mir rouen eis net op eise Lorberen aus. Nach haut setzt de Landesverband-SEW/OGBL sech dofir an, dass all Joer Dosende vu Chargés de cours een CDI kréien. Eist deeglecht Engagement fir besser Aarbechtsconditiounen weist sech an de kontinuéierleche Verhandlungen mam MENJE an eisen Erfolger. Jéngste Beispill ass, dass Chargés de cours am Enseignement Fondamental mat CDD un Formatiounen deelhuele kënnen, déi hinnen am Stage am CDI zegutt geschriwwen ginn.

— Eng falsch Duerstellung

Et ass falsch ze behaupten, eng aner Gewerkschaft wier déi éischt, déi sech ëm d'Interessi vun de Chargés de cours këmmert. Déi joerzéntelaang weeweisend a wichteg Aarbecht vum Landesverband-SEW/OGBL huet wesentlech zur Verbesserung vun den Aarbechtsconditiounen vun de Chargés de cours bäigedroen.

Eis Gewerkschaft huet an de leschte Joerzénge bewisen, dass si d'Interessi vun de Chargés de cours erfollegräich vertritt. Mir wäerten eis och an Zukunft weider mat vill Engagement fir eis Memberen asetzen■

Eis aktuell Fuerderungen:

All Chargé de cours soll nom zweeten CDD automatesch an een CDI kommen, falls him ee weidere Kontrakt ugebuede gëtt.

All Chargé de cours soll eng Altersdécharge kréien, sou wéi eis brevetéiert KollegInnen se hunn: eng Stonn pro Woch ab 45 Joer, zwou Stonne pro Woch ab 50 Joer sou wéi 4 Stonne pro Woch ab 55 Joer.

All Chargé de cours am Enseignement Fondamental soll um zweete Bildungswee berufsbegleedend den Enseignantsdiplom nomaache kënnen an esou den Accès op de Concours kréien.

D'Chargés de cours sollen ee bessere Kënnegungsschutz kréien. Et ass inakzeptabel, dass si réischt mat 10 Joer am CDI oder 55 Joer een uerdentleche Kënnegungsschutz hunn■



Es bleibt noch viel zu tun!

Debatte im Parlament über die „Voie de Préparation“

Nach einer Umfrage des SEW/OGBL im März 2024 zu den Problemen in der „Voie de Préparation“ (VP) fand Ende Mai hierzu eine von der LSAP und déi gréng initiierte Debatte in der Bildungscommission der Abgeordnetenversammlung statt. Bei dieser Sitzung betonte der Unterrichtsminister, dass er sich der Herausforderungen in diesem Bereich bewusst sei und konkrete Maßnahmen bis Frühjahr 2025 vorliegen sollen. Reformen in der „Voie de Préparation“ standen schon in den letzten Koalitionsverträgen auf der Agenda, aber passiert ist bisher kaum etwas. Auf Druck der Lehrkräfte der VP und ihrer Gewerkschaft SEW/OGBL kommt nun endlich Bewegung in dieses Dossier.

Das SEW/OGBL reichte nach der Lehrerumfrage in der VP im März 2024 einen Forderungskatalog mit 20 Forderungen beim Ministerium ein. Verschiedene Forderungen des SEW/OGBL sollen umgesetzt werden, darunter der Ausbau des französischsprachigen Angebots in der VP und der beruflichen Ausbildung (DAP & CCP). Zudem sollen die multiprofessionellen SEPAS- und ESEB-Teams in den Schulen ausgebaut werden, um insbesondere die Schüler:innen der VP verstärkt zu unterstützen. Eine Anpassung der Lehrprogramme und des Unterrichtsmaterials steht – wie vom SEW/OGBL gefordert – ebenfalls an. Zudem kündigte der Minister an, die „Centres socio-thérapeutiques“ auf die Sekundarschulen auszuweiten, um Schüler:innen mit Verhaltensauffälligkeiten besser zu unterstützen. Eine Maßnahme, die das SEW/OGBL ausdrücklich begrüßt. Eine geplante Umfrage unter den Klassenlehrer:innen in der VP soll vor den Sommerferien durchgeführt und abgeschlossen sein und die unterschiedlichen Schülerprofile näher erläutern.

Zudem sprach der Minister von einem „apprentissage concret“ für leistungsschwache Schüler:innen in der VP, die kein DAP oder CCP absolvieren können. Dieser „apprentissage concret“ soll diesen Schüler:

innen laut Aussage des Ministers dabei behilflich sein, sich realistische Ziele zu setzen und somit ihre Lernmotivation stärken. Hier fordert das SEW/OGBL weitere Details.

Sehr kritisch sieht das SEW/OGBL, dass der Unterrichtsminister einen Ausbau der CISP-Klassen vorsieht (CISP = „Centre d’insertion socioprofessionnelle“), die aktuell von privaten Trägern wie Arcus geführt werden. Bildung soll nicht privatisiert werden! Stattdessen fordert das SEW/OGBL einen Ausbau der COHAB-Klassen in allen Sekundarschulen mit einer VP und die Abschaffung der Schulpflicht bis 18 Jahre, wie sie letztes Jahr umgesetzt wurde.

Das SEW/OGBL steht der Weigerung des Ministers, die „Régence-Décharge“ und den ACT72 in der VP an die reell geleistete Arbeit anzupassen, sehr kritisch gegenüber. Eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit der Lehrkräfte der VP ist dringend notwendig. Bislang wird dieser Mehraufwand an Arbeit für die Betreuung von Schüler:innen außerhalb der Schulstunden nämlich nicht entsprechend honoriert. Wertschätzung sieht anders aus! Wer verhindern möchte, dass sich der Lehrermangel noch verschärft, muss auch dafür sorgen, dass die Lehrkräfte, die aktuell noch in der VP arbeiten, ihren Beruf weiterempfehlen können. In der Umfrage des SEW/OGBL gaben nur 35 % der befragten Lehrkräfte in der VP an, dass sie ihren Beruf unter den aktuellen Bedingungen weiterempfehlen würden. 50 % gaben sogar an, dass sie ihren Beruf unter den aktuellen Bedingungen nicht mehr wählen würden.

Der Minister kündigte an, über weitere Maßnahmen mit den Gewerkschaften verhandeln zu wollen. Das SEW/OGBL begrüßt diese Haltung. Es bleibt noch viel zu tun, um die Missstände in der „Voie de Préparation“ zu beheben. Das SEW/OGBL wird weiter am Ball bleiben ■



Weiterbildung SEW/OGBL erzielt Fortschritte



Lehrkräfte, die mehr berufliche Weiterbildung absolvieren als per Gesetz vorgeschrieben, sollen zukünftig die Möglichkeit erhalten, mehr als die aktuell 16 vorgesehenen Weiterbildungsstunden in die nächste Referenzperiode übertragen zu können. Das SEW/OGBL forderte Anfang März 2024 in einem Brief an das Unterrichtsministerium eine Abschaffung der Obergrenze von 16 übertragbaren Weiterbildungsstunden in die nächste Referenzperiode. Das Ministerium stimmte während einer Unterredung mit dem SEW/OGBL einer Anhebung der Obergrenze zu.

Während dieser Unterredung forderte das SEW/OGBL des Weiteren eine genauere Definition der Weiterbildungskategorie „Recherche et lecture“, die für Sekundarschulen gilt: Aktuell muss die jeweilige Schulleitung eine Recherchearbeit im Vorfeld genehmigen, damit diese mit maximal 9 Stunden als Weiterbildung anerkannt wird. Dies führte bereits dazu, dass eine Schulleitung einer Lehrkraft eine Recherchearbeit zum Thema der Shoah als Weiterbildung anerkannte, eine andere Schulleitung aber genau die gleiche Recherchearbeit einer anderen Lehrkraft nicht anerkannte. Das SEW/OGBL fordert daher objektive und nachvollziehbare Kriterien: Wie in der „Instruction ministérielle“ vom 22. Juni 2018

festgehalten, soll die Recherchearbeit entweder einem schulinternen Projekt dienen oder von nationalem Interesse sein, des Weiteren muss die geleistete Recherchearbeit überprüfbar sein in Form eines schriftlichen Berichts oder Ergebnisses. Die Zustimmung der Schulleitung soll in Zukunft nicht mehr notwendig sein, wenn diese zwei Kriterien erfüllt sind. Das Unterrichtsministerium versprach dem SEW/OGBL, diese Forderung umzusetzen.

Des Weiteren forderte das SEW/OGBL, dass zusätzliche akademische Diplome, die in Relation mit der Arbeit der jeweiligen Lehrkraft stehen, als Weiterbildung anerkannt werden müssen und wiederholte seine Forderung, dass die entsprechende „Instruction ministérielle“ auch Sprachkurse in den drei administrativen Sprachen berücksichtigen müsse. Solche Sprachkurse werden vor allem von internationalen Lehrkräften absolviert, die laut Gesetz nur eine der drei administrativen Sprachen auf B2-Niveau beherrschen müssen und ihre Sprachkenntnisse verbessern möchten. Bis dato erhielt das SEW/OGBL nur die mündliche Zusage, dass solche Sprachkurse als Weiterbildung anerkannt werden sollen, zukünftig soll diese Art der Weiterbildung auch gesetzlich verankert werden. ■

Unterredung zwischen dem Minister des Öffentlichen Diensts und dem SEW/OGBL

Viele Baustellen sind anzugehen

Vor kurzem fand eine Unterredung zwischen einer Delegation des SEW/OGBL und dem Minister für den Öffentlichen Dienst Serge Wilmes statt, bei der eine ganze Reihe Thematiken angesprochen wurden, die sowohl das öffentliche Bildungswesen als auch den Öffentlichen Dienst betreffen.

Im Vorfeld der Unterredung hatte das SEW/OGBL zusammen mit dem Syndikat Öffentlichen Dienst OGBL/Landesverband den Minister angeschrieben, um auf mehrere Ungerechtigkeiten aufmerksam zu machen, die Staatsangestellte betreffen. Diese beinhalten insbesondere den Kündigungsschutz, der während der ersten 10 Jahre quasi inexistent ist. Das SEW/OGBL hat in jüngster Zeit gleich mehrere Fälle von Lehrbeauftragten im Staatsangestelltenstatut, die, wegen Vorwürfen von Fehlverhalten, gleich fristlos entlassen wurden. Dies erscheint dem SEW völlig unverhältnismäßig. Die Möglichkeit

einer Ermahnung oder Ahndung, wie bei Staatsbeamten oder Angestellten mit über 10 Jahren Dienstalter ist schlicht und einfach inexistent. In der Praxis werden die betroffenen Angestellten dazu gedrängt, dies als Kündigung im gegenseitigen Einverständnis anzunehmen, mit dem Argument, sich nicht die Chance zu verbauen, wieder für den Staat arbeiten zu können. Das SEW/OGBL fordert für Staatsangestellte den gleichen Kündigungsschutz wie für Staatsbeamte.

Auch im Krankheitsfall sind Staatsangestellte während der ersten 10 Jahre schlechter geschützt und können bereits nach 6 Monaten Langzeitkrankheit ohne weitere Begründung entlassen werden. Insgesamt ist die Situation der Betroffenen also prekär und noch weniger abgesichert als im privatrechtlichen Arbeitsrecht.



Die Vertreter des Ministeriums nahmen diese Kritiken des SEW/OGBL zur Kenntnis, und erklärten, dass derzeit eine Arbeitsgruppe sich sowohl mit dem Thema des Disziplinarverfahrens als auch mit dem Thema der Langzeitkrankheit beschäftigen würde, wo diese Thematik auch angeschnitten werden könnte.

Die Delegation des SEW/OGBL sprach anschließend die Problematik der verschiedenen Codes auf dem Lohnzettel an. Hier versprachen die Vertreter des Ministeriums, dass eine Vereinfachung in Arbeit sei.

Das SEW/OGBL erläuterte verschiedene seiner Forderungen, die insbesondere die Beamten und Angestellten im Bildungswesen betreffen, so die Einführung einer Prämie von 20 Punkten für den „travail de candidature“, den angehende Sekundarschullehrer vor der Reform des öffentlichen Dienstes noch einreichen mussten; die Abschaffung des Korrektur-

koeffizienten 36/52, damit Überstunden zumindest genauso bezahlt werden wie normal geleistete Stunden; die Notwendigkeit einer einheitlichen und gerechten Lösung bei der Anerkennung vorheriger Arbeitstätigkeit in den verschiedenen Karrieren; die Möglichkeit, in der Sekundarschule 70% oder 80% Teilzeitarbeit zu leisten wie es auch in anderen staatlichen Verwaltungen möglich ist; sowie die Möglichkeit Telearbeit für schulinterne Versammlungen vorzusehen. Zum Teil drückte der Minister Verständnis für verschiedene dieser Forderungen aus, verwies allerdings ansonsten auf den Bildungsminister, der bei den meisten dieser Fragestellungen zuständig ist.

Ein weiteres Thema war die Möglichkeit für Staatsangestellte, in dem Beamtenstatut aufzusteigen. Hier betonte das SEW/OGBL, dass im Gegensatz zu Lehrbeauftragten in der A2-Karriere im Sekundarunterricht, diese Möglichkeit für Lehrbeauftragte in der Grundschule in der B1-Karriere nicht besteht. Die Vertreter des Ministeriums sahen ein, dass dies ein Problem ist, und wollen analysieren welche Lösungsmöglichkeiten es hier gibt.

Letztes Thema war die Abwesenheit einer Prozedur und insbesondere auch einer Anlaufstelle für Lehrkräfte, die Opfer von Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz werden. Das SEW/OGBL betonte, dass die betreffenden Fälle nicht totgeschwiegen werden dürfen, und dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen Unterstützung benötigten. Die Vertreter des Ministeriums betonten einerseits die Schwierigkeit der Einführung einer Mobbingprozedur im Öffentlichen Dienst (der nicht unter das vor einem Jahr angenommene Mobbinggesetz fällt), zeigte aber andererseits Verständnis für das Anliegen des SEW/OGBL. Auch hier sind weitere Überlegungen zu führen.

Viele Baustellen also. Das SEW/OGBL hofft, im Dialog mit dem Ministerium, hier in den kommenden Jahren Verbesserungen im Sinne der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst zu erreichen. ■



Wann kommt endlich die Harmonisierung der unteren Karrieren?

Bereits im vorletzten Gehälterabkommens des Öffentlichen Diensts, das am 4. März 2021 (!!) unterzeichnet wurde, war vorgesehen, dass „bis zum 1. Juli 2022“ (!!!) die C- und D-Karrieren der Staatsbeamten harmonisiert werden sollten, und alle bestehenden Inkohärenzen abgeschafft werden sollten.

Es sollte eine „gerechtere und transparentere Struktur“ („une structure plus transparente et équitable“) geschaffen werden, indem die aktuellen Grade C1, C2, D1, D2 und D3 durch lediglich zwei Grade, C1 und C2, ersetzt werden. Unterschied zwischen beiden Graden solle bloß sein, ob der Beamte fünf Jahre Sekundarunterricht abgeschlossen habe oder nicht.

Auch die Karriere des „aide-soignant“ im Öffentlichen Dienst sollte mit dieser Reform klar definiert werden.

„Der OGBL spricht sich in der Tat seit langem für eine kohärente Gehältertabelle aus, die auf der Anerkennung der erreichten Diplome basiert.“

Für den OGBL, der bekanntlich bei den Verhandlungen des Gehälterabkommens ausgeschlossen ist, war dieser Punkt des Abkommens ein Schritt in die richtige Richtung. Der OGBL spricht sich in der Tat seit langem für eine kohärente Gehältertabelle aus, die auf der Anerkennung der erreichten Diplome basiert. So zum Beispiel muss jeder Beamte mit Sekundarschulabschluss (Première) sich in der Karriere B1 wiederfinden, wie auch jeder Beamte, der Studien über den Sekundarschulabschluss hinaus absolviert hat, sich mindestens in der Karriere A2 wiederfinden muss. Die vorgeschlagene Lösung mit nur 2 Ebenen bei der C-Karriere, die abhängig sind vom erreichten Schulabschluss, gehen in diese Richtung.

Wie so oft allerdings entsprach die am 4. Juli 2022 eingebrachte Gesetzesvorlage nicht vollständig der Grundsatzerklärung, die im Gehälterabkommen festgelegt war. So wurde bereits im „Exposé des motifs“ betont, dass das neue Gesetz für einzelne Agenten der C1- und C2-Laufbahnen schlechtere

Karriere-Entwicklungen beinhalten würde. Die Harmonisierung beinhaltete ebenfalls eine Absenkung des Einstiegsgehalts für zukünftige Beamte der Karriere C2 bei Armee, Polizei und Polizeiinspektion. Schließlich sollte auch die Meisterbrief-Prämie für Handwerker, die aktuell in der Karriere D1 sind und in die Karriere C1 integriert werden sollen, ersatzlos gestrichen werden.

Da der OGBL dafür eintritt, dass der Meisterbrief auf Ebene 6 des nationalen Qualifikationsrahmens (CLQ) gehoben wird, ist diese Nichtanerkennung des Meisterbriefs natürlich völlig unannehmbar. Genauso wenig Verschlechterungen bei Karriereperspektiven und Anfangsgehälter — ein klares No-Go für den OGBL. Die vorgesehene Harmonisierung der unteren Karrieren muss eine Harmonisierung nach oben sein — kein Beamter darf deswegen schlechter gestellt werden!

Die von Minister Hansen eingebrachte Gesetzesvorlage musste also auf jeden Fall nachgebessert werden. Leider ist bis jetzt diesbezüglich noch nichts passiert. Der Staatsrat ließ sich mit seinem Gutachten viel Zeit. Erst am 12. Dezember 2023, gut 1 ½ Jahre nachdem das Gesetz in Kraft treten sollte, kam ein Gutachten, indem er unter anderem die retroaktive Anpassung der Karrieren zum 1. Juli 2022 ablehnte und insistierte, verschiedene reglementarisch vorgesehene Bestimmungen in den Gesetzestext selbst zu übernehmen.

Seitdem scheinen die parlamentarischen Arbeiten zu ruhen. In gewisser Weise machte der Staatsrat Druck indem er in seinem Gutachten zur Neuaufteilung der Gruppen bei der Berufskammer der Staatsbeamten und Angestellten vorschlug, falls das Gesetz zur Harmonisierung der unteren Karrieren nicht vor dem Gesetz zur Berufskammer gestimmt werden sollte, eine separate Gruppe für die D-Karrieren vorgesehen werden solle.

Die zuständige parlamentarische Kommission hat diese formelle Opposition nun umschifft, indem sie in Abänderungsvorschlägen zur Gesetzesvorlage 8199 vorsieht, dass die D-Karriere (wie bisher auch) in der gleichen Gruppe wie die C-Karriere wählt.

Dies bedeutet aber im Umkehrschluss, dass die parlamentarische Kommission offenbar davon ausgeht, dass auch im März 2025, wenn die Berufskammerwahlen voraussichtlich stattfinden, noch keine Harmonisierung der unteren Karrieren stattgefunden

haben wird! Die bereits im März 2021 im Grundsatz vereinbarte Harmonisierung wird also auf den Sankt-Nimmerleinstag verschoben.

Die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL fordert, dass die Diskussionen zur Harmonisierung der unteren Karrieren schnellstmöglich wieder aufgegriffen werden. Auch aufgrund der Auswirkungen auf Gemeindebeamte und CFL-Bedienstete, verlangt der OGBL auch bei diesen Diskussionen bzw. Nachverhandlungen mit am Tisch zu sitzen. Verhandlungsgrundlage muss sein, dass alle in der ursprünglichen Gesetzesvorlage vorgesehenen Verschlechterungen zurückgezogen werden ■



Endlich eine Lösung für die 400 Polizisten mit Sekundarschulabschluss!

Die ADESP und der OGBL begrüßen, dass mit dem Abkommen, das vor kurzem unterzeichnet wurde, endlich eine Ungerechtigkeit aus dem Weg geräumt wird, die es schon seit 2018 gibt. Endlich kommen 400 Polizistinnen und Polizisten mit Sekundarschulabschluss, in den Genuss der Laufbahn, die ihnen eigentlich zusteht. Bis dahin war es allerdings ein langer Weg.

Schon am 1. August 2018 wurde mit dem neuen Polizeigesetz auch endlich eine mittlere Laufbahn (B1) eingeführt, so wie sie schon seit langer Zeit bei anderen staatlichen Verwaltungen existiert.

Damals waren schon etwa 400 Beamte in der Polizei, die einen Sekundarschulabschluss hatten, in der unteren Laufbahn eingestellt worden.

Das Gesetz von 2018 hat jedoch diese Beamten nicht automatisch in die mittlere Laufbahn übernommen. Stattdessen zog die Politik es vor die älteren Beamten ohne Sekundarschulabschluss über die sogenannte „voie expresse“ in die neue B1-Laufbahn (mittlere Laufbahn) zu befördern. Dies jedoch unab-

hängig davon, ob sie ein Sekundarschuldiplom hatten oder nicht.

Gleichzeitig stellt die Polizei seit 2018 zum großen Teil fast nur noch Kandidaten für den Polizisten-Beruf ein, die einen Sekundarschulabschluss haben. Sie wurden sofort in die B1-Laufbahn eingestellt.

Für die 400 Polizisten, die schon vor der Polizeireform von 2018 einen Sekundarschulabschluss hatten, war das eine schreiende Ungerechtigkeit.

Ihr Diplom wurde nicht anerkannt, und zum Teil mussten sie Leute ausbilden, die höher als sie selbst eingestuft waren.

Einige hundert betroffene Beamten haben daraufhin Ende 2018 Klage beim Verwaltungsgericht erhoben, und dieses hat im Appell das Verfassungsgericht mit der Affäre befasst.

Gleichzeitig haben sie sich in der ADESP zusammengeschlossen.



Im Februar 2020 hat die ADESP ein Kooperationsabkommen mit dem OGBL unterzeichnet. Der OGBL hat die Schritte der ADESP voll unterstützt und ihre Mitglieder während der gesamten Rechtsprozedur begleitet, die er auch finanziell unterstützt hat.

Ein erster Erfolg war das Zwischenurteil vom 24. Mai 2022, in dem die Richter des Verwaltungsgerichts festgehalten haben, dass der Mechanismus der „Voie expresse“ mit Hinblick auf das 1re/13^e-Diplom ein Hindernis darstellt, das nicht sein dürfte. Die Richter haben in diesem Kontext klar dargelegt, dass es nicht zu rechtfertigen sei, dass die betroffenen Polizisten noch eine Reflexionsarbeit schreiben müssten, da sie mit ihrem Sekundarschulabschluss schon die „Eintrittskarte“ für die B1-Gehaltsgruppe hätten.

Am 9. Dezember 2022 hat das Verfassungsgericht in seinem Urteil Nr. 174 die Auffassung des Verwaltungsgerichts bestätigt. In seinem Urteil haben die Richter festgehalten, dass Art. 94 aus dem Polizeigesetz, der die Modalitäten der „Voie expresse“ umfasst, verfassungswidrig ist.

Dieses oberste Gericht kam zum Schluss, dass es innerhalb der Polizei 2 Klassen von Polizisten gibt, nämlich die mit und die ohne Sekundarschulabschluss. Das Polizeigesetz würde das jedoch nicht so berücksichtigen, und alle ihre Beamten durch denselben Trichter unter denselben Bedingungen in die mittlere Laufbahn B1 befördern. In dieser Hinsicht würde gegen das Verfassungsprinzip der Gleichbehandlung verstoßen.

Daraufhin der damalige Minister den Laufbahnwechsel über die „Voie expresse“ ausgesetzt.

Das Verwaltungsgericht hat in seinem Urteil vom 2. Mai 2023 die Schlussfolgerungen des Verfassungsgerichts übernommen, und hat entschieden, dass aufgrund des Fehlens eines adäquaten Gesetzes, die geschädigten Beamten, die Anklage erhoben, nicht in die mittlere Laufbahn hätten eingestuft werden können. Es hat also der Politik klar den Auftrag gegeben, auf legislativer Ebene nachzubessern, um das Problem zu lösen.

Die vorherige Regierung hat daraufhin auf diese Urteile reagiert, indem sie mit der „Vereinbarung über den zeitweiligen Mechanismus des Wechsels der Lohngruppe, genannt 'Voie Expresse' innerhalb der großherzoglichen Polizei“, die am 12. Juni 2023 zwischen der Regierung, dem SNPGL und der CGFP unterzeichnet wurde, willentlich und wissentlich die vom Verwaltungsgericht festgehaltenen Ungerech-



tigkeiten bestehen lassen haben:

- Beamte mit Abitur-Diplom bekommen immer noch keinen direkten Zugang zur B1-Laufbahn und müssen weiterhin eine „Reflexionsarbeit“ schreiben.
- Das Dienstalter behält aufgrund der fehlenden Rückwirkung den Vorrang vor dem Diplom.

Die ADESP wurde in die Ausarbeitung dieses Abkommens nicht mit eingebunden und hat mit Nachdruck ihr Nichteinverständnis zu dem daraus entstandenen Gesetzesentwurf 8274 vom 17.07.2023 ausgedrückt, da die Schlussfolgerungen des Verfassungsgerichts und des Verwaltungsgerichts ignoriert wurden. Die ADESP blieb ihrer Linie bis zum Schluss treu, indem wir uns für die einzig gerechte Lösung eingesetzt haben, und zwar die Neueingliederung!

Wir haben uns zu keinem Zeitpunkt mit einem faulen Abkommen abspeisen lassen.

Im November 2023 kam es dann zu einem Regierungswechsel und Polizeiminister Gloden hat sich der Problematik sofort zugewandt und zusammen mit seinen Regierungskollegen Nägel mit Köpfen gemacht.

Zu seiner Zeit als Abgeordneter hatte der Minister die Problematik allerdings schon erkannt, insbesondere nach Gesprächen mit der ADESP, und hat sich im Laufe der Jahre für die Beseitigung dieser Diskriminierung eingesetzt, sei es durch parlamentarische Fragen, durch Anträge oder durch das Einreichen des Gesetzesentwurf 8280 vom 19.07.2023.

Herr Minister Gloden hat demnach sein Versprechen, das im Wahlprogramm sowie im Koalitionsabkommen angeführt wurde, eingehalten.

Wir, die ADESP und der OGBL sind außerordentlich erfreut darüber, dass damit eine Ungerechtigkeit, die über Jahre anhielt, jetzt endlich aus dem Weg geschafft ist■

Französisch-luxemburgisches Steuerabkommen

Verbirgt eine gute Nachricht eine weniger gute?

Den französischen Grenzgängern mit gemischten Einkünften wurde ein weiterer Aufschub hinsichtlich der Anwendung des Steuerabkommens zwischen Frankreich und Luxemburg gewährt, das 2018 unterzeichnet und 2019 ratifiziert wurde.

In diesem Jahr können die französischen Grenzgänger nämlich noch ihr luxemburgisches Einkommen (für das Steuerjahr 2023) nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der in Luxemburg gezahlten Steuern in Frankreich angeben. Dies wird jedoch, laut dem französischen Finanzministerium, das letzte Mal sein. In diesem Jahr wird also für jene, die ein gemischtes (französisches und luxemburgisches) Einkommen haben, noch die sogenannte „Effektivsatzmethode“ („taux effectif“) angewandt.

In Bezug auf das neue Prinzip, das in dem 2018 unterzeichneten Abkommen enthalten ist, sieht das System einen Steuercredit (Anrechnungsmethode) vor, bei der nur die Sozialversicherungsbeiträge von dem luxemburgischen Einkommen abgezogen werden, das in Frankreich als „globales Einkommen“ zu erklären ist. Anschließend wird die französische Steuer auf das gesamte Einkommen berechnet, von der die bereits in Luxemburg gezahlte Steuer in Form eines Steuercredits abgezogen wird, der die französische Steuerlast neutralisieren soll.

Um eine „starke“ Doppelbesteuerung zu vermeiden, wird dem in Frankreich Ansässigen ein Steuercredit in Höhe der in Luxemburg gezahlten Steuer gewährt, der auf die in Frankreich geschuldete Steuer angerechnet wird.

Während der französische Wirtschaftsminister Bruno Lemaire öffentlich erklärt hat, dass das

Abkommen keine Auswirkungen haben werde, betont der OGBL seinerseits, dass diese Methode nicht neutral ist und übrigens im Jahr 2020, als der Versuch schließlich gescheitert war, einige Steuerzahler ihre Steuerlast je nach Fall um einige Hundert bis mehrere Tausend Euro erhöht sahen.

Die negativen Auswirkungen auf französische Grenzgänger dürften umso größer sein, wenn das Niveau des Einkommens aus Luxemburg deutlich über dem Medianeinkommen liegt und das französische Einkommen viel niedriger ist. Dies dürfte für viele französische Grenzgängerhaushalte mit gemischten Einkommen aus Löhnen und Gehältern sowie Renten der Fall sein, insbesondere wenn man bedenkt, dass ein in Luxemburg eingezahltes Rentenversicherungsjahr finanziell im Durchschnitt 4-5 Jahren in Frankreich entspricht!

Wo bleibt dabei die Neutralität?

Mit dieser neuen, von der französischen Regierung gewollten globalen Berechnungsmethode ergeben sich drei Situationen, die sich abzeichnen:

- Je höher das Einkommen auf luxemburgischer Seite und je niedriger es auf französischer Seite ist, desto höher wird die Steuer steigen
- eine geringere Steuererhöhung bei ausgeglichenem Einkommen
- keine oder nur geringe Auswirkungen, wenn das französische Einkommen im Vergleich zum luxemburgischen Einkommen hoch ist

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass französische Grenzgänger, die kein Einkommen aus Frankreich haben, von dieser neuen Berechnungsmethode nicht betroffen sind. Hingegen können luxemburgische Gebietsansässige mit französischem Einkommen betroffen sein.

Das französische Finanzministerium hat eine Folgenabschätzung in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse bislang jedoch noch nicht veröffentlicht wurden. Folglich sind die genauen Auswirkungen nicht bekannt. Der OGBL, der von Anfang an in dieser Sache interveniert hat, fordert Transparenz und verlangt, dass die Folgenabschätzung im Namen der Steuergerechtigkeit endlich veröffentlicht wird. Schließlich fordert der OGBL, dass der französische Finanzminister seine Verpflichtungen einhält, d.h. dass sich die Anwendung des neuen Steuerabkommens für alle Betroffenen als neutral erweist. ■



Der OGBL appelliert an den Staatssekretär für die portugiesischen Gemeinschaften

In einem Brief vom 5. Juni 2024 wandte sich die Immigriertenabteilung des OGBL an den Staatssekretär für die portugiesischen Gemeinschaften, José Cesário, der sich Ende April nach Luxemburg begeben hatte, ohne ein Treffen mit dem OGBL vorzusehen. Hier einige Auszüge aus dem Brief:

„Der OGBL ist die erste und größte Gewerkschaft in Luxemburg, und auch die mit den meisten portugiesischen und von lusophonen abstämmigen Mitgliedern. Über seine Immigriertenabteilung drückt der OGBL hiermit seine große Überraschung aus und bedauert die Tatsache, dass wir vom Besuch des Staatssekretärs für die portugiesischen Gemeinschaften im Großherzogtum aus der Presse erfahren haben, ohne vorher kontaktiert oder über Ihren Besuch informiert worden zu sein (...).

Wir bedauern, dass wir noch nicht die Gelegenheit hatten, mit Ihnen über Themen zu sprechen, die die portugiesische Gemeinschaft in Luxemburg sehr beschäftigen und beunruhigen, nämlich:

- die Doppelbesteuerung von Rentnern, die nach Portugal zurückkehren;
- Schulgebühren für Schüler, die in Luxemburg Portugiesischkurse besuchen und die Gehälter der Lehrer von Portugiesischkursen in Luxemburg;
- die wachsende Zahl arbeitsloser Portugiesen in Luxemburg;
- die prekäre Situation und Armut, in der sich viele unserer Landsleute in Luxemburg befinden;
- den Service des portugiesischen Generalkonsulats in Luxemburg;

unter anderem zahlreiche Fragen“.

In dem Brief heißt es weiter: „Umso erstaunlichen ist es, dass wir bei Ihrem jüngsten Besuch ignoriert oder vergessen wurden, da wir in der Vergangenheit, während all Ihrer vorherigen Mandate an der Spitze des Ressorts der Gemeinschaften stets herzliche und fruchtbare Arbeitsbeziehungen und eine enge Zusammenarbeit mit Ihnen hatten.

Wir wollen nicht glauben, dass der in der Vergangenheit mit dem OGBL aufgenommene Sozialdialog mit Ihnen und dem Sekretariat der portugiesischen Gemeinschaften für dieses neue Mandat nicht wieder aufgenommen werden soll.

„Zunächst möchten wir einige der Ankündigungen begrüßen, die Sie in Luxemburg gemacht haben, nämlich: dass eine Verstärkung der portugiesischen Konsulate geplant ist, aber wir wissen nicht, ob das portugiesische Generalkonsulat in Luxemburg von dieser Maßnahme profitieren wird; die Ankündigung, die Schulgebühren („propinas“) für Portugiesischkurse auszusetzen, ist ebenfalls zu begrüßen, ebenso wie die Organisation von Informationsveranstaltungen in Luxemburg über Steuern und Sozialversicherung für Rentner.

Nichtsdestotrotz bedauern wir einmal mehr, dass wir nicht über diese Maßnahmen informiert wurden, da diese drei Themen für die portugiesische Gemeinschaft von großer Bedeutung sind und Kämpfe sind, die der OGBL seit Jahrzehnten verteidigt und führt.

Der OGBL und seine Immigriertenabteilung möchten Sie daran erinnern, dass wir den Sozialdialog verteidigen und befürworten, dass es sich dabei nicht um ein einseitiges Verhalten handelt und dass er mit den Sozialpartnern permanent und im Interesse der Nutznießer, d.h. der Portugiesen und ihrer Familien, geführt werden muss. Wir wünschen uns diesen Sozialdialog. Wir bitten Sie daher, uns bei Ihrem nächsten Besuch in Luxemburg ein Gespräch mit unserer Gewerkschaft zu gewähren, die zweifellos die Organisation ist, die die meisten Portugiesen im Großherzogtum vertritt.

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, um Ihnen die Resolution des 5. Treffens der Gewerkschafter, Berater der Gemeinschaften und Vertreter von Vereinigungen in Europa zukommen zu lassen, das der OGBL und die CGTP-IN im November 2024 in Luxemburg organisiert haben und das die wichtigsten Forderungen, die von verschiedenen Vertretern der verschiedenen portugiesischen Gemeinschaften in Europa formuliert wurden, sowie die gemeinsamen Forderungen unserer beiden Gewerkschaftsorganisationen in diesem Zusammenhang darlegt».

Der Brief, der von Carlos Pereira vom geschäftsführenden Vorstand des OGBL sowie von Sónia Neves und José Luís Correia von der Immigriertenabteilung unterzeichnet wurde, besagt außerdem, dass eine Kopie an den portugiesischen Botschafter in Luxemburg, Pedro Sousa e Abreu, gesendet wurde.■

Die Immigrierten- abteilung feiert 50 Jahre Nelkenrevolution

Volles Haus in der Maison du Peuple in Esch/Alzette am 3. Mai. Mehr als hundert Personen waren gekommen, um an den Feierlichkeiten zum 50. Jahrestag der Nelkenrevolution teilzunehmen, die 1974 die faschistische Diktatur in Portugal stürzte. Der Abend wurde von der OGBL-Immigriertenabteilung organisiert,

Nach der Begrüßung durch die Präsidentin der Immigriertenabteilung, Sónia Neves, begann der Abend mit einer Podiumsdiskussion, die von José Correia von der Immigriertenabteilung moderiert wurde und an der folgende Personen teilnahmen: Mars Di Bartolomeo (LSAP-Abgeordneter), Maria Eduarda Macedo (ehemalige Gemeinderätin der Stadt Luxemburg für déi gréng), Carlos Trindade (Mitglied des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses und ehemalige Führungskraft der

portugiesischen Gewerkschaft CGTP) und Acácio Pinheiro (langjähriges Mitglied des OGBL und ehemaliger Soldat im Kolonialkrieg).

In seiner Einführung ging José Correia auf die wichtigsten Daten der Jahre der Diktatur in Portugal ein. 1926 wurde die Erste Republik durch einen Militärputsch beendet und eine Diktatur errichtet, die 1933 mit dem Regierungsantritt von António de Oliveira Salazar verschärft wurde. Dieser übernahm die gesamte Macht und schuf ein neues Regime, den „Estado Novo“ (Neuer Staat). Er blieb bis 1968 an der Macht. Sein Nachfolger wurde Marcello Caetano mit dem Versprechen, den Kolonialkrieg zu beenden, der sich seit 1961 von Angola über Mosambik bis nach Guinea-Bissau ausgebreitet hatte. Die von Caetano versprochene Öffnung kam nie und am Morgen des 25. April 1974 stürzten junge Hauptleute der Armee die herrschende Macht mit den Zielen: Entkolonialisierung, Demokratisierung und Entwicklung des Landes.

Mars Di Bartolomeo war zu dieser Zeit 22 Jahre alt und ein junger Journalist beim Tageblatt. Er erinnerte sich, wie er die Telex und die Nachrichten über den in Portugal stattfindenden Staatsstreich eintreffen sah und welche enorme Welle der Hoffnung dies in der Redaktion auslöste. Mars Di Bartolomeo fand die Kolumne, die er am nächsten Tag schrieb, wieder und gestand, dass ihm dabei „die Tränen in den Augen“ standen. Er erinnerte auch daran, dass zu dieser Zeit Franco noch in Spanien „herrschte“ und dass im September 1973 in Chile gerade ein Staatsstreich stattgefunden hatte.

Carlos Trindade war 1974 19 Jahre alt. Er erinnert sich vor allem an den Jubel in den Straßen von Lissabon am Morgen des 25. April. Es herrschte Freude, Freiheitsdrang und die Menschen winkten den Soldaten zu, die in den Panzern vorbeizogen. Da war auch dieses junge Mädchen, das plötzlich eine Nelke in den Gewehrlauf eines Soldaten steckte, der sie zum Symbol der Revolution machte. Carlos Trindade, der bereits seit seinem 17. Lebensjahr ein aktiver Gewerkschafter war, erinnert sich vor allem an die politische und gewerkschaftliche Freiheit, die die Revolution mit sich brachte. Das einschneidendste Ereignis war für ihn der 1. Mai 1974, der Tag, an dem Millionen von Menschen auf die Straße gingen, um die neu errungene Freiheit zu feiern und zum ersten Mal den Tag der Arbeit zu begehen.

Maria Eduarda Macedo war damals 14 Jahre alt und wurde an jenem Morgen von ihrem Großvater durch die Straßen Lissabons geführt, die bereits voller Menschen waren. Maria Eduarda Macedo, Tochter der Sängerin Simone de Oliveira, die damals schon ein Star war, stammt aus einem eher privilegierten Umfeld und sagt, dass sie am meisten beeindruckt hat, dass die Menschen zum ersten Mal ohne Zwang und ohne Angst sprachen. Sie sprachen mit



der Hoffnung auf eine bessere Zukunft. Maria Eduarda Macedo erinnert sich auch daran, was Frauen vor 1974 nicht tun konnten: Sie durften z. B. kein Bankkonto haben, bestimmte Kleidung tragen, allein reisen oder ohne Erlaubnis ihres Vaters oder Ehemannes arbeiten. Nur ein Viertel der Frauen war berufstätig. Scheidung, Verhütungsmittel und Abtreibung waren verboten.

Acácio Pinheiro war 1974 ein junger Soldat im Alter von 23 Jahren. Am Morgen des 25. April war er in Cabinda, Angola, auf einer Mission in der Wildnis. Seine erste Reaktion war: „Schon wieder ein Staatsstreich?“. Es hatte bereits drei Versuche gegeben, das Regime zu stürzen: zwei im Jahr 1961 und einen im März 1974. Acácio Pinheiro erinnerte sich, dass er und seine Männer, die keine Missionen zu absolvieren hatten, nur davon träumten, in das „Mutterland“ Portugal zurückzukehren. Als er 1975 in sein kleines Dorf Samel (Vilarinho do Bairro, Aveiro) zurückkehrte, erinnerte er sich, dass sich alles verändert hatte: die freie Einstellung der Menschen, die Fröhlichkeit und die Offenheit der Menschen selbst im Hinterland. Der 1. Mai 1975 war ein Schock für ihn, denn er hatte noch nie zuvor so viele Menschen auf der Straße gesehen, die den Tag der Arbeit feierten.

Alle Redner der Podiumsdiskussion betonten die Bedeutung der Tatsache, dass die Demokratie in Portugal heute bereits länger lebt als die Diktatur. Und dass „die Errungenschaften des April“, Freiheit und Demokratie um jeden Preis bewahrt werden müssen, insbesondere in Zeiten politischer und sozialer Polarisierung.

José Correia erinnerte in diesem Zusammenhang daran, dass die extreme Rechte, die sich auf das Erbe der Salazaristen beruft, 2019 mit der Wahl eines Abgeordneten ins portugiesische Parlament zurückgekehrt ist, 2022 dann 12 Abgeordnete erhielt und seit den Parlamentswahlen vom 10. März 2024 nunmehr 50 Abgeordnete zählt. In diesem Moment, so erinnerte José Correia, „sind die Aussagen unserer Gäste wichtig für die Erinnerungspflicht an die Diktatur und die Nelkenrevolution“. Freiheit ist nie selbstverständlich, sie muss zu allen Zeiten verteidigt werden, denn wie der Schriftsteller George Santayana sagte: „Wer sich nicht an die Vergangenheit erinnern kann, ist dazu verdammt, sie zu wiederholen“.

Im Laufe des Abends wurden über 100 Nelken an das Publikum verschenkt, das auch die Revolutionshymne „Grândola Vila Morena“ von der Grupo Cantares Alentejanos zu hören bekam. Die Schauspielerin Magaly Teixeira trat auf, um Gedichte der Revolution vorzutragen. Der Abend endete mit einem Konzert des Kontrabassisten Miguel Calhaz, der aus der Stadt Sertã angereist war, um sein neues Album „Contra-Cantos“ mit „Liedern des April“ vorzustellen■



„Wer sich nicht an die Vergangenheit erinnern kann, ist dazu verdammt, sie zu wiederholen.“

George Santayana

„Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das schaffen viele“

Die Vereinigung „Wäertvollt Liewen“ verteidigt die Interessen von Schwerbehinderten, die in schwierigen und prekären Situationen leben, die eine ganztägige Betreuung und Pflege erfordern. Die Abteilung für behinderte Arbeitnehmer des OGBL unterstützt den Verein „Wäertvollt Liewen“ in seiner Forderung, in Luxemburg den Beruf des Begleiters für diese Art von Situationen einzuführen.

Wir veröffentlichen hier den Erfahrungsbericht von Nathalie Scheer-Pfeifer, der Präsidentin des Vereins „Wäertvollt Liewen“, die selbst seit 2000 an amyotropher Lateralsklerose leidet.

„Mein Name ist Nathalie Scheer-Pfeifer.

Ich bin die Vorstandsvorsitzende des Vereins 'Wäertvollt Liewen', der 2012 gegründet wurde. Ich bin verheiratet, Mutter und seit dem Jahr 2000 an Amyotropher Lateralsklerose (ALS) erkrankt. Diese unheilbare Krankheit hat die Nervenzellen geschädigt, die meine Muskeln steuern, so dass ich quasi im eigenen Körper 'lebendig einbetoniert' wurde. Ich spüre zwar alles, aber ich kann mich nicht mehr bewegen. Reagieren kann ich nur durch Bewegungen mit den Augen und mit den Augenbrauen. Sprechen und schlucken geht schon lange nicht mehr. Ich werde über eine Magensonde ernährt und zudem künstlich beatmet. Alle Texte schreibe ich über meinen augengesteuerten Kommunikationscomputer.

Was passiert mit meinem Vertrauen in die Politik? Wenn man von der Unabhängigkeit mehr oder minder schnell zur kompletten physischen und sozialen Abhängigkeit gleitet, braucht man schon sehr viel Vertrauen in seine Mitmenschen und in die Gesellschaft, um nicht den Lebensmut zu verlieren. Sind soziale Sicherheit und Gesundheitswesen nicht der Inbegriff der Demokratie? Keiner von uns weiß, was das Schicksal ihm bereithält. Ob durch Krankheit oder Unfall, keiner hat die Garantie bis ins hohe Alter körperlich und geistig fit und selbstständig zu bleiben. Es könnte morgen, nächsten Monat oder in zehn Jahren jeden treffen.

Deshalb ist dieses Thema wichtiger als die Tatsache, welche Partei gerade am Ruder ist. Es kann auch Dich von jetzt auf gleich treffen. Ohne politische Hilfe sterben Betroffene oder (über)leben in Umständen, die keiner ertragen würde. Im Falle eines Falles gibt es die Option die gesetzliche verankerte

Sterbehilfe zu beantragen. Wo fängt das persönliche Leben an lebenswert oder nicht mehr lebenswert zu werden? Die Parole 'Liberté, Égalité, Fraternité' ist seit der Französischen Revolution 1789 der Inbegriff einer selbstbestimmten und selbstbestimmenden Gesellschaft. Wo bleiben Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit für chronisch kritisch kranke und/oder behinderte Menschen? Bezugnehmend auf die gesetzliche Regelung zur Euthanasie, drängt sich die Frage auf, wo die gesetzliche Regelung zur Unterstützung von Menschen mit chronisch kritischen Krankheiten und/oder behinderten Menschen bleibt, die ihr Leben in diesem Zustand in Würde und entsprechender Assistenz in ihrem Zuhause weiterführen möchten? „Wäertvollt Liewen“ setzt sich dafür ein, dass Betroffene die Möglichkeit bekommen, zu wählen wie und wo sie ihr Leben, trotz Krankheit und/oder Behinderung, gestalten wollen, dies laut Umsetzung des Artikels 19 der UN-Behindertenrechtskonvention (Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft) und dem Artikel 15 (6) der luxemburgischen Verfassung ('Jeder Mensch mit Behinderungen hat das Recht, alle Rechte gleichberechtigt zu genießen').

Natürlich hatte ich mir niemals mein Leben mit einer unheilbaren, tödlichen Krankheit wie ALS vorstellen können. Trotz allen Einschränkungen kann ich heute mein Schicksal mit dieser Krankheit akzeptieren und ein erfülltes und glückliches Leben führen. Dies ist aber nur möglich, wenn die notwendige Unterstützung von der Gesellschaft gesichert ist.

Unsere Gesellschaft täte gut daran, ihre Zukunft zu sichern, indem sie in allen Bereichen Nachhaltigkeit einbringt. Wie könnte man beispielsweise Kinderseelen stark machen für die Wirren des Lebens? Die Tabuisierung von Krankheiten, Behinderungen oder Beeinträchtigungen verhindert, dass die Pflege schwerstbehinderter und/oder -kranker Menschen als lehrreich sowohl für die Pflegenden wie auch für die Gesellschaft, erkannt wird. Jede demokratische Regierung sollte das Für und Wider all ihrer Entscheidungen abwägen. Wie könnte es verkehrt sein in die Zukunft aller ihrer Bürger zu investieren? Es zeichnet eine hochentwickelte Gesellschaft aus, dass sie achtsam mit ihren schwächsten Mitgliedern umgeht, denn sie hängen vom Gutdünken der Gesellschaft ab und benötigen daher in besonderem Ausmaß Solidarität. Nie wieder darf eine bestimmte Gruppe Menschen von der Gesellschaft ausgegrenzt

oder stigmatisiert werden. Unser familiäres Zusammenleben ist nach wie vor durch die Belastung der ALS nicht einfach und kostet immer noch viel Einsatz und Rücksichtnahme von jedem. Als unheilbar, tödlich erkrankter Elternteil möchte man seine Kinder und Hinterbliebenen nach seinem baldigen Tode gut abgesichert wissen. Von 2010 bis heute haben wir weit über 300.000 € zu meiner Pflege und zu den Personalkosten hinzugezahlt. Nicht, weil ich eine 'Prinzessin auf der Erbse' bin, sondern weil die staatliche Unterstützung einfach vorne und hinten nicht reicht. Nur wegen ihrer Liebe für mich... Seit der Pandemie hat sich der Preis vom medizinischen Verbrauchsmaterial teilweise verdreifacht. Wir hatten, beziehungsweise haben immer noch sehr große Probleme, das Verbrauchsmaterial und Medikamente zu bekommen und zu bezahlen. In der häuslichen Intensivpflege sind Medikamente und das medizinische Verbrauchsmaterial essenziell für die Sicherheit der betroffenen Person. Ich war die erste invasiv Heimbeatmete Luxemburgs (2009), mit auf meinen Bedürfnissen geschulten Laienbetreuer und ich lebe immer noch! Luxemburg kann heute immer noch kein funktionierendes Modell der außerklinischen Intensivpflege für chronisch kritisch kranke Menschen vorzeigen. Dazu kommt noch, dass Hilfe zur Beatmung nicht zu den Aktivitäten des täglichen Lebens der Pflegeversicherung gerechnet wird, was die Organisation der Hilfe kompliziert und teuer macht. Invasiv Beatmete sind meistens unfähig, eine Beatmung die defekt oder einfach nur abgegangen ist, wieder einsatzbereit und angeschlossen zu bekommen. In einer Institution oder einer Wohngemeinschaft kann solch eine Situation lebensbedrohliche Risiken für Betroffene mit sich bringen, weil keine sofortige Einsatzbereitschaft von Pflegefachkräften, Ärzten und/oder speziell geschulten Assistenten rund-um-die-Uhr möglich ist. Von lebenserhaltenden Technologien oder apparativer Überwachung abhängig, sind ärztliche oder pflegerische Interventionen erforderlich, deren genauer Zeitpunkt und deren genaues Ausmaß im Voraus nicht bestimmt werden können. Dazu kommt auch noch die Unterfinanzierung der persönlichen Assistenz. Kann es in einer Demokratie vorkommen, dass dem Einzelnen so viel zugemutet wird?

Die Anthropologin Margaret Mead war der Auffassung, dass ein verheilter Oberschenkelbruch der Ursprung der Zivilisation bedeutete. Jemand oder eine Gemeinschaft empfand Anteilnahme und entwickelte Fürsorge für die verletzte Person und beschützte, ernährte und versorgte sie mit Wasser während der Genesungszeit. Oft kommt dann die Frage auf, ob so ein Aufwand und so viel Geld für eine einzelne Person berechtigt sein kann! Als ich den Film 'Saving Private Ryan', nach einer tatsächlichen Gegebenheit sah, kamen mir so viel Opfer nur um einen einzigen Soldaten nach Hause zu holen, erst unpassend vor. Erst als ich mich selbst in einem völligen Zustand des physischen, psychischen, sozialen, finanziellen, gesellschaftlichen Ausgeliefertseins befand, spürte ich den Druck und die Stigma-

tisierung der Gesellschaft. Aber ich verspüre auch einen immer stärker werdenden Wunsch nach einer ethisch korrekten und humanistischen Gesellschaft.

Erkrankt man an einer chronischen kritischen Krankheit, hängt das Leben oder Sterben viel von der Hilfe und Pflege ab, die man erhält oder nicht erhält. Chronisch kritisch kranke Menschen brauchen mutige Politikerinnen und Politiker. Wir brauchen Politiker, welche mit gesundem Menschenverstand für neue Lösungen offen sind, unkonventionelle Lösungen ausprobieren und aktiv daran arbeiten, diese auch umzusetzen. Wir brauchen Politiker, die unser Gesundheitssystem an die Bedürfnisse der Betroffenen anpassen und nicht umgekehrt. Sie sind in allen Bereichen vollkommen abhängig von der Gesellschaft, in der sie leben, und viele gesellschaftliche Veränderungen und/oder Bewegungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Lebensqualität dieser Menschen. Das Leben wird für die Betroffenen in einen Standby-Modus versetzt. Einerseits weil der Betroffene sich selbst erst mal mit seinem Schicksal auseinandersetzen muss. Wie stark oder schwach diese innere Auseinandersetzung uns fesselt oder sogar lähmt, wird von der persönlichen Fähigkeit zur Resilienz mitbestimmt. Andererseits muss der Betroffene auch noch mit der Stigmatisierung durch die Gesellschaft klarkommen.

**Es bleibt nach wie vor immer noch sehr viel zu tun...
Kommt wir packen es zusammen an!**

Denn, so Friedrich Wilhelm Raiffeisen: 'Was dem Einzelnen nicht möglich ist, das schaffen viele.'

Nathalie Scheer-Pfeifer



lokalsektionen



MUSEL-SAUER: Am 27. April 2024 fand der „Worker's Memorial Day“ statt, der von der Sektion Musel-Sauer in Grevenmacher organisiert wurde.



DBRH: Vorstand der DBRH-Sektion bei der Feier am Vorabend des 1. Mai



DBRH: Am 18. Mai 2024 fand das Rentnerfest statt, das von der DBRH-Sektion organisiert wurde.



NORDSEKTIONEN: Einige Mitglieder des Vorstands der Sektion VSE haben am 19. Mai 2024 an der „*Marche gourmande*“ in Mertzig teilgenommen.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 23. März 2024 ist die Sektion Volmerange in die Partnerfamilie mit dem C.S. Volmerange und dem OGBL eingetreten. Diese Partnerschaft hat es ermöglicht einen Satz von Trikots für die U13 des C.S. Volmerange anzuschaffen sowie eine Tafel im Innenbereich des Stadions aufzurichten.



UELZECHTDALL: Die Vorstandsmitglieder der Sektion Uelzechtdall haben ihr jährliches Fest zum 1. Mai in Lintgen organisiert.



DREI FRANZÖSISCHEN OGBL-GRENZGÄNGERSEKTIONEN
(Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut / Thionville-Metz / Volmerange-les-Mines) haben an verschiedenen Gewerkschaftstreffen teilgenommen, die in den letzten Wochen in Frankreich gegen die extreme Rechte und für die Rechte der Arbeitnehmer organisiert wurden – vor allem in Longwy, Thionville und Metz.

agenda

57 Zoom auf die Lokalsektionen

datum	uhr	sektion	event
05/07	18:30	DBRH	Sektionstag 📍 Gewerkschaftshaus, Düldeilingen
05/07	19:30	Belgische Grenzgänger	Grillfest für gewählte Delegierte 📍 Waltzing Anmeldung obligat.: adrien.nuijten@ogbl.lu
13/07	19:00	Uelzechtall	Sektionstag 📍 Kulturzentrum, Helmdange
20/07	11:00	Musel-Sauer	Mitgliederversammlung 📍 Bistrot Quai, Grevenmacher
02/09	-	Luxemburg-Zentrum	Labor Day 📍 Hamm
02/09	-	Luxemburg-Zentrum	Stand auf der Braderie 📍 Stadt-Luxemburg
07/09	18:00	Deutsche Grenzgänger	Sektionstag 📍 Restaurant China, Konz
08/09	11:00	Nordsektionen	Sommerfest in Bissen
21/09	18:00	Deutsche Grenzgänger	Sektionstag 📍 Buchmas Landhotel Saarschleife, Mettlach -Orscholz
22/09	11:00	VSE & Dikrich/Veinen	Sektionstag 📍 Kulturzentrum, Colmar-Berg
27/09	19:00	Äischdall-Attert	Sektionstag 📍 Restaurant Bräiläffel, Kleinbettingen
27/09	18:00	Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut	Sektionstag 📍 Salle Jean Moulin, Audun-le-Tiche
28/09	18:00	Deutsche Grenzgänger	Sektionstag 📍 Gemeindehalle, Irrel
29/09	-	Uelzecht/Mess	Ausflug „Roude Léiw“ 📍 Remich
05/10	18:00	Deutsche Grenzgänger	Sektionstag 📍 Hotel Kickert, Mettendorf
06/10	-	Luxemburg-Zentrum	Gedenktage 📍 Weimerskirch



Ankündigung der Mitgliederversammlungen der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger 2024

Die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger lädt zu den Mitgliederversammlungen 2024 ein. Diese wichtigen Treffen werden als Sektionstage organisiert, um eine zentrale und zugängliche Lage für alle Mitglieder zu gewährleisten.

Ein zentrales Anliegen dieser Versammlungen ist die Stärkung und Erneuerung des Vorstands, um eine dynamische und engagierte Führung für die nächsten fünf Jahre zu sichern. Alle Mitglieder sind herzlich eingeladen, sich für eine Position im Vorstand zu bewerben. Diese ehrenamtliche Tätigkeit bietet eine wertvolle Gelegenheit, aktiv an der Gestaltung und Weiterentwicklung der Sektion mitzuwirken, Ideen einzubringen und die Interessen der Mitglieder zu vertreten. Neue und aktuelle Vorstandsmitglieder werden während der Versammlungen vorgestellt und von den anwesenden Mitgliedern bestätigt.

Schriftliche Bewerbungen sind bis spätestens 24. August 2024 beim derzeitigen Präsidenten, Herrn Wolfgang Schnarrbach, einzureichen (E-Mail: W.Schnarrbach@t-online.de)

Termine und Veranstaltungsorte:

Datum	Uhr	Adresse	Referent
07/09	18:00	An der Eisenbahn 8, 54329 Konz	Frédéric Krier
21/09	18:00	Buchnas Landhotel Saarschleife, Cloef Straße 44, 66693 Mettlach-Orscholz	Patrick Freichel
28/09	18:00	Gemeindehalle Irrel, Niederweiserstraße 31, 54666 Irrel	Pitt Bach
05/10	18:00	Hotel Kickert, Enztal Straße 15, 54675 Mettendorf	Nora Back

Im Anschluss an die Versammlungen lädt die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger zu einem gemeinsamen Essen ein. Die schriftlichen Einladungen, zusammen mit den Tagesordnungen, werden zu einem späteren Zeitpunkt an alle Mitglieder der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger per Post verschickt.

Nein zur Schließung der Straße zwischen Rédange und Beles



Die Grenzsektion Audun-le-Tiche – Villerupt – Pays Haut des OGBL widersetzt sich der geplanten Schließung des Verkehrs zwischen Rédange und Beles.

Am 23. Mai hat der Vorstand der Sektion in diesem Zusammenhang eine Sensibilisierungsaktion bei den Nutzern dieser Straße durchgeführt und sie insbesondere dazu aufgefordert, eine Petition zu unterzeichnen (öffentliche Petition, eingereicht bei der Abgeordnetenkammer Nr. 3111: „Nein zur Schließung der Straße zwischen Rédange und Beles“).



Ergebnisse des Aufkleber-Wettbewerbs der belgischen Grenzgänger

CLES USB

1 SJT 530	1 NJK 111
1 AKA 411	1 NTB 076
1 CQP 786	1 TBQ 939
1 DDF 223	1 UEX 378
1 EVA 751	2 AGE 210
1 FIC 763	2 AMR 583
1 FUW 985	2 BAP 347
1 GQV 698	2 CAU 844
1 HCR 279	2 EGS 498
1 HFU 976	HB 6612
1 JGV 163	LB 3002
1 LLP 311	1 AEW 193
1 PTP 481	1 EBM 172
1 RTH 511	1 EIH 931
1 TES 905	1 ENT 159
1 VKI 332	1 EVA 750
1 VHV548	1 GJP 596
2 AKT 507	1 KEC 162
2 AXK 914	1 PAH 594
2 BKA 505	1 SKV 703
2 CDL 679	1 ULY 401
2 EFH 981	1 VBU 645
UR 3131	1 VVK 995
1 AKA 411	1 XUH 686
1 BCV 904	2 AKL 693
1 CKI 995	2 CFZ 848
1 DFA 255	2 DXM 320
1 DRP 242	2 EAP 601
1 FCA 799	CW 758 JM
1 FWS 378	DUK 271
1 GHL 361	GR 207 VR
1 GJO 864	1 IER 016
1 HPA 397	1 JXC 418
1 HRV 031	1 HVF 681

PANIERIS GARNIS

1 ATB 048	2 ABF 036
1 BRZ 975	2 BEQ 827
1 EZH 260	2 CKE 495
1 HFU 976	BV 858 TT
1 JXC 418	NAV 581
1 KGP 525	295BBR
1 SUV 789	1 DTX 121
1 VQW	1 GDH 855
664	1 NSS 603
295 BBR	1 PAV 139
RCK 011	1 PSS 048
1 ABS 103	1 RRT 765
1 EYU 811	HDO 205
1 FFK 742	RX 4444
1 FIT 667	YA 9579
1 LJT 811	



VOYAGE

2 DKT 409

1 FVY 875

1 FVA 883



GRILLFEST
15. AUGUST 2024
AB 11 AUER
PARK SËNNESRÄICH
LËLLJEN

10€ pro Persoun
5€ fir Kanner vun 0-10 Joër

Umeldungen bis den 1. August 2024:
BCEE LU57 0019 4355 0703 7000
Vermierk: Grillfest + Numm + Virnumm

Animatioun:
Maislabyrinth
Sënnegaart
Matmaach-Musée

OGB·L
— D'GEWERKSCHAFT
Section Clervaux-Hosingen

Save THE Date
Summerfest
8. SEPTEMBER 2024 AB 11 AUER
ZU BISSEN

Fir gutt Stëmmung mat live Musik,
lessen an Gedränk ass gesuergt!

OGBL LANDESVERBAND
VEREINIGUNGEN NORDEN

OGB·L
NORDSEKTIOUNE

ogbl.lu

Berufssyndikate

Events

Praktische Infos

Dienstleistungen

News



#hereforyou

Darf ich im

Krankenschein aus

dem Haus gehen?

61 Praktische Fragen & Infos



„Die ersten 5 Tage, auch wenn der Arzt es aufschreibt, darf man im Grunde genommen nicht aus dem Haus gehen, es sei denn man müsste zum Arzt oder ins Krankenhaus. Ab dem 6. Tag hat man von 10-12 Uhr und von 14-18 Uhr Freigang, es sei denn man hätte beispielsweise um 8 Uhr Morgens einen Termin beim Arzt. Es gibt ebenfalls andere Bedingungen oder Ausnahmen, wenn Sie mehr dazu wissen möchten können Sie sich gerne bei uns melden.“

Yasmine, Direktorin des SICA/OGBL

Sie haben weitere Fragen?

Kontaktieren Sie unseren Informations- & Beratungsdienst (SICA)

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



Letzter Termin für
die Einreichung des
vollständigen Dossiers
beim OGBL:
9.12.2024

Gratis Ausfüllen Ihrer Steuererklärung.

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

Alle Mitglieder des OGBL haben unter anderem das Recht, ihre Steuererklärung kostenlos ausfüllen zu lassen.

Mehr Infos auf ogbl.lu

Werden Sie Mitglied auf hello.ogbl.lu ogbl.lu  [ogbl](https://ogbl.lu)  [ogbl_luxembourg](https://ogbl.lu)

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT



www.improof.lu



Une plateforme de réflexion pour une économie durable et juste

La Chambre des salariés a lancé **improof**, une plateforme de réflexion dont le but est d'alimenter le débat public et politique au Luxembourg et de contribuer au développement d'une économie juste et durable.

La plateforme se focalise sur différents thèmes relevant notamment de la politique économique et sociale.

La plateforme souhaite mettre en avant des contributions d'auteurs désireux de mener des réflexions en faveur :

- d'un travail dans des conditions de grande qualité,
- de la durabilité écologique et sociale,
- d'une consommation éco- et socio-responsable,
- du développement socio-économique,
- d'une justice distributive et de la cohésion sociale,
- de la lutte contre les exclusions et les inégalités,
- d'une formation initiale et continue englobant le développement de l'être humain dans tous les aspects de la vie.

Eine Reflexionsplattform für eine nachhaltige und faire Wirtschaft

Die Arbeitnehmerkammer hat **improof** ins Leben gerufen, eine Reflexionsplattform, deren Ziel es ist, die öffentliche und politische Debatte in Luxemburg anzuregen und zur Entwicklung einer gerechten und nachhaltigen Wirtschaft beizutragen.

Die Plattform widmet sich verschiedenen Themen aus den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik.

Es sollen dementsprechend Beiträge von Autoren in den Vordergrund gestellt werden, die zu folgenden Thematiken Überlegungen anstellen möchten:

- der Arbeit unter hochwertigen Bedingungen,
- der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit,
- dem umwelt- und sozialverantwortlichem Konsum,
- der sozioökonomischen Entwicklung,
- der Verteilungsgerechtigkeit und dem sozialen Zusammenhalt,
- dem Kampf gegen Ausgrenzung und Ungleichheiten,
- der Fortbildung, die die Entwicklung des Menschen in allen Lebensbereichen umfasst.

DÉCOUVREZ LES
DERNIERS ARTICLES ET
ABONNEZ-VOUS
À LA NEWSLETTER



ENTDECKEN SIE DIE
AKTUELLEN BEITRÄGE
UND ABONNIEREN SIE
DEN NEWSLETTER





Genéisst Är **Vakanz**

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL