

aktuell

#4 2024 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL



**Finger weg von
unseren Renten & denen
unserer Kinder!**

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 Wilbrin

Druck
Editpress
Oktober 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 10-15
Die Stimmung mit der Regierung ist angespannt! Rentenbatte: Gewerkschaften wollen eine ernsthafte Diskussion Der OGBL ist empört und warnt vor einem repressivem Gesetzesentwurf in Italien!	
◆ Nachrichten von der Basis	S 16-39
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 40
Neue Steuerregelung für Grenzgänger: Einführung des „Crédit d'impôt Heures Supplémentaires“ (CIHS)	
◆ Ansichten	S 41-45
Doppelbesteuerung portugiesischer Staatsangehöriger in Luxemburg durch die Steuerverwaltung in Portugal: Der OGBL ist besorgt! Neuer Exekutivvorstand der OGBL-Immigriertenabteilung Körperliche Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht Für die Vielfalt und die Akzeptanz eines jeden und einer jeden	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 46-49
◆ Praktische Fragen & Infos	S 50-54
◆ Verschiedenes	S 55-59



DOSSIER

Für unser öffentliches & solidarisches Rentensystem

Gegenargumente zum herrschenden Diskurs



Die Zukunft unseres Rentensystems geht uns alle an!

Wie Sie sicherlich schon anhand des Titelblatts erraten haben, haben wir beschlossen, in dieser Ausgabe des Aktuell den Schwerpunkt auf die Renten zu legen. In diesem Herbst beginnt nämlich die von der Regierung gewollte Debatte. Daher widmen wir diesem Thema unter anderem unser Dossier in der Mitte des Heftes. Angesichts der vorherrschenden Schwarzmalerei entwickeln wir darin eine ganze Reihe von Gegenargumenten mit Quellenangaben und Zahlen, die zeigen, dass unser öffentliches, soziales und solidarisches Rentensystem, wenn es reformiert werden soll, gestärkt und keinesfalls verschlechtert werden soll.

Es ist endlich an der Zeit, einige Fakten gerade zu rücken und ernsthaft über Renten zu diskutieren. Die Frage nach der Zukunft unseres Rentensystems betrifft alle, sowohl die derzeitigen Rentner, die Erwerbstätigen als auch die jüngeren Generationen, die noch nicht einmal in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Und unsere Botschaft ist unmissverständlich: Der OGBL wird auf keinen Fall eine Ver-

schlechterung unseres Pensionssystems oder eine Privatisierung des öffentlichen Systems akzeptieren.

Dieser Herbst ist aber auch von einem anderen Dossier auf nationaler Ebene geprägt: dem Frontalangriff der Regierung auf unsere Kollektivverträge. Auch darauf gehen wir auf den folgenden Seiten ein.

Schließlich, wie gewohnt, finden Sie in dieser neuen Ausgabe des Aktuell natürlich alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat – darunter das Caritas-Dossier, das in den letzten Wochen für viel Gesprächsstoff gesorgt hat – aber auch die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren, die verschiedenen laufenden Konflikte in den Betrieben und nicht zu vergessen die Aktualität der anderen Strukturen des OGBL.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Affäre Caritas

22

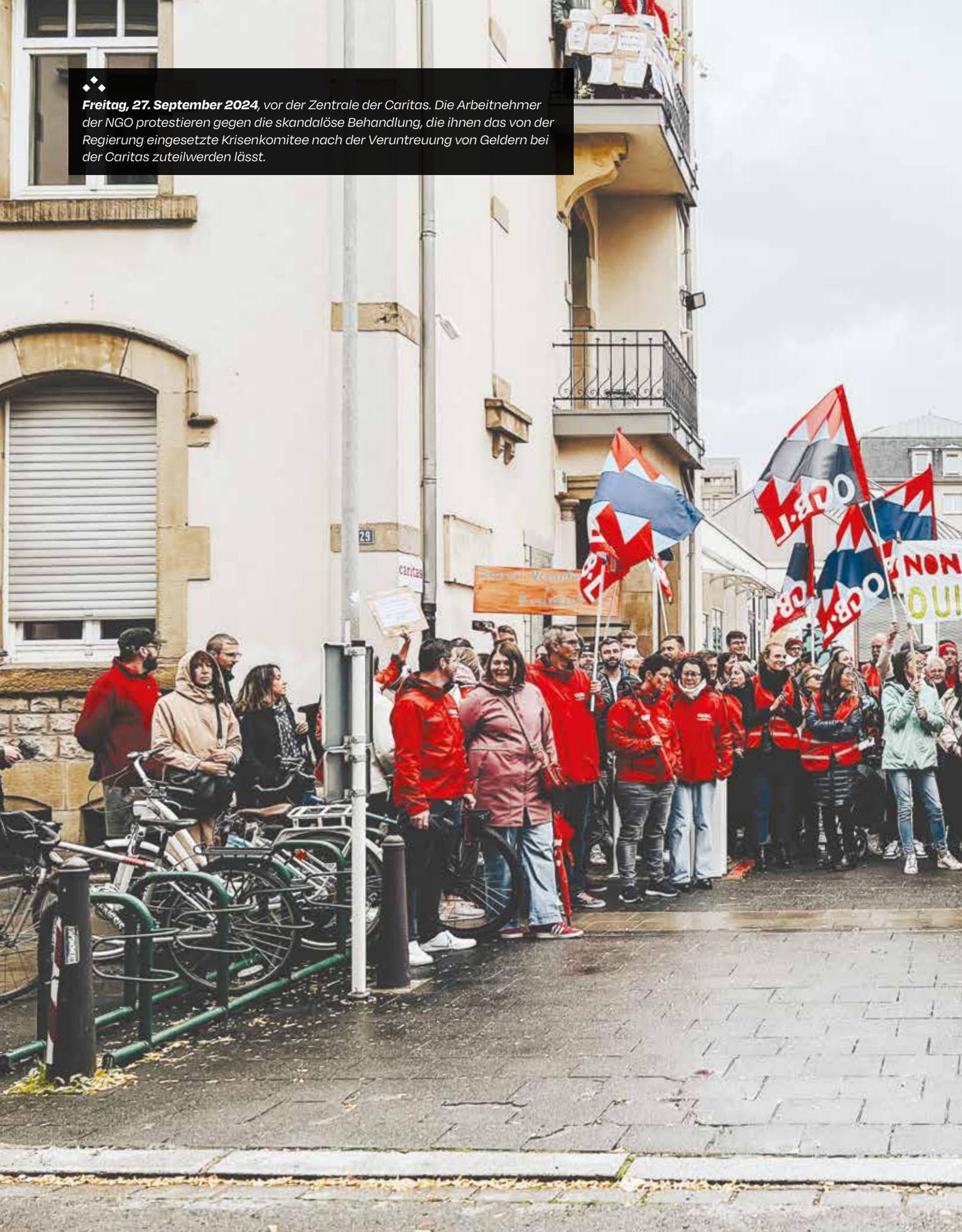


Rentendebatte

12



Freitag, 27. September 2024, vor der Zentrale der Caritas. Die Arbeitnehmer der NGO protestieren gegen die skandalöse Behandlung, die ihnen das von der Regierung eingesetzte Krisenkomitee nach der Veruntreuung von Geldern bei der Caritas zuteilwerden lässt.



A L'OPPRESSION
A L'EXPRESSION

HUT = LUT
A QUAND LA CHU

R.I.P. 1932-2024
Caritas
LUXEMBURG

SALARIES EN DANG
RÉFUGIÉS SAPPRI



EU-Beschäftigungs-kommissar wird in der Beschäftigungskrise abgeschafft

Während es seit den 1970er-Jahren in jeder Europäischen Kommission einen Kommissar gibt, der explizit für Beschäftigung und Soziales (oder Beschäftigung und soziale Rechte, wie es seit 2019 heißt) zuständig ist, hat die neue Europäische Kommission unter dem erneuten Vorsitz von Ursula von der Leyen beschlossen, diesen Posten zu streichen und ihn in ein anderes Ressort zu integrieren.

Diese Ankündigung erfolgte einen Tag, nachdem sich Tausende von Arbeitnehmern in Brüssel versammelt hatten, um auf die wachsende Krise in der europäischen Industrie zu reagieren, die Zehntausende von Arbeitsplätzen in mehreren EU-Ländern bedroht.

Die Streichung des Postens des Kommissars für Beschäftigung und soziale Rechte weniger als 24 Stunden, nachdem Tausende von Menschen in Brüssel demonstriert hatten, um Maßnahmen zum Schutz ihrer Arbeitsplätze und Rechte zu fordern, sendet den Arbeitnehmern offensichtlich eine völlig falsche Botschaft über die Prioritäten der neuen Kommission.

„Diese Kommission, die hinsichtlich des Geschlechts und der politischen Prioritäten unausgewogen ist, hat zweifellos einen schlechten Start bei den Arbeitnehmern gehabt und hat nun viel Arbeit vor sich, um ihr Vertrauen zu gewinnen“, unterstrich Esther Lynch, die Generalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), und fügte hinzu: „Angesichts der wachsenden Bedrohung durch die extreme Rechte ist es die Aufgabe der Demokraten, den Bürgern zu zeigen, dass sie ihre Prioritäten hören und auf sie reagieren, und zwar durch ein Projekt der Hoffnung, das die Arbeitnehmer in den Mittelpunkt des europäischen Projekts stellt.“



Labor Day

Wie jedes Jahr seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs begab sich der OGBL am 2. September – also am ersten Montag im September – auf den amerikanischen Militärfriedhof in Hamm, um den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die als Soldaten mit ihrem Leben bezahlt haben, um Luxemburg vom Nazijoch zu befreien. In den USA ist der erste Montag im September ein Feiertag, es ist der Tag der Arbeit, der „Labor Day“.

Steigerung der Attraktivität und Erhöhung des Zugangs zur Berufsausbildung

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat Anfang Oktober ihre Vorschläge zur Steigerung der Attraktivität und der Erhöhung des Zugangs zur beruflichen Bildung vorgelegt.

Im Bereich der beruflichen Grundausbildung empfiehlt die CSL: eine Erhöhung der Lehrlingsvergütungen, eine Garantie für den direkten Zugang zum Hochschulstudium (Inhaber eines Technikerdiploms sollten einen direkten Zugang zum Hochschulstudium in ihrer Fachrichtung erhalten), die Schaffung eines Angebots an Hochschulstudiengängen mit Lehrvertrag (die CSL drängt auf die Einrichtung von dualen Hochschulstudiengängen mit Lehrvertrag) und eine Verallgemeinerung der berufsbegleitenden Ausbildung (um Arbeitnehmern, die mit unbefristeten Verträgen arbeiten, die Möglichkeit zu geben, sich zu qualifizieren, ohne ihren Arbeitsvertrag kündigen zu müssen).

Um anschließend die Ziele in Bezug auf die Teilnahme Erwachsener am lebenslangen Lernen (berufliche Weiterbildung) zu erreichen, fordert der CSL ein Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer. Menschen, die sich weiterbilden wollen, fehlt

es oft an Zeit und finanziellen Mitteln, um ihre Bildungsziele zu erreichen. In diesem Zusammenhang hat die CSL auch mehrere Handlungsfelder identifiziert.

Die CSL empfiehlt zunächst, den individuellen Bildungsurlaub zu reformieren, um ihn besser auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer abzustimmen und vor allem die Teilnahme an längeren qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Zweitens schlägt die CSL vor, spezifische finanzielle Hilfen für die Weiterbildung zu schaffen, um die Arbeitnehmer zur Weiterbildung zu ermutigen. Nach Ansicht der CSL sollte auch das Angebot an qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen ausgeweitet werden, um mehr Bereiche abzudecken und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Schließlich sollten inmitten des grünen und digitalen Wandels besondere Anstrengungen unternommen werden, um die Ausrichtung der Arbeitnehmer auf die für ihre Bedürfnisse und Wünsche am besten geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen zu verbessern, wobei die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes im Auge behalten werden sollten. ■

Neue Zuständigkeiten



Im Laufe der letzten Monate gab es im OGBL mehrere Veränderungen:

Alain Rolling ①, der in den letzten Jahren als Zentralsekretär für das Syndikat Chemie zuständig war, ist nun für das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband verantwortlich.

Milena Steinmetzer ②, die anlässlich des Nationalvorstands des OGBL, der am 2. Juli stattfand, zur Zentralsekretärin ernannt wurde, ist nun für das Syndikat Chemie sowie für die Frauenabteilung des OGBL zuständig.

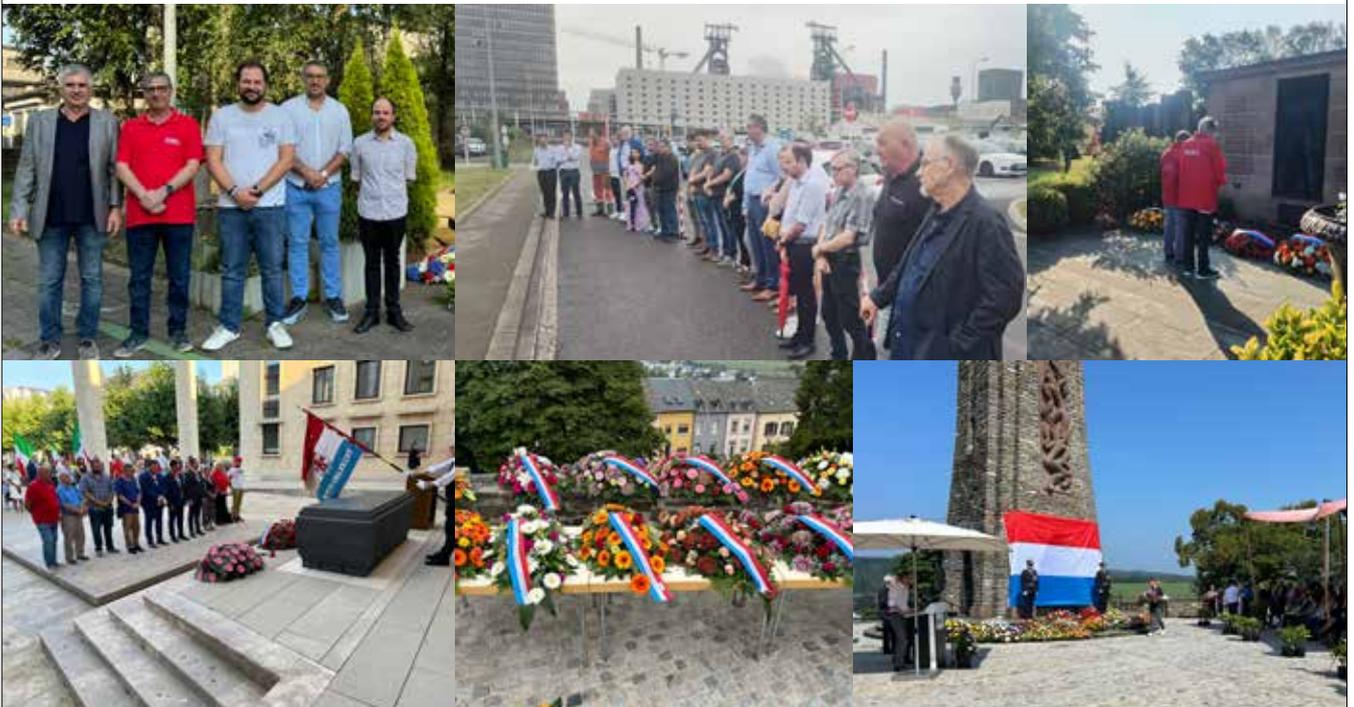
Manon Meiresonne ③, die weiterhin Zentralsekretärin des Syndikats Zivile Luftfahrt bleibt, und **Frédéric Krier** ④, der ebenfalls weiterhin Zentralsekretär des Syndikats Bildung & Wissenschaft (SEW) und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL ist, teilen sich nun auch die Verantwortung für das Syndikat Eisenbahnen/FNCTTFEL-Landesverband. Frédéric ist insbesondere für die CFL-Gruppe zuständig, während Manon sich um die CFL-Filialen (Cargo, Immo, Logistics, Multimodal, Site Services, Technics) sowie um Luxtram und die anderen Eisenbahnunternehmen kümmert.

Jean-Luc De Matteis ⑤, Zentralsekretär des Syndikats Bau und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, ist nun auch für das Syndikat Private Reinigungsdienste zuständig.

Schließlich sind **Sónia Neves** ⑥ und **José Luís Correia** ⑦, die beide anlässlich des Nationalvorstands des OGBL am 2. Juli dieses Jahres zu Zentralsekretären ernannt wurden, nun für die Immigriertenabteilung des OGBL zuständig.

Gedenken an den Generalstreik von 1942

Wie jedes Jahr gedachte der OGBL des Generalstreiks von 1942 und gedachte somit der Verschwundenen und der Streikenden für ihre Widerstandsaktion gegenüber der Nazi-Besatzung. Der OGBL organisierte am 31. August selbst eine Gedenkfeier in Esch/Alzette beim „Monument aux Morts“ und Delegationen des OGBL nahmen ebenfalls an den Gedenkfeiern teil, die am 31. August in Wiltz und Schifflingen und am 2. September an den Standorten von ArcelorMittal in Esch-Belval und Differdingen stattfanden ■



Ein eisiger Herbstwind zieht herauf

Kaum hat der politische Herbst begonnen, scheint die Regierung in vielen Dossiers ihr wahres Gesicht zu zeigen.

8 Auf den Punkt gebracht

Im Fall des Caritas-Skandals mussten die über 350 Arbeitnehmer die kalte Einstellung unseres neuen Premierministers mit voller Wucht zu spüren bekommen. Ohne Skrupel und ohne Respekt vor den nationalen Gesetzen des Arbeitsgesetzbuches missachtete die neue Stiftung HUT das luxemburgische Arbeitsrecht, indem sie sich weigerte, einen einfachen Unternehmensübergang durchzuführen, und die ehemaligen Caritas-Mitarbeiter dazu brachte, Vertragsauflösungen und neue Verträge zu unterzeichnen, die weniger günstig waren.

Im Dossier zur Rentenreform macht die Regierung den Menschen Angst mit einem Narrativ über die Unhaltbarkeit unseres luxemburgischen Rentensystems, das jedoch das Ergebnis unseres Sozialmodells ist und zu den besten der Welt gehört. Anstatt diese Diskussionen ruhig in einem Tripartiterahmen anzugehen, fordert die Ministerin für soziale Sicherheit die breite Öffentlichkeit auf, ihre Meinung in 500 Zeichen auf einer Internetseite zu twittern.

Und das Sahnehäubchen auf dem Kuchen: Der Arbeitsminister startet einen Frontalangriff auf die Löhne in Luxemburg.

Bei der letzten Sitzung des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) hat Minister Georges Mischo mit seinen Behauptungen das luxemburgische Modell des Sozialdialogs untergraben und auch den sozialen Frieden in Luxemburg ernsthaft gefährdet. Noch nie in der Geschichte des CPTÉ wurde dieser auf ein reines Diskussionsforum reduziert. Bisher war dies immer ein wertvoller Ort des Dialogs, an dem wichtige Entscheidungen im Konsens zwischen den Sozialpartnern getroffen wurden.

Darüber hinaus bekundete der Minister seine Bereitschaft, einzelnen Arbeitnehmern oder neutralen Delegierten ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Möglichkeit zu geben, künftig allein Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen. Der Minister weigerte sich zu bestätigen, dass er die bestehenden Gesetze in diesem Bereich und den Geist der EU-Richtlinie sowie die Rolle der Gewerkschaften im Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen respektieren will.

Wir müssen feststellen, dass die derzeitige Position des Ministers keine ruhige und konstruktive Diskussion zulässt. Im Gegen-



„Es kommen sehr harte Zeiten
auf uns zu und wir sind gezwungen,
uns zu verteidigen.“

9 Auf den Punkt gebracht

teil, sie stellt einen Frontalangriff auf das Recht der Arbeitnehmer dar, sich von landesweit repräsentativen Gewerkschaften vertreten zu lassen, die aufgrund ihrer Stärke und Unabhängigkeit der beste Garant für die Erreichung der angestrebten Ziele sind.

Mit dieser Positionierung stellt der Arbeitsminister einen der wichtigsten Pfeiler der Lohnstruktur in Luxemburg in Frage, was für den OGBL natürlich eine unantastbare rote Linie darstellt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
es kommen sehr harte Zeiten auf uns zu und wir sind gezwungen, uns zu verteidigen. Wir werden schnell in die Mobilisierung einsteigen. müssen, am besten in einer gemeinsamen Front mit den anderen Gewerkschaften und allen Akteuren der Zivilgesellschaft, die sich für die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien interessieren. Wir zählen auf Sie.

Nora Back, Präsidentin des OGBL



Nora Back

Die Stimmung mit der Regierung ist angespannt!

Der Nationalvorstand des OGBL hatte am vergangenen 1. Oktober in der Maison du Peuple in Esch/Alzette seine erste Sitzung. Weniger als ein Jahr nach dem Amtsantritt der konservativ-liberalen CSV-DP-Regierung scheinen sich die damals vom OGBL geäußerten Befürchtungen nun zu bestätigen. Der Ton beginnt sich in der Tat zu verschärfen. „Wenn die neue Regierung uns wütend machen wollte, dann hat sie es geschafft“, kommentierte die OGBL-Präsidentin Nora Back.

Neben den zahlreichen potentiellen oder bereits laufenden Konflikten in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen (siehe Seiten 22-39), stellt der Nationalvorstand des OGBL auch eine lange Liste nationaler Dossiers auf, in denen man beginnen muss, sich zu verteidigen. „Nicht so! Nicht mit uns!“, warnt die OGBL-Präsidentin.

Zu den heikelsten Dossiers in diesem Herbst gehören unter anderem die Reform des Kollektivvertragsgesetzes und die Diskussion um die Zukunft unseres Pensionssystems. Kurzum: Arbeit und Pensionen – das Kerngeschäft des OGBL!

— Es braucht mehr Kollektivverträge, aber Kollektivverträge, die diesen Namen auch verdienen

Am Anfang des sich anbahnenden Konflikts um Kollektivverträge steht jedoch eine im Prinzip durchaus begrüßenswerte EU-Richtlinie. Es handelt sich nämlich um eine Richtlinie, die darauf abzielt, den Deckungsgrad der Kollektivverträge in den EU-Ländern auf 80% auszuweiten. Der OGBL fordert schon seit Jahren eine diesbezügliche Gesetzesinitiative. Das aktuelle Gesetz ist in der Tat überhaupt nicht mehr an die aktuelle Situation angepasst. Seit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes hat sich die luxemburgische Wirtschaft stark diversifiziert und das Wirtschaftsgefüge des Landes hat sich völlig gewandelt. Die Realitäten vor Ort sind nicht mehr dieselben: Es gibt nun eine Vielzahl kleiner und mittlerer Unternehmen, und es ist für eine Gewerkschaft einfach nicht mehr möglich, für jedes dieser Unternehmen einen Kollektivvertrag auszuhandeln, wie der derzeitige Deckungsgrad von knapp über 50% zeigt, obwohl Kollektivverträge für die Arbeitnehmer die einzigen Garanten für bessere Arbeitsbedingungen, höhere Löhne, mehr Lohngerechtigkeit und eine gerechtere

Umverteilung des erzeugten Reichtums sind. Das Gesetz muss reformiert werden! Das ist eine Selbstverständlichkeit. Das ist nicht die Frage.

Das Problem ist der Ansatz, den die Regierung bei der Umsetzung der Richtlinie gewählt hat. In ihrem Koalitionsprogramm hatte sie bereits angekündigt, dass sie die Möglichkeit zur Aushandlung von Kollektivverträgen für gewerkschaftsunabhängige Delegationen öffnen würde. Ein Vorschlag, der auf den ersten Blick harmlos erscheinen mag, aber durchaus dramatische Folgen hätte. Denn nicht umsonst räumen das Arbeitsrecht, die IAO und sogar die Richtlinie, um die es hier geht, den Gewerkschaften eine Art Monopol auf Kollektivverhandlungen in Unternehmen ein. Warum ist das so? Ganz einfach, weil das Lohnverhältnis, die Beziehung, die ein Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern eingeht, nicht symmetrisch ist. Nur eine Gewerkschaft verfügt über die Unabhängigkeit und die Ressourcen, um ein Kräfteverhältnis mit einem Arbeitgeber zu haben, das zu einem sinnvollen, kohärenten Kollektivvertrag führen kann, der echte Vorteile für die Arbeitnehmer enthält. Dies ist eine wichtige Errungenschaft des Arbeitsrechts, die dem Schutz der Arbeitnehmer dient.

Für den OGBL wäre eine Öffnung, wie sie die Regierung derzeit plant, ein Frontalangriff auf das gesamte Kollektivvertragswesen und auf die Gewerkschaften! Eine rote Linie für den OGBL, der bereits jetzt warnt, dass er nicht zögern wird, seine Basis zu mobilisieren, wenn die Regierung auf diesem Weg beharrt. (Bei Redaktionsschluss hatte gerade eine hitzige Sitzung des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung stattgefunden. Lesen Sie mehr dazu auf den Seiten 8-9).

Der OGBL hat seinerseits in den letzten Jahren mehrere Vorschläge entwickelt, die es ermöglichen würden, den Deckungsgrad der Kollektivverträge zu erhöhen, ohne den Geist der Regelung zu pervertieren. Zunächst einmal schlägt der OGBL vor, die Aushandlung von sektoriellen Kollektivverträgen zu erleichtern, indem eine Verhandlungspflicht für die betroffenen Patronatsverbände eingeführt wird, wenn eine Gewerkschaft dies beantragt, wie es bereits heute auf Unternehmensebene der Fall ist. Eine weitere vom OGBL entwickelte Idee: die Einführung von Anreizen, die die Unternehmen zum Abschluss von Kollektivverträgen ermutigen. Der



Staat könnte zum Beispiel die Vergabe von öffentlichen Aufträgen ausschließlich an Unternehmen mit einem Kollektivvertrag knüpfen. Auch die staatlichen Beihilfen, die Unternehmen erhalten, könnten künftig an die Existenz von Kollektivverträgen geknüpft werden.

— Die Debatte um die Zukunft unseres Rentensystems

Ein weiteres wichtiges Dossier des Herbstes ist die Debatte über die Zukunft unseres Rentensystems, die im Herbst beginnen wird. Der OGBL und der LCGB, die in diesem Dossier eine gemeinsame Front bilden, sollten übrigens in diesem Rahmen am 9. Oktober von der Sozialversicherungsministerin empfangen werden. „Wir werden nicht tolerieren, dass unser öffentliches und solidarisch finanziertes Rentensystem angegriffen wird“, warnte die OGBL-Präsidentin in der Sitzung des Nationalvorstands und erinnerte daran, dass das Rentendossier alle betrifft, sowohl die aktuellen Rentner, die Aktiven als auch die jungen Generationen, die noch nicht einmal auf den Arbeitsmarkt getreten sind.

Während die Rentenreformen (selbst die schlimmsten) oft als im Namen der Solidarität zwischen den Generationen durchgeführt dargestellt werden, wollte die OGBL-Präsidentin unterstreichen, dass, um auch noch unseren Kindern gute Renten zu sichern, das aktuelle System auf Dauer gesichert und gestärkt werden muss und nicht angegriffen werden darf. Der OGBL wird sich kategorisch gegen jegliche Schwächung der Leistungen oder eine eventuelle Erhöhung des Renteneintrittsalters stellen.

Der OGBL hat auch mit einem Märchen aufgeräumt und diese mit Zahlen belegt. Nein, es gibt in Luxemburg keinen Rentner, der dem allgemeinen System unterliegt und eine Rente von 10.000 Euro bezieht. So etwas gibt es nicht! Die durchschnittliche Rente

beträgt 2.400 EUR und 3.600 EUR, wenn man nur die Rentner berücksichtigt, die eine vollständige Laufbahn in Luxemburg vorweisen können (was in etwa dem qualifizierten sozialen Mindestlohn entspricht). Ein sehr beunruhigendes Phänomen ist, dass sich die Armutsquote im Alter in den letzten 10 Jahren verdoppelt hat.

Der OGBL erinnerte auch daran, dass die Prognosen, auf die sich alle Reformen in der Vergangenheit stützten, nie eingetreten sind. Und dass dies sicherlich auch dieses Mal der Fall sein wird. Derzeit beläuft sich der Rentenreservfonds auf 27 Milliarden Euro, was den Rentenausgaben von 4,5 Jahren entspricht. Es gibt also keinen objektiven Grund, über die unmittelbare Zukunft unseres Rentensystems beunruhigt zu sein. (Lesen Sie auch die Seiten 12-13 und unser zentrales Dossier)■



Rentendebatte

Gewerkschaften fordern ernsthafte Diskussion



Am 7. Oktober traten die Vertreter von OGBL und LCGB anlässlich des Auftakts der von der Regierung gewünschten Großen Rentendebatte vereint vor die Presse. Die beiden Gewerkschaften haben nämlich beschlossen, im Rahmen dieses so wichtigen Dossiers eine gemeinsame Front zu bilden. Und wenn es sich als notwendig erweisen sollte, werden sie auch eine „gemeinsame gewerkschaftliche Opposition gegen jeden Versuch, die Renten in Luxemburg abzubauen, und sei es auch nur um einen Zentimeter“ führen, um die Worte der OGBL-Präsidentin zu zitieren.

Die Botschaft ist klar: Auf keinen Fall werden der OGBL und der LCGB eine Verschlechterung unseres sozialen und solidarischen Systems, das auf dem Umlageverfahren basiert, oder gar eine Privatisierung des öffentlichen Rentensystems akzeptieren. „Es ist eines der besten Systeme der Welt. Es beruht auf Solidarität. Das ist genau das, was wir brauchen. Deshalb müssen wir dieses System erhalten und verbessern. Das muss das Ziel einer Reform sein und nichts anderes. Und ganz sicher nicht die Verschlechterung unseres Systems“, betonte auch die OGBL-Präsidentin.

Darüber hinaus sind die beiden Gewerkschaften mit der Art und Weise, wie die Diskussion begonnen hat, überhaupt nicht einverstanden. Sie erinnern zunächst einmal daran, dass die Debatte über die Zukunft unseres Rentensystems vor den letzten nationalen Wahlen in keinem Wahlprogramm angekündigt worden war.

Sobald die neue Regierung gewählt war, machte besorgniserregende Ankündigungen und erklärte, dass nun eine Reform erforderlich sei. Dann kündigte die Regierung an, dass sie eine breite Diskussion im ganzen Land führen wolle. „Wir sind für Diskussionen. Wir sind froh, wenn breit konsultiert und diskutiert wird, aber man darf nicht vergessen, dass, wenn es um das luxemburgische Rentensystem geht – das ein wichtiger Pfeiler unseres Sozialmodells ist –, diese Diskussionen im Rahmen unseres bewährten Tripartite-Modells stattfinden müssen und dass dort die Entscheidungen getroffen werden müssen. Dort sitzen auch die Vertreter derer, die das System finanzieren. Aus diesem Grund müssen die Sozialpartner die wichtigsten Gesprächspartner in dieser Diskussion bleiben“, erklärte Nora Back.

Auch der OGBL und der LCGB zeigten sich überrascht, als sie die Liste der Organisationen entdeckten, die die Regierung im Rahmen dieser Debatte konsultieren will. „Wir stellen uns viele Fragen“, erklärt die Präsidentin des OGBL.

Warum findet man beispielsweise keine feministischen Organisationen, obwohl die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die Renten in Luxemburg sehr gross sind? Warum werden die Grenzgänger, abgesehen von denen, die von den Gewerkschaften vertreten werden, nicht konsultiert? Warum werden die ACA oder der Nationale Finanzrat konsultiert und nicht die UNEL und die OAI? Warum die Stiftung IDEA und nicht der Think Tank der CSL?

Die Ministerin für soziale Sicherheit kündigte vor kurzem auch an, dass jeder Bürger über eine Website seinen eigenen Beitrag zur Debatte leisten kann, indem er einen eigenen Kommentar eingibt... von maximal 500 Zeichen – Kommentare, die jedoch nicht dazu bestimmt sind, später öffentlich zugänglich gemacht zu werden. „So stellen wir uns eine ernsthafte Diskussion über das Rentensystem nicht vor. Von nun an wollen



wir ernsthaft über die Pensionen diskutieren“, lässt die OGBL-Präsidentin wissen.

Zu diesem Zweck haben der OGBL und der LCGB zusammen mit der Arbeitnehmerkammer ein 130-seitiges Dokument erstellt, das eine detaillierte Zahlenanalyse unseres Rentensystems enthält und die Debatte versachlichen soll. Eine Analyse, die mit einer ganzen Reihe von Unwahrheiten, um nicht zu sagen populistischen Behauptungen, aufräumt, die weithin über unser Rentensystem kursieren. Das Dokument zeigt insbesondere, dass die finanzielle Situation unseres Rentensystems bei weitem nicht so besorgniserregend ist, wie oft behauptet wird, und dass es heute keinen dringenden Handlungsbedarf gibt.

Schließlich erinnern OGBL und LCGB daran, dass die Rentenfrage keine mathematische Frage ist, sondern vor allem eine eminent politische Frage, eine Frage der gesellschaftlichen Entscheidungen. (Lesen Sie auch unser zentrales Dossier zum Rentensystem)■

Gewerkschaftliche Forderungen

- Die Diskussion zwischen **den drei beteiligten Parteien** (Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften) auf gleicher Augenhöhe führen, ohne dass die Regierung einseitige Entscheidungen trifft.
- Die finanzielle Lage des Rentensystems nach einem **zehnjährigen Erfassungszeitraum mit Zwischenbilanzen** alle fünf Jahre beurteilen (längere Zeiträume sind zu anfällig für Änderungen starke Abweichungen von der Annahmen - und in der Vergangenheit haben sich die Analysen immer als zu pessimistisch erwiesen).
- **Die Rentenreserve nutzen**, um mögliche kurz- und mittelfristige Ungleichgewichte auszugleichen (die Reserve ist kein Selbstzweck, sondern existiert gerade, um zukünftige Schwankungen zu kompensieren).
- **Im Bedarfsfall** nach **zusätzlichen Einnahmen** suchen, anstatt die Leistungen zu verschlechtern.
- **Die Jahresendzulage dauerhaft einführen.**
- **Die Rentenanpassung dauerhaft einführen.**
- **Die Mindestrente deutlich anheben.**
- **Alternative Finanzierungsquellen** für das Rentensystem erschließen (die Finanzierung weniger abhängig von der Beschäftigungsentwicklung machen und den technologischen Wandel berücksichtigen) oder den Beitragssatz erhöhen.
- **Die Schwelle für die gesetzliche Reserve deutlich senken** (die Aufrechterhaltung der gesetzlichen Reserve stellt eine erhebliche Belastung für das System dar, wenn diese Schwelle erreicht wird).

Abfalltrennung und Ressourcenschleuse

Wir werden uns hier mit einem Thema befassen, das uns alle betrifft: die Entsorgung und Trennung unserer Abfälle.

Für uns ist jeder Abfall auch eine Ressource, die wir durch eine konsequente Trennung sogar als Sekundärrohstoff wieder in Wirtschaftskreislauf bringen können. Der Restabfall ist ebenfalls eine Ressource, auch wenn er letztendlich verbrannt wird – hier entsteht Strom und Heizenergie.

Für Mehrfamileinhäuser (Residenzen) gibt es nun schon seit Jahren intelligente Lösungen, um den Restabfall zu reduzieren und dadurch die Abfallgebühren für die Nutzer drastisch zu reduzieren – die intelligente Ressourcenschleuse!

Hier werden z.B. die individuellen 240-Liter Mülltonnen für den Restabfall durch eine grosse, mit einer Ressourcenschleuse ummantelte 1100-Liter Tonne ersetzt. Es sind auch andere kleinere Dimensionen möglich. Im Abfallsammelraum wird zusätzlich eine Trennstation implementiert, die den Bewohnern eine qualitativ hochwertige Trennung ihrer Abfälle ermöglicht. Die dadurch reduzierte Restmüllmenge wird dann über die Ressourcenschleuse nutzerbezogen erfasst. Jeder Bewohner identifiziert sich mit seinem eigenen Badge und bekommt dann am Ende des Jahres auch nur die Entsorgung der Restabfallmenge (nutzungs- oder gewichtsbezogen) berechnet, die er

selbst verursacht hat. Wer besser und konsequenter trennt, spart am meisten.

Es gibt Anbieter, die für die Ressourcenschleuse eine App für die Bewohner kostenlos zur Verfügung stellen. Mit dieser App stehen den Bewohnern zeitnahe Informationen über die Nutzung der Ressourcenschleuse zur Verfügung.

Im 2022 modifizierten Gesetz vom 21. März 2012 zur Abfallwirtschaft sind Gemeinden seit dem 1. Januar 2024 verpflichtet, Haushalte (auch in Residenzen) jährlich über die Menge oder das Gewicht, der von ihnen tatsächlich erzeugten Hausmüllabfälle zu informieren. Einige Gemeinden haben ihr Abfallreglement inzwischen dahingehend angepasst und schreiben die Installation einer Ressourcenschleuse in Residenzen ab einer gewissen Anzahl an Apartments zwingend vor.

Eine Ressourcenschleuse lohnt sich für den Bewohner immer, sofern die lokalen Örtlichkeiten in den Gebäuden dies hergeben.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass wir durch konsequente Trennung der Abfälle und den Einsatz einer Ressourcenschleuse meist bis zu 50 % der Restabfallmenge einsparen und damit auch die Abfallgebühren reduzieren konnten. Nun fehlt es nur noch an dem Willen eines jeden von uns!



Der OGBL ist empört und warnt vor einem repressivem Gesetzesentwurf in Italien!



Der OGBL wurde am 24. September vom Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und ihren Kollegen der italienischen Gewerkschaftsorganisationen CGIL und UIL über die beunruhigenden Absichten in Italien sowie die schockierenden Absichten der rechtsextremen Regierung von Giorgia Meloni informiert.

Die italienische Regierung hat dem Parlament nämlich einen Gesetzesentwurf zu Sicherheitsfragen vorgelegt, der bereits von der Abgeordnetenkammer gebilligt wurde. Wenn er vom Senat gebilligt wird, tritt dieser Entwurf in Kraft. Der Gesetzesentwurf wird neue Straftatbestände einführen, die sich gegen Personen richten, die Straßen und öffentliche oder private Räume besetzen. Dies wird das bereits überlastete Gefängnissystem noch stärker belasten und gegen verfassungsmäßige Rechte verstoßen.

Mit diesem Gesetzesentwurf beabsichtigt die italienische Regierung vor allem, die Strafen zu verschärfen und abweichende Meinungen zu kriminalisieren. Da es sich um ein Gesetz handelt, das eindeutig dazu dient, die Freiheit und das Recht auf Demonstrationen zu ersticken, stellt es auch einen gezielten Angriff auf Gewerkschaftsorganisationen und das Streikrecht dar. So sieht der Text unter anderem die Verschärfung der Strafen für Straßenblockaden bei Gewerkschaftsdemonstrationen und die Einführung des Straftatbestands des passiven Widerstands vor, wodurch jede Form von friedlichem Dissens unmöglich gemacht wird.

Der Gesetzesentwurf würde, wenn er angenommen wird, auch die Grundrechte von Migranten verletzen, da er Maßnahmen zur Kriminalisierung und Sicherung der Migration einführen würde. Darüber hinaus würde er die Inhaftierung von schwangeren Frauen und Müttern von Kindern unter einem Jahr ermöglichen und Straftaten des passiven Widerstands einführen.

Noch besorgniserregender ist, dass die italienische Regierung mit diesem Gesetzesentwurf die Abschaffung von Straftaten im Zusammenhang mit der öffentlichen Verwaltung plant, die häufig mit Korruption und sogar der Infiltration durch mafiöse Organisationen in Verbindung gebracht werden.

Der OGBL wird ihre italienischen Kollegen in ihrem Kampf gegen diesen Gesetzesentwurf unterstützen. Der dem italienischen Parlament übergebene Gesetzesentwurf zeigt deutlich die Gefährlichkeit rechtsextremer Parteien. Er sollte ein Weckruf für die Öffentlichkeit und die politischen Entscheidungsträger sein, die wahren Ambitionen der rechtsextremen Parteien zu erkennen und sie endlich ernst zu nehmen. Bei dieser Gelegenheit fordert der OGBL die luxemburgische Regierung auf, sich offen zu dem besagten Gesetzesentwurf zu äußern und ihn entschieden abzulehnen»

KOLLEKTIVVERTRÄGE

HIFI INTERNATIONAL

180 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und HoReCa (OGBL-Delegierte: 4/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.07.24 bis 30.06.27

Entlohnung: Einführung eines Systems zur automatischen Anpassung der Löhne nach oben, die spätestens alle 6 Jahre stattfinden wird, mit dem Ziel, regelmäßige Lohnerhöhungen durch ein sogenanntes „People Review“-System zu gewährleisten und die Betriebszugehörigkeit anzuerkennen (das System „People Review“ zielt darauf ab, einen individuellen Begleitplan auf der Grundlage der Leistung, des Potenzials und der Fähigkeit, das Unternehmen voranzubringen, zu definieren und aufzuwerten)

Sonntagsarbeit: Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit in Höhe von 80 % (+10 % gegenüber dem gesetzlichen Minimum)

Sonstiges: Gewährung eines Geschenkgutscheins von 1000 EUR für Arbeitnehmer, die 25 Jahre Betriebszugehörigkeit erreichen / Gewährung von Essenschecks für alle Arbeitnehmer / Erhöhung des Geschenkgutscheins für den Ruhestand auf 1500 EUR / Gewährung eines freien Tages im Jahr für die Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeiten



Cloos SA

60 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement

(OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024-31.12.2026

Entlohnung: Lineare Erhöhungen von +1% zum 1. Juli 2024, von +0,7% zum 1. Januar 2025 und von 0,6% zum 1. Januar 2026 / Indexierung des Urlaubsgeldes

Sonstiges: Professionelles Waschen der Arbeitskleidung mit einer Beteiligung der Arbeitnehmer von 5€ /Monat / Recht auf Abschalten / Verfahren gegen Mobbing / Verfahren bezüglich des in den KV aufgenommenen Whistleblowers

TRÄGE

Galerias Lafayette

75 Arbeitnehmer

Syndikat Handel, Garagen und Horeca (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.09.2024 - 31.08.2027

Entlohnung: Einführung von Essenschecks in Höhe von 10€ pro Arbeitstag (Arbeitgeberanteil: 7,20€) / Übergang zum Statut eines qualifizierten Arbeitnehmers nach fünf Jahren Berufserfahrung

Prämien: eine Anwesenheitsprämie von bis zu 500€ pro Jahr / eine Wäschrprämie von 120€ pro Jahr

Arbeitszeit: Anwendung einer bezahlten Pause von 12 Minuten, die zusätzlich zur üblichen Pause gewährt wird

Urlaub: ein zusätzlicher Urlaubstag pro 5 Jahre Betriebszugehörigkeit bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren / 8 Stunden Sozialurlaub pro Jahr

Sonstiges: Mitarbeiterabbatt von 10-25% je nach Sortiment und 50% auf 12 Artikel pro Jahr / progressiver Vorruhestand / Recht auf Abschalten / Verfahren gegen Mobbing / Budget für interne Weiterbildung



POST Luxembourg

1252 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband (OGBL-Delegierte: 3/16)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024 - 31.12.2025

Anwendung des Gehälterabkommens: Zahlung einer einmaligen Prämie von 1400€ / Lohnerhöhung von 1,95% rückwirkend zum 1. Januar 2024.

Arbeitszeiten: Abschaffung der Anwesenheitspflicht bis 15.30 Uhr.

Sonstiges: Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die die Verhandlungen über die vorrangigen Punkte des Forderungskatalogs der Gewerkschaften fortsetzt / Überarbeitung der Artikel des Kollektivvertrags über das Recht auf Abschalten und über Mobbing am Arbeitsplatz / Aufnahme des gesetzlichen Sonderurlaubs in den Kollektivvertrag



Hydro Aluminium Clervaux

+/- 60 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie (OGBL-Delegierte: 2/3)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024-31.12.2026

Entlohnung: lineare Erhöhungen aller Löhne von +1% zum 1. Juli 2024, +1% zum 1. Juli 2025 und +1% zum 1. Juli 2026.

Prämien: Aufwertung der vierteljährlichen Anwesenheitsprämie mit nunmehr Anspruch auf einen zusätzlichen Tag Jahresurlaub / Erhöhung der Bereitschaftsprämie auf 230€ / Indexierung der Dienstaltersprämie

Sonstiges: Verringerung der Anzahl der erforderlichen Betriebszugehörigkeitsjahre, die für den Anspruch auf einen 13. Monatslohn erforderlich sind



Gemeinde Betzdorf

43 Arbeitnehmer

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

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.08.2024-31.07.2027

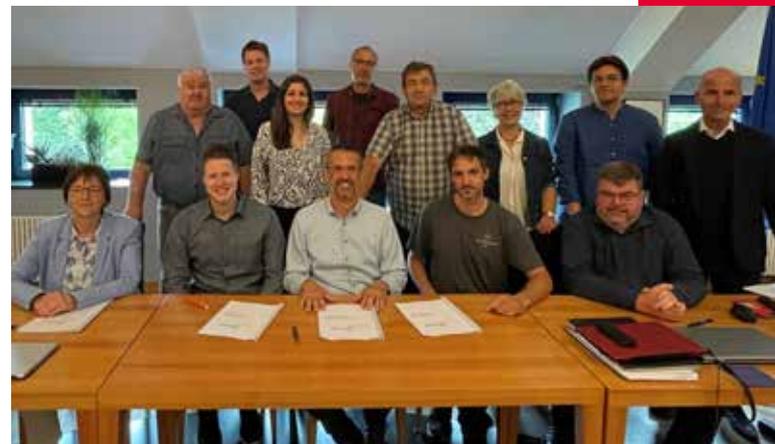
Entlohnung: Einführung des hohen Punktwertes, was einer linearen Lohnerhöhung von 5,6% entspricht

Prämien: Erhöhung der Prämie für den Bereitschaftsdienst auf 15 Lohnpunkte pro Woche / Einführung einer Prämie von 0,5 Punkten pro Arbeitstag für Arbeitnehmer, die zum Busfahren eingeteilt sind

Arbeitszeit: Einführung einer bezahlten Pause von 30 Minuten im Streudienst / Arbeitnehmer können für jede Blutspende 4 Stunden pro Monat freigestellt werden.

Zulagen für Friedhofsarbeiten: 10 Lohnpunkte für das Ausheben eines Grabes; 20 Lohnpunkte für die Exhumierung eines Verstorbenen/die Leerung eines Grabes; 5 Lohnpunkte für die Organisation einer Beerdigung am Samstag; 2 Lohnpunkte für die Beisetzung einer Urne sowie für die Beisetzung in einer Gruft am Samstag

Sonstiges: Einführung eines Zeitsparkontos (CET) / Einbeziehung des Busbegleitpersonals in den Geltungsbereich des neuen Kollektivvertrags/ Handwerker mit einem CCP, die nach 15 Dienstjahren die entsprechende Prüfung bestehen, können eine Einstufung in die Kategorie E beantragen, wenn sie diesen Beruf tatsächlich ausüben / Einführung einer Staffelfung der Zusatzentschädigung für die Vertretung eines Vorarbeiters



Was ist ein Kollektivvertrag?

Ein Kollektivvertrag ist ein unumgängliches Instrument, um die Arbeits- und Lohnbedingungen in einem Unternehmen, einer Unternehmensgruppe oder auch einer ganzen Branche zu verbessern.

Gemeinde Bartringen

52 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 2/3).

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024-31.12.2026

Entlohnung: Integration des gesamten Personals in die neuen linearen Laufbahnen, was einer durchschnittlichen Lohnerhöhung von etwa 5 % entspricht / Abschaffung der Altersgrenze von 46 Jahren bei automatischer Lohnerhöhung / Erhöhung des Urlaubsgeldes auf 250 € pro Jahr

Prämien: Erhöhung der monatlichen Sonderprämie von 14 auf 15 Gehaltspunkte (= 330,59 €)



Einführung des progressiven Vorruhestands für das Personal von Luxtram

Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband des OGBL und die Direktion von Luxtram haben am 10. Juli einen Zusatz zum Kollektivvertrag unterzeichnet, der die progressive Frühpensionierung zugunsten des Personals der Transportgesellschaft einführt.

Diese soziale Maßnahme bietet Arbeitnehmern, die kurz vor der Rente stehen und die Bedingungen erfüllen, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit schrittweise zu reduzieren. Diese Reduzierung macht somit einen Platz im Unternehmen frei, der von einem bei der Agentur für Beschäftigungsentwicklung (Adem) eingetragenen Arbeitssuchenden besetzt werden kann.

Der OGBL begrüßt den Willen von Luxtram, die Arbeitsbedingungen ihrer älteren Arbeitnehmer zu verbessern und freut sich, diese wichtige soziale Vergünstigung in den Kollektivvertrag aufzunehmen.



Brasserie Nationale

30 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024 - 31.12.2025.

Entlohnung: Erhöhungen um +0,20€/Stunde ab dem 1. August 2024 und um +0,20€/Stunde ab dem 1. Januar 2025.

Prämien: Erhöhung der Prämie für den Bereitschaftsdienst

Sonstiges: Alle Arbeitnehmer erhalten einen „Drinx“-Gutschein im Wert von 250 € / Der gebräuchliche Feiertag am 2. November wird in einen flexiblen Urlaubstag umgewandelt



Kollektivvertrag für den Bankensektor

Der OGBL und die Stärkung der Beschäftigten gegenüber den Banken

Das kürzlich unterzeichnete Abkommen mit der „Association des Banques et Banquiers, Luxembourg“ (ABBL) stellt einen Etappensieg für die Arbeitnehmer des Finanzsektors dar. Dieser Erfolg ist vor allem der Kompetenz, der Hartnäckigkeit und der führenden Rolle des OGBL zu verdanken. Ohne dieses Engagement wären die erzielten Fortschritte durch die Versuche der Arbeitgeber, die Gewerkschaftsfront zu spalten, gefährdet gewesen.

— Der OGBL: Ein Pfeiler des gewerkschaftlichen Widerstands

Der OGBL, mit seinem Fachwissen und seinem Engagement für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte, spielte eine zentrale Rolle in diesen Verhandlungen. Von Anfang an versuchte die ABBL die Einschüchterungskarte zu spielen, indem sie eine ungewisse Zukunft für die luxemburgische Wirtschaft voraussagte, falls Lohnerhöhungen zugestanden würden. Der OGBL konnte jedoch beweisen, dass diese Argumente nur Ablenkungsmanöver waren, um das Unvermeidliche hinauszuzögern: die Anerkennung der Arbeitnehmer.

Unter der Führung des OGBL ist die Gewerkschaftsfront nicht eingeknickt. Es waren die jahrelange Erfahrung, die gründliche Kenntnis der Herausforderungen und eine rigorose Analyse der wirtschaftlichen Situation, die es ermöglichten, jeden Versuch der ABBL, die Bedeutung der Forderungen der Arbeitnehmer herunterzuspielen, zu kontern. Der OGBL hat es geschafft, den Respekt und die Anerkennung der Arbeitnehmerrechte als Priorität durchzusetzen.

— Ein entscheidendes Gewerkschaftsbündnis

Einer der entscheidenden Faktoren für das Zustandekommen dieser Vereinbarung war das Bündnis der beiden großen, landesweit vertretenen Gewerkschaften. Indem sie sich zusammenschlossen, bildeten diese Gewerkschaften einen unerschütterlichen Block gegen die Spaltungsversuche

der ABBL. Dieses Bündnis erwies sich als entscheidend, da die ALEBA, geschwächt durch ihre Unfähigkeit, allein die Führungsrolle in den Verhandlungen zu übernehmen, sich der harten Linie der großen Gewerkschaften anpassen musste.

Es ist unbestreitbar, dass die ALEBA ohne die kollektive Stärke des OGBL und des LCGB manchmal dazu neigte, den unzureichenden Vorschlägen der ABBL nachzugeben. Glücklicherweise haben der OGBL und der LCGB in strategischen Momenten ihre Kräfte gebündelt. Ohne diese Gegenwehr hätte dieses Verhalten zu einem für alle Arbeitnehmer ungünstigen Abkommen geführt.

So sorgte der OGBL dafür, dass alle Arbeitnehmer, neue wie alte, in den Genuss von Lohnerhöhungen kamen und gleichzeitig die Lohnstruktur beibehalten wurde: die einen über die nach oben korrigierten Lohnstaffelungen und -tabellen, die anderen über eine 5%ige Erhöhung der Treueprämie.

— Eine erfolgreiche Verhandlungsstrategie

Der OGBL hat während der gesamten Verhandlungen eine erfolgreiche Strategie angewandt. Angesichts der Vorschläge der ABBL, die darauf abzielten, die Arbeitnehmer zu spalten, indem sie nur den Neueinsteigern Vorteile gewährte, lehnte die Gewerkschaft jeden Kompromiss, der nicht alle Arbeitnehmer einschloss, entschieden ab.

Diese geeinte und disziplinierte Front, die vom OGBL orchestriert wurde, führte zu bedeutenden Ergebnissen:

- Lineare Lohnerhöhungen über die Lohn-tabelle oder eine um 5% höhere Treue-prämie für Arbeitnehmer mit zehn oder mehr Jahren Berufserfahrung.
- Individueller Anspruch auf 16 Stunden Fortbildung pro Jahr, wodurch die Entwicklung von Kompetenzen gestärkt wird.
- Sicherung der Beschäftigung durch besseren Schutz vor ungerechtfertigten Entlassungen.

— Das Ende der Arbeitgeberdominanz

Es ist auch wichtig zu betonen, dass diese Etappe dieser Gewerkschaftsbewegung im Finanzsektor zeigt, dass die Ära, in der die ABBL ihre Bedingungen widerstandslos durchsetzen konnte, vorbei ist.

Der OGBL hat, gestützt auf sein Know-how und sein konstantes Engagement für die Arbeitnehmer, den Spieß umgedreht. Dank der Mobilisierung, die unter der Führung des OGBL und des LCGB organisiert wurde, wurde klar, dass die Interessen der Arbeitnehmer nicht mehr vernachlässigt oder ignoriert werden konnten. Die Einheit und die Stärke der Gewerkschaften haben die wiederholten Versuche der Arbeitgeber, die Gewerkschaften zu spalten und zu manipulieren, vereitelt.

— Der Kampf geht weiter

Obwohl die Vereinbarung einen wichtigen Schritt nach vorn darstellt, wurden nicht alle Forderungen vollständig erfüllt. Die Gewerkschaften hatten sich mehr Fortschritte bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privat-leben sowie bei der Arbeitszeitverkürzung erhofft. Darüber hinaus weigerte sich die ABBL, die Führungskräfte in diesen Kollektivvertrag einzubeziehen, und überließ diese Verhandlungen den Unternehmen. Der OGBL hat jedoch gezeigt, dass nichts unmöglich ist, wenn sich eine kompetente und hartnäckige Gewerkschaft wie der OGBL für ihre Mitglieder einsetzt. Die erzielten Fortschritte sind ein konkreter Beweis für die Fähigkeit dieser Gewerkschaft, sich den größten Herausforderungen zu stellen und selbst gegen unnachgiebige Gegner greifbare Ergebnisse für die Arbeitnehmer zu erzielen.

— Schlussfolgerung: Der OGBL, Hüter der Arbeitnehmerrechte

Dieses Abkommen, obwohl verbesserungswürdig, ist vor allem das Ergebnis des vollen Einsatzes des OGBL, um die Rechte

Fallbeispiele

Prämie: Für 2025: Jeder erhält im Jahr 2025 eine Prämie von 500 € anlässlich der Unterschrift des KV.

der Arbeitnehmer in den Banken zu verteidigen.

Der OGBL und alle Mitglieder der Verhandlungskommission haben daran erinnert, dass die Arbeitnehmer die wahre Stärke des Finanzsektors sind und dass sie mit der Würde und dem Respekt behandelt werden müssen, die sie verdienen.

Auch wenn dieses Verhandlungskapitel mit einem Sieg abgeschlossen wird, geht der Kampf für bessere Arbeitsbedingungen weiter und der OGBL wird weiterhin an vorderster Front dafür sorgen, dass die Rechte der Arbeitnehmer immer verteidigt und respektiert werden.

Der OGBL wird weiterhin dafür sorgen, dass die Rechte der Arbeitnehmer respektiert werden und wird auch in den kommenden Kämpfen an vorderster Front stehen, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer weiter zu verbessern.

In Kürze wird ein FAQ für die betroffenen Arbeitnehmer auf unserer Internetseite verfügbar sein.

„Wir Arbeitnehmer, mit dem OGBL an unserer Seite, sind die wahre Stärke des luxemburgischen Finanzsektors.“



Für weitere Informationen und Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre OGBL-Delegierten in Ihrem Betrieb oder direkt an den OGBL Finance Sector unter 54 05 45 – 927 oder per Mail an secfin@ogbl.lu

Fall 1

→ Statusgruppe B
→ 8 Jahre Berufserfahrung
→ 4.250 € brutto

→ Lohntabelle (+2%), monatliche Differenz von 85 €, jährlich von 1.105 €.
→ revidierte Treueprämie für Lohntabellenerhöhung 55,25 €.
→ Treueprämie revidiert (+5%): nein 0 €.
→ Gesamt für das Jahr: + 1.105 + 55,25 = 1.160,25 €

Fall 2

→ Statusgruppe C
→ 15 Jahre Berufserfahrung
→ 5.100 € brutto

→ Lohntabelle (+1%), monatliche Differenz 51 €, jährliche Differenz 612 €.
→ revidierte Treueprämie für Lohntabellenerhöhung 43,35 €.
→ Treueprämie revidiert (+5%): 255 €.
→ Gesamt im Jahr: 612 + 43,35 + 255 = 910,35 €

Fall 3

→ Statusgruppe D
→ 11 Jahre Berufserfahrung
→ 6.500 € brutto

→ Lohntabelle (+1%), monatliche Differenz von 65 €, jährliche Differenz von 780 €.
→ revidierte Treueprämie für Lohntabellenerhöhung 48,75 €.
→ revidierte Treueprämie (+5%): 325 €.
→ Gesamt im Jahr: 325 + 780 + 48,75 = 1.153,75 €

Fall 4

→ Übertariflicher Arbeitn. Gruppe B
→ 11 Jahre Berufserfahrung
→ 5.000 € brutto

→ Stafflung (+0%), monatlicher Unterschied 0 €, jährliche Differenz 0 €.
→ Treueprämie überarbeitet für Lohntabellenerhöhung 0 €
→ Treueprämie überprüft (+5%): 250 €.
→ Insgesamt im Jahr: 250 €.

Fall 5

→ Übertariflicher Arbeitn. Gruppe C
→ 11 Jahre Berufserfahrung
→ 6.000 € brutto

→ Stafflung (+0%), monatlicher Unterschied von 0 €, jährlicher Unterschied 0 €
→ Treueprämie für Lohntabellenerhöhung überarbeitet 0 €
→ Treueprämie überarbeitet (+5%): 300 €
→ Insgesamt im Jahr: 300 €

Fall 6

→ Übertariflicher Arbeitn. Gruppe D
→ 11 Jahre Berufserfahrung
→ 7.500 € brutto

→ Stafflung (+0%), monatlicher Unterschied von 0 €, jährlicher Unterschied 0 €
→ Treueprämie für Lohntabellenerhöhung überarbeitet 0 €
→ Treueprämie überarbeitet (+5%): 375 €
→ Insgesamt im Jahr: 375 €

Ausbildung: Individuelles Recht auf Weiterbildung: Einführung einer individuellen Weiterbildungsbeihilfe von 16 Stunden pro Jahr, die dem Arbeitnehmer zusteht.

Sicherung des Arbeitsplatzes: Individueller Anspruch auf ein Outplacement-Budget von 5.000–7.000 € im Falle einer Entlassung aus nicht personenbezogenen Gründen. // Einführung von Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vor der Durchführung von Sozialplänen.

Affäre Caritas

Der OGBL verurteilt schweren Missbrauch des Arbeitsgesetzes durch Caritas und HUT



„Da die Regierung und ihre Verbündeten nicht reagieren, sieht der OGBL sich gezwungen, diesen Skandal und diesen Affront gegen das luxemburgische Arbeitsgesetz und den Sozialdialog vor Gericht zu bringen.“

Im Juli 2024 geschieht ein bisher in Luxemburg noch nie dagewesener Skandal: Der Fondation Caritas Luxembourg werden ca. 60 Millionen Euro gestohlen. Eine verdächtige, die Finanzdirektorin, stellt sich der Polizei. Bis dato weiß jedoch niemand offiziell, wie so etwas möglich sein kann. Das verschwundene Geld besteht Teils aus eigenem Kapital, dass von der Caritas vor Allem durch Erbschaften zugutekommt, zum Teil handelt es sich auch um Steuergelder, die vom Staat über Konventionen überwiesen werden, um die Betreuung von Menschen in Not, vor Allem Flüchtlinge und unbegleitete Minderjährige, zu garantieren. Wohin das Geld ist und wer dafür zuständig ist, weiß die Öffentlichkeit bis dato noch nicht. Was man aber zu diesem Zeitpunkt wusste: Die Zukunft der ca. 390 Angestellten der Caritas war ungewiss.

— Auf klare Worte des Premierministers folgen klare Taten des OGBL

Am 24. Juli 2024 verkündigte Premierminister Luc Frieden (CSV) in einer Pressekonferenz, dass der Staat „nicht einen weiteren Euro“ an die Caritas überweisen werde. Dies mochte zu diesem Zeitpunkt angesichts der möglichen kriminellen Machenschaften in der Caritas Sinn ergeben, jedoch war dies ein Schlag ins Gesicht für die Angestellten der Caritas aber auch der zu betreuenden Menschen, die auf Subventionen angewiesen sind.

Der OGBL, die seit den Sozialwahlen 2024 einzig repräsentierte Gewerkschaft in der Caritas-Gruppe, reagierte daraufhin schnell und forderte schnellstmöglich einen Termin bei Premierminister Luc Frieden sowie bei den betroffenen Verwaltungsräten der Caritas an (Die Caritas Luxemburg war unterteilt in mehrere gemeinnützigen Vereine und Stiftungen: Fondation Caritas Luxembourg und Caritas Accueil et Solidarité). Des Weiteren lud der OGBL die Caritas-Belegschaft am 26. Juli 2024 zu einer Informationsversammlung in die Maison du Peuple ein. Über 150 Angestellte fanden den Weg nach Esch um sich über ihre Rechte als Arbeitnehmer zu informieren. Es musste sofort geklärt werden, wie es mit den knapp 400 Angestellten weitergehen werde. Man befindet sich in einem Spiel gegen die Zeit: Die Zuständigen der Caritas sowie die Regierung bestätigten, dass die Reserven der Organisation nur noch für zwei weitere Monatslöhne reichen würden. Es musste demnach schnell eine Lösung gefunden werden und der OGBL machte dementsprechend Druck auf alle Seiten.

— Inexistenter Sozialdialog

Da die eigentlichen Mitglieder der Direktion nicht mehr aufzufinden waren, setzte der Verwaltungsrat der Caritas kurz darauf ein Krisenkomitee ein, das den Auftrag erhielt, die Caritas, bzw. das, was von ihr übrig war, zu verwalten. Am 2. August 2024 dann empfängt Premierminister Luc Frieden den OGBL

im Staatsminister. Die Nachricht des Regierungschefs war klar: es werde alles darangesetzt, so viele Arbeitsplätze wie möglich zu erhalten. Der Kopf des Krisenkomitees Christian Billon, unterstützt durch Personalien aus der Beraterfirma PWC, war laut Minister Frieden in ständigem Austausch mit dem Premierminister und werde ebenfalls sein Bestes geben, um das Personal zu erhalten. Daraufhin ließ man das Krisenkomitee über den Sommer arbeiten. Wie sich später herausstellen sollte, hätte man dem Krisenkomitee sowie der Regierung nicht vertrauen dürfen.

Der OGBL samt der Personaldelegationen beklagten sich seit der „Rentrée“ darüber, dass es quasi keinen konstruktiven Austausch zwischen dem Krisenkomitee und den Personalvertretern gibt. Es kristallisierte sich allerdings heraus, dass die Regierung sowie das Krisenkomitee planten, eine neue gemeinnützige Organisation zu Gründen, die dann die ursprünglichen Konventionen des Staats mit der „alten“ Caritas übernehmen könnte. Vorerst eine gute Nachricht. Ein großes Problem bestand allerdings: Weder der OGBL noch die Personaldelegationen wurden über die Entwicklungen informiert! Der OGBL erinnerte mehrfach daran, dass angesichts des Ausmaßes des Skandals und der schweren Last, die die Angestellten tragen mussten, es das Mindeste wäre, das Personal in die Gespräche über ihre Zukunft zu integrieren.

Es bestand zu dem ein weiteres Fragezeichen im Raum: Obwohl fast die ganze Belegschaft wahrscheinlich in eine neue Organisation transferiert werden könnte, entschied man sich, die Caritas Coopération International sowie das „Plaidoyer Politique“ der Caritas nicht mehr weiterführen zu wollen. Die betroffenen ca. 30 Mitarbeiter dieser Abteilungen waren ebenfalls aus allen Diskussionen ausgeschlossen und warten Anfang Oktober weiterhin auf Antworten. Laut Verantwortlichen war kein politischer Wille da, die Internationalen Geschäfte der Caritas weiterzuführen. Das „Plaidoyer Politique“, prominente Stimme im Kampf gegen Armut und Ungleichheiten in Luxemburg, scheint der neuen „HUT asbl – Hëllef um Terrain“ zu politisch zu sein. Der OGBL kritisierte von Anfang an, dass man Finanzierungsmöglichkeiten für diese wichtigen Abteilungen finden musste. Des Weiteren muss die Zusammenstellung des neuen Verwaltungsrats der „HUT“ in Frage gestellt werden. Ein Freundeskreis aus Politik und Wirtschaft, Anwälten, Versicherern und Wirtschaftsberatern sollen die Organisation leiten: Das ist dem sozialen Sektor, dessen Personal sowie den Menschen in Not nicht würdig.

— Das Gesetz muss eingehalten werden – trotz Zeitdruck

Die Strategie des Krisenkomitees sowie der Regierung kam langsam ans Tageslicht. Indem man so wenig wie möglich Informationen preisgab, versuchte man die Öffentlichkeit sowie die Mitarbeiter und den OGBL im Dunkeln zu halten. Kurz vor Ablauf

der Frist am 1. Oktober, an dem die „HUT asbl“ die Aktivitäten der alten Caritas übernehmen soll, provozierte das Krisenkomitee mit Billon und PWC eine Eskalation der Situation.

Man informierte die Belegschaft, dass es nicht wie im Gesetz vorgesehen (Artikel 127 des Arbeitsgesetzbuchs) zu einer Betriebsübernahme kommen würde, sondern dass die gesamte Belegschaft ihre Verträge bei der Caritas in beidseitigem Einvernehmen kündigen, und gleichzeitig einen neuen Arbeitsvertrag bei „HUT asbl“ unterzeichnen solle. Eine inakzeptable und vor allem eine illegale Vorgehensweise!

Der OGBL rief zunächst zu einer Pressekonferenz am 21. September 2024 ein, um die Machenschaften des Krisenkomitees anzuprangern. Eine Woche darauf, am 25. September 2024 wurde das Personal erneut zu einer Plenarsitzung in die Räumlichkeiten der Arbeitnehmerkammer eingeladen. Am 27. September 2024 kam es dann zu einer Protestkundgebung vor der Abgeordnetenversammlung. Der OGBL, einziger Akteur, der sich für die Interessen der Caritas-Arbeitnehmer einsetzt, hat die Regierung sowie die Verantwortlichen aufgerufen, sofort einen Riegel vor diese illegalen Methoden zu schieben.

Das Krisenkomitee nutzte den Zeitdruck, um Fakten zu schaffen: Es übte massiven Druck auf die Arbeitnehmer aus, die alten Arbeitsverträge zu kündigen und die neuen zu unterschreiben. Aufgrund der Dringlichkeit blieb der Mehrheit der Belegschaft keine andere Wahl, als diesem unmoralischen und illegalen Druck nachzugeben.

Durch diese Methode verliert die Belegschaft ihre Personaldelegation und der OGBL seine Repräsentation im Betrieb. Da die Regierung und ihre Verbündeten nicht reagieren, sieht der OGBL sich gezwungen, diesen Skandal und diesen Affront gegen das luxemburgische Arbeitsgesetz und den Sozialdialog vor Gericht zu bringen.



↑ Smail Suljic
Zentralsekretär



↑ Ben Soisson
Beigeordneter
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer
Beigeordneter
Zentralsekretär



Finanzsektor

Verschleierung von Massenentlassungen im Finanzsektor

In einem für den Finanzsektor günstigen wirtschaftlichen Umfeld prangert der OGBL eine beunruhigende Tendenz bei einigen Banken, wie zum Beispiel der JP Morgan SE-Luxembourg Branch und anderen Finanzunternehmen, an: die Verschleierung von geplanten Massenentlassungen unter irreführenden Praktiken. Diese Machenschaften werfen ernsthafte Fragen nach der Ethik und der sozialen Verantwortung dieser Institutionen auf.

Diese Unternehmen versuchen durch den massiven Einsatz von Outsourcing nicht nur, ihre Kosten zu senken, sondern zeigen auch eine tiefe Verachtung gegenüber ihren Arbeitnehmern, die oft jahrelang zu ihrem Erfolg beigetragen haben. Durch das Angebot von lächerlichen Abfindungen versuchen diese Banken, die Auswirkungen eines Sozialplans zu vermeiden, der sie in Bezug auf ihren Ruf und ihre Verantwortung weitaus mehr kosten könnte.

Mangelnder Respekt gegenüber den Arbeitnehmern und vor allem Nichtanwendung der geltenden lokalen Gesetze

Es ist zutiefst besorgniserregend, dass diese Unternehmen kurzfristige Einsparungen auf Kosten der Menschenwürde bevorzugen. Sie nutzen die Vorteile des sozialen Friedens und der politischen Stabilität, die das Ergebnis des nationalen Sozialdialogs sind, entziehen sich aber den gesetzlichen Verpflichtungen zur Entlassung. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass eine Entlassung niemals eine leichtfertig getroffene Entscheidung sein darf. Die Arbeitnehmer, die oftmals loyal sind und dem Unternehmen viele Jahre lang gedient haben, verdienen eine respektvolle und faire Behandlung. Das Anbieten von lächerlichen Kompensationen ist nicht nur unfair, sondern verrät auch eine mangelnde Anerkennung ihrer Arbeit und ihres Engagements.

Aufruf zu einer Neubewertung der Praktiken und zur Einhaltung der Gesetze

Der OGBL fordert diese Banken auf, ihre Entlassungsstrategien zu überdenken und



humanere Praktiken einzuführen. Entlassungen müssen ein letztes Mittel bleiben und wenn sie sich als unvermeidlich erweisen, müssen sie so gehandhabt werden, dass die sozialen und finanziellen Auswirkungen auf die betroffenen Arbeitnehmer so gering wie möglich gehalten werden.

Der OGBL fordert zudem mehr Transparenz und plädiert für eine Mitbestimmung bei der Auswahl der Entlassungskriterien, wie sie im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch vorgesehen ist. Es ist von entscheidender

Bedeutung, faire und gerechte Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmer zu gewährleisten. Die Banken müssen ihre soziale Verantwortung wahrnehmen und auch in schwierigen Zeiten Unterstützungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten einführen.

Der OGBL und die anderen Gewerkschaften des Sektors unterstreichen die Bedeutung des Sozialdialogs, um ein respektvolles und kollaboratives Arbeitsumfeld aufrechtzuerhalten, in dem die Anliegen der Arbeitnehmer gehört und berücksichtigt werden. ■



↑ Sylvie Reuter
Zentralsekretärin



↑ Angélique Lazzara
Beigeordnete
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete
Zentralsekretärin



Arbeits- und Sozialrecht entschlüsselt!

Entdecken Sie unsere Broschüre „Wissenswertes“, die Ihnen viele nützliche Informationen bietet. Sie ist in 4 Sprachen (FR/DE/EN/PT) in unseren SICA-Agenturen erhältlich oder kann online heruntergeladen werden:



OGBL demonstriert in Brüssel

Verteidigung der Industrie und der Industriearbeitsplätze in Europa

Der OGBL nahm aktiv an der Großdemonstration teil, die am 16. September in Brüssel von den belgischen Mitgliedsorganisationen von industriAll Europe als Antwort auf die angekündigte Umstrukturierung des Audi-Standortes in Forest organisiert wurde.

An dieser Mobilisierung beteiligten sich mehrere europäische Gewerkschaften (aus Deutschland, Italien, den Niederlanden, Frankreich, Belgien und Luxemburg), um für die Bedeutung der Industrie und die Erhaltung von Industriearbeitsplätzen in Belgien, Luxemburg und Europa einzutreten.

Um sein Engagement zu unterstreichen, organisierte der OGBL nicht nur einen Bustransport, um seinen Mitgliedern die Fahrt nach Brüssel zu ermöglichen, sondern wurde auch mit der Ehre ausgezeichnet, auf Einladung von Hilal Sor, Generalsekretär der FGTB-Metallarbeiter, an der Spitze des Demonstrationzugs zu stehen.

Unsere Delegation, bestehend aus rund 20 Teilnehmern, marschierte so an der Seite unserer belgischen Kameraden und bekräftigte unsere Solidarität mit den Arbeitnehmern, die von den industriellen Reorga-

nisationen und den damit verbundenen Unsicherheiten betroffen sind.

Die Entscheidung des OGBL, sich an dieser Mobilisierung zu beteiligen, ist in einem besorgniserregenden industriellen Kontext zu verorten. Obwohl Luxemburg bislang von ähnlich spektakulären Ankündigungen wie in Belgien verschont geblieben ist, ist es ebenfalls von den Umwälzungen im Industriesektor betroffen. Luxemburgische Unternehmen, die Zulieferer von Audi sind, sind direkt von der Umstrukturierung des Werks in Forest betroffen, wodurch unsere Beteiligung von entscheidender Bedeutung ist. Das Schicksal der Industriearbeitsplätze in unserem Land ist mit der europäischen Dynamik verbunden, und der OGBL will weiterhin eine führende Rolle bei deren Verteidigung spielen.

Diese Demonstration war nicht nur eine Antwort auf die spezifische Situation von Audi, sondern auch ein breiterer Aufruf zur Unterstützung einer starken, nachhaltigen und sozial verantwortlichen Industrie in Europa. Als Gewerkschaft wird der OGBL weiterhin für gute Industriearbeitsplätze und würdige Arbeitsbedingungen kämpfen, hier wie anderswo. ■



Liberty Steel

Arbeitnehmer fordern Arbeit und Stabilität



Seit mehreren Monaten leben die 150 Arbeitnehmer von Liberty Steel in Düdelingen von Tag zu Tag und sind den Turbulenzen ausgeliefert. Der luxemburgische Standort, der 2019 von Liberty Steel übernommen wurde, befindet sich in einer prekären Lage, da die Aktivitäten seit mehr als zwei Jahren ausgesetzt sind. Die Arbeitnehmer kämpfen darum, das Werk in Stand zu halten, und warten auf einen Käufer, um die Anlagen endlich wieder in Betrieb zu nehmen und normal arbeiten zu können.

— Verspäteter Lohn

Die verspätete Auszahlung der Löhne und Gehälter im August markierte einen Wendepunkt. Die Direktion verwies auf ein technisches Problem und versprach, die Situation bis zum 15. September zu lösen, doch dies reichte nicht aus, um die Arbeitnehmer und den OGBL zu besänftigen, die diese Situation als untragbar anprangerten. Infolgedessen und um die Interessen der Arbeitnehmer zu wahren, wurden rechtliche Schritte eingeleitet, um die Löhne ausgezahlt zu bekommen.

Die Gewerkschaften organisierten sogar eine Vollversammlung, um die Situation und die weiteren Schritte zu besprechen und die Fragen der Arbeitnehmer zu beantworten. Schließlich wurden am 19. September die Augustgehälter mit fast drei Wochen Verspätung ausgezahlt, während die Septembergehälter glücklicherweise pünktlich gezahlt wurden.

— Drohender Bankrott und Unsicherheiten

Neben der Sorge um die Löhne wird auch die Zahlungsfähigkeit des Unternehmens häufig in Frage gestellt. Die Aussicht auf einen Konkurs schwebt über dem Standort. All dies wird noch dadurch verstärkt, dass es keine Informationen über den Verkauf des luxemburgischen Standorts gibt, den der Konzern jedoch vor dem Sommer angekündigt hatte.

Die Situation des Standorts zeigt alles auf, was im Rahmen der Industriepolitik in Europa schiefläuft, oder vielmehr, dass es eine solche nicht gibt. Die Entscheidung, den Verkauf des Standorts zu erzwingen, war von der Europäischen Kommission aus Wettbewerbsgründen getroffen worden. Sie hatte auch die Übernahme durch die Liberty-Gruppe bestätigt. Von Anfang an hatte der OGBL diese Entscheidung kritisiert, aufgrund der Finanzskandale, die der Eigentümer bereits hinter sich her zog, und vor allem, weil es andere potenzielle Käufer gab. Mehr als fünf Jahre später haben sich alle Befürchtungen bestätigt und die Arbeitnehmer des Standortes Düdelingen kämpfen um die Zukunft ihres Standortes.

Für den OGBL und die 150 betroffenen Arbeitnehmer befindet sich der Standort Düdelingen an einem Scheideweg, was seine Zukunft in Luxemburg betrifft. Die nächsten Tage und Wochen werden entscheidend sein. ■



↑ **Stefano Araujo**
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

ArcelorMittal

Die schlechten Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen sind nur die Spitze des Eisbergs

Hunderte von Arbeitern haben an den Standorten des Stahlriesen ihr Leben verloren – die zwischen 2012 und 2023 mindestens 314 Todesopfer forderten. Das Unternehmen muss diese Gesundheits- und Sicherheitskrise gemeinsam mit seinen Arbeitnehmern lösen, jetzt sofort!

Der OGBL schloss sich am 13. September dem ersten weltweiten Aktionstag an, der ArcelorMittal gewidmet war – eine Aktion, die unter der Schirmherrschaft der Föderationen industriAll Europa und industriAll Global organisiert wurde, in denen der OGBL ein aktives Mitglied ist.

Seit 2012 ist die Zahl der Todesfälle an den weltweiten Standorten von ArcelorMittal dramatisch angestiegen: 113 in den Minen des multinationalen Unternehmens und 201 in seinen Stahlwerken in Kasachstan, Südafrika, Brasilien, Spanien, Frankreich, Marokko, Ukraine, Polen, den USA und anderswo.

Die Gewerkschaften gehen jedoch davon aus, dass die wahren Zahlen noch höher liegen. Abgesehen von diesen erschütternden Verlusten sind unzählige Arbeitnehmer mit einer Verschlechterung ihrer Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen konfrontiert, und jedes Jahr werden mehrere Tausend von ihnen Opfer von Arbeitsunfällen.

Im Jahr 2007 kamen 41 Bergleute bei einem Unfall in Kasachstan ums Leben, und die Gewerkschaften von ArcelorMittal aus der ganzen Welt haben sich mit dem Unternehmen zusammengeschlossen, um einen gemeinsamen globalen Gesundheits- und Sicherheitsausschuss zu bilden, der sich mit Sicherheitsbedenken auf globaler Ebene befasst, Inspektionen auf der Ebene der einzelnen Standorte durchführt und dringende Probleme löst

Seit der Pandemie hat dieser Ausschuss keine physischen Sitzungen mehr abgehalten, und es wurden keine Standortinspektionen durchgeführt. Im Jahr 2021 äußerten die Gewerkschaften ihre äußerste Besorg-

nis über die steigende Zahl von Todesfällen an den von ArcelorMittal betriebenen Standorten und forderten das Unternehmen auf, den Ausschuss erneut einzuberufen und die Sicherheitsstandards der IAO einzuhalten. Doch das Unternehmen tat nichts dergleichen.

Während die Zahl der Todesfälle weiter steigt, hat das Unternehmen diese Sitzung mit den Gewerkschaftsvertretern immer noch nicht einberufen: Im August 2023 wurden fünf Bergleute in der Kasachstanskaja-Mine in Kasachstan getötet, und im Oktober desselben Jahres kamen 46 weitere in der Kostenko-Mine ums Leben, womit sich die Gesamtzahl der Todesfälle seit der Aufnahme der Geschäftstätigkeit von ArcelorMittal in Kasachstan im Jahr 1995 auf 180 erhöht hat.

Die Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer von ArcelorMittal weltweit vertreten, sind der Ansicht, dass das Unternehmen darauf bedacht ist, das Maximum aus seinen Vermögenswerten herauszuholen, anstatt in die notwendigen Modernisierungs- und Sicherheitsprozesse zu investieren, was zu vorhersehbaren und vermeidbaren Unfällen und Todesfällen führt.

Dies muss ein Ende haben! Die Gewerkschaften werden sich am 13. September an ArcelorMittal-Standorten in aller Welt zu einem weltweiten Aktionstag versammeln.

Gemeinsam fordern wir, dass ArcelorMittal das Leben und die Sicherheit der Arbeiter über die Profite stellt.

Die Industriegewerkschaften rufen zu Maßnahmen auf. Das Leben der Arbeitnehmer darf nicht auf dem Altar der Unternehmensgewinne geopfert werden. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind nicht nebensächlich, sondern müssen Priorität haben – und die Gewerkschaften müssen in die Bemühungen einbezogen werden, das Arbeitsumfeld sicherer zu gestalten. Jedes Leben zählt. ■



Sozialplan bei UBS / Crédit Suisse unterzeichnet

Der OGBL und die anderen Gewerkschaften im Bankensektor haben am 24. Juni 2024 einen Sozialplan bei UBS / Crédit Suisse unterzeichnet.

Zur Erinnerung: Die für Oktober 2024 geplante Überführung der Gruppe Credit Suisse AG in die Gruppe UBS AG und die Fusionen von sechs juristischen Einheiten sind der Grund für diesen Sozialplan.

Eine erste Entlassungswelle im Juli 2024 betraf zwischen 70 und 80 Arbeitnehmer. Eine zweite Welle könnte nach den verschiedenen Fusionen stattfinden und würde 2025 zwischen 65 und 75 Arbeitnehmer betreffen.

Die Gewerkschaften, deren Ziel es ist, den betroffenen Arbeitnehmern günstige Abfindungsbedingungen zu garantieren, konnten die gesamte Belegschaft bis einschließlich 31. Dezember 2025 erfassen und erreichten eine extralegale Abfindung, u. a. mit:

- der Zahlung von außergesetzlichen Zulagen auf der Grundlage von Alter und Seniorität;
- der Zahlung einer Sozialprämie für einen Teil der Betroffenen;
- der Zahlung einer Familienzulage für Arbeitnehmer mit einem oder mehreren unterhaltsberechtigten Kindern.

Darüber hinaus haben die betroffenen Arbeitnehmer Anspruch auf soziale Begleitmaßnahmen, darunter:

- ein Budget für Outplacement und/oder Ausbildung;
- einen Sozialpool;
- Sonderbedingungen für Arbeitnehmer über 50 Jahre.

Der OGBL begrüßt zwar, dass es gelungen ist, die Abgangsbedingungen für Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, zu verbessern, bedauert jedoch, dass diese unfreiwillig die Kosten dieser Fusion tragen mussten.



Sozialplan bei John Zink/ KochES unterzeichnet

Der OGBL und der LOGB haben am 17. Juli einen Sozialplan mit der Direktion des Betriebs John Zink/KochES unterzeichnet. Dieser Sozialplan folgt auf die Entscheidung des Konzerns, zwei bislang in Luxemburg angesiedelte Abteilungen auszulagern – eine Entscheidung, die wiederum Teil einer umfassenderen Reorganisation des Konzerns in ganz Europa ist. Der Sozialplan betrifft in Luxemburg insgesamt 13 Arbeitnehmer.

Die Gewerkschaften konnten insbesondere erreichen, dass die Anwendung des Sozialplans um zwei Monate verschoben wurde – der Sozialplan sollte am 1. August in Kraft treten, tritt aber nun erst ab dem 1. Oktober 2024 in Kraft. Dies gab den betroffenen Arbeitnehmern die nötige Zeit, um sich innerhalb von der John Zink und der Koch-Gruppe neu zu orientieren.

Der von OGBL und LOGB ausgehandelte Sozialplan sieht ebenfalls extralegale Abgangsentschädigungen und ein Ausbildungsbudget für jeden betroffenen Arbeitnehmer vor.

John Zink und KochES, weltweit führende Anbieter von Ausrüstungen für die Petrochemie, beschäftigen derzeit mehr als 200 Arbeitnehmer am Standort Düdelingen■



Was ist ein Sozialplan?

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung über die Maßnahmen eines Unternehmens bei Massenentlassungen, mit denen vor allem die Wiederbeschäftigung der entlassenen Mitarbeiter erleichtert und die Folgen der Entlassung durch verschiedene Ausgleichsleistungen gemildert werden sollen■

Sozialwahlen

OGBL stärkt seine Position und gewinnt Boden bei Luxair und Luxcargo Handling



↑ Manon Meiresonne
Zentralsekretärin

Der OGBL freut sich, anlässlich der Sozialwahlen, die bei Luxair und Luxcargo Handling stattfanden, einen erfreulichen Zuwachs vermelden zu können. Zur Erinnerung: Aufgrund der Übertragung der Aktivitäten des Cargo Centers der Luxair an die neue Gesellschaft LCH (Luxcargo Handling) zum 1. Mai wurden die Sozialwahlen auf den 2. Juli verschoben, um sicherzustellen, dass die beiden großen Unternehmen mit ihren über 3.000 betroffenen Arbeitnehmern in den nächsten fünf Jahren über eine angemessene Personalvertretung verfügen können.

Mit 35 % der Sitze bei Luxair, gegenüber 25 % im Jahr 2019, macht der OGBL nach diesen Sozialwahlen gute Fortschritte bei der luxemburgischen Fluggesellschaft. Nachdem der OGBL im Jahr 2019 über 5 von 20 Sitzen in der alten Delegation verfügte, die

für die Einheit gewählt wurde, die damals auch das Cargo-Personal umfasste, verfügt er nun über 6 von 17 Sitzen in der neuen Luxair-Delegation. Was das Cargo-Personal betrifft, erhält der OGBL 40 % der Sitze, was eine sehr gute Steigerung bei Luxcargo Handling bedeutet!

Mit diesen positiven Ergebnissen stärkt der OGBL somit seine Position als große Gewerkschaft im Luftfahrtsektor – ein Sektor, der für das Land strategisch unumgänglich ist. Vor dem Hintergrund der Kollektivvertragsverhandlungen bei Luxair und der Übernahme des Cargo-Personals durch LCH zeigt sich der OGBL entschlossener denn je, weiterhin für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen sowie für die Stärkung der Rechte des Personals in den beiden Einheiten zu kämpfen. ■



DOSSIER

#4 2024 | BEILAGE DES AKTUELL

OGB•L



Für unser öffentliches & solidarisches Rentensystem

Gegenargumente zum herrschenden Diskurs



Dossier #04 2024

intro

Angeblich ist unser Rentensystem langfristig nicht mehr tragbar! Und man müsse jetzt unbedingt etwas tun, um es zu erhalten, selbst wenn man es ein wenig schwächt - zum Wohle aller, nicht wahr? Es wird auch gesagt, dass dieses System im Namen der zukünftigen Generationen „reformiert“ werden sollte, damit auch sie in Zukunft noch davon profitieren können! Dass es hier letztlich um eine Frage der Solidarität zwischen den Generationen geht!

Dieser Erzählung folgend verwundert es nicht, dass die derzeitige CSV-DP-Regierung beschlossen hat, „eine breit angelegte Konsultation“ über die langfristige Tragfähigkeit unseres Rentensystems einzuleiten, wie es im Koalitionsvertrag heißt. Zeigt die Regierung damit übrigens nicht einen gewissen politischen Mut? In Wirklichkeit ist nichts weniger sicher!

Im Herbst dieses Jahres beginnt die von der Regierung angekündigte Debatte über die Nachhaltigkeit unseres Rentensystems. Es ist also an der Zeit, einige Fakten richtig zu stellen und endlich ernsthaft über die Renten zu diskutieren. Und genau darum geht es uns in diesem Dossier.

Wie funktioniert unser Rentensystem? Warum ist ein umlagefinanziertes System wie unseres einem kapitalgedeckten System überlegen? Inwiefern hat die Reform von 2012 das System bereits geschwächt? Ist es wirklich seriös, Reformen auf Basis von langfristigen Projektionen aufzubauen? Können nicht, wenn es wirklich notwendig ist, neue Finanzierungswege in Betracht gezogen werden, anstatt die Renten zu verschlechtern? Inwiefern ist die Vorstellung, länger zu arbeiten, ein typischer Denkfehler? Auf all diese Fragen geben wir hier Antworten.

Wenn unser Rentensystem reformiert werden soll, dann soll es gestärkt und nicht verschlechtert werden. ■

Eine stabile erste Säule

Die Stärke eines außer- gewöhnlichen Rentensystems

Luxemburg hat eines der besten Rentensysteme der Welt und da es stehts unser Ziel als Gesellschaft sein sollte, der kommenden Generation einen besseren Lebensabend zu ermöglichen als der vorherigen, ist es unsere Pflicht unser Rentensystem ohne Verschlechterungen abzusichern.

In Luxemburg werden die Pensionen durch 3 mal 8% an Beiträgen finanziert, die gleichmäßig von den Arbeitnehmern, den Arbeitgebern und dem Staat gezahlt werden. In dieser Dreier-Konstellation wird dann außerdem die Kasse verwaltet.

Deshalb handelt es sich bei der Rente keineswegs um ein Geschenk des Staates oder eine Sozialhilfe und genau deshalb muss auch eine eventuelle Reform gemeinsam mit den Sozialpartnern gestaltet werden.

In diesem Sinne darf die von der Politik bereits angekündigte breite Konsultation keineswegs zur Spaltung der Gesellschaft missbraucht werden, um daraufhin eine Kostensenkungsreform durch Leistungsver schlechterungen zu verhängen. Die Gewerkschaften, als demokratisch legitime Sozialpartner, müssen hier zusammenhalten und ihren Platz verteidigen.

Das System, 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 Pensionierten 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. Er schützt außerdem unsere Renten durch ihre Indexierung vor der Inflation.

Darüber hinaus wird oft von einem Drei-Säulen-System gesprochen, wenn es um die Renten in Luxemburg geht. Die 1. Säule besteht dabei aus unseren öffentlichen Renten, gefolgt von 2 privaten Rentensäulen auf betrieblicher und individueller Ebene.

Dabei darf nie vergessen werden, dass es unser öffentliches System ist, das von allen getragen wird und das Herzstück unserer Renten ausmacht. Es ist dieser öffentliche Teil, der ein starkes Fundament darstellt und ohne den das Ganze auf sehr wackeligen Beinen stehen würde.

Denn zusätzlich zu sozialen und solidarischen Aspekten zeigt unser umlagefinanziertes System eine bemerkenswerte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an wirtschaftliche Realitäten. Faktoren wie die Indexierung der Renten an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten sowie die Anpassung der Renten an die Entwicklung der Reallöhne, gewährleisten die soziale Kohäsion. Ohne diese Prinzipien wären Rentner nicht nur schutzlos der Inflation ausgesetzt, sondern die Renten würden auch langsam abgewertet und die Pensionierten im Vergleich zu den Erwerbstätigen verhältnismäßig immer ärmer.

Rezente Recherchen der CSL haben gezeigt, dass aktuell private Rentenversicherungen in Luxemburg nicht gerade als Investition angesehen werden können, da in den meisten Fällen, noch nicht einmal die Inflationsrate der Jahre zwischen der Einzahlung und der Auszahlen abgedeckt werden konnte. Sogar bei verhältnismäßig großen Investitionsrisiken konnten nur sehr geringe Gewinne erzielt werden.

Es ist also mehr als fragwürdig, öffentliche Ausgaben in Form von Steuervorteilen zu schaffen um ein privates System zu fördern, von dem letztendlich nur die Aktionäre der Versicherungsgesellschaften profitieren. Schätzungen zufolge liegen die öffentlichen Ausgaben hier zwischen 54 Mio. € und fast dem Doppelten davon.

Wenn solche private Rentenversicherungssysteme allerdings nur bestehen können, indem sie durch konsequente öffentliche Zuschüsse gefördert werden, dann muss man sich die Frage stellen ob es nicht sinnvoller wäre dieses Geld in die öffentliche erste Säule der Rentenversicherung zu investieren.

Denn neben dem intergenerationellen Charakter zeichnet sich die Solidarität in unserem öffentlichen Rentensystem vor allem durch eine breite Risikostreuung aus. Die Universalität der Beiträge verstärkt den sozial gerechten Charakter des Systems, indem sie das Prinzip hervorhebt, dass jeder nach seinen Möglichkeiten beitragen

muss, um die kollektive finanzielle Sicherheit zu gewährleisten.

Darüber hinaus bedeuten in kapitalgedeckten privaten Systemen unvorhergesehene Situationen wie Börsencrashes, den Zusammenbruch der Rentenansprüche. Im öffentlichen Umlagesystem können solche Situationen durch einige parametrisierte Änderungen bewältigt werden, wodurch die Kosten dieser unvorhersehbaren Situation solidarisch von der gesamten Bevölkerung getragen werden, ohne dass eine ganze Generation von Verlierern entsteht.

Für den OGBL ist klar, dass weder die Kapitaldeckung noch private Systeme eine tragfähige Alternative darstellen können, wenn man weiterhin ein angemessenes Lebensniveau für die ältere Bevölkerung gewährleisten möchte.

In diesem Sinne, müssen wir sicherstellen, dass unser öffentliches System ausgebaut und nicht beschnitten wird. Wir müssen unser öffentliches Fundament stärken und auf keinen Fall Teile davon an Privatversicherungen verkaufen■



Reform

2012

... ein erster Schritt in die falsche Richtung

Es ist noch gar nicht so lange her, dass die luxemburgische Regierung, darunter dem damaligen Finanzminister Luc Frieden, das Rentensystem zum Nachteil der Luxemburger Rentner reformiert hat.

Es war um genau zu sein im Jahr 2012, nach den wirtschaftlichen Turbulenzen von 2010, wo erhebliche Verschlechterungen des Systems als unvermeidliche Antwort auf die demografischen Herausforderungen präsentiert wurden. Ironischerweise wurde das ganze unter dem Deckmantel der langfristigen Tragbarkeit des Systems eingepackt, während heute, eine Dekade später die gleichen Argumente wieder einmal ausgerollt werden.

Das einzige, was sich geändert hat, ist, dass der damalige Finanzminister heute Staatsminister ist. Der Titel scheint also in der Rentendebatte das einzig Neue am neuen Luc zu sein, der Blick in die beliebte Kristallkugel, die Schwarzmalerei und die ewige Bedrohung der Rentenmauer, mit dem Ziel der eigenen politischen Agenda des Sozialabbaus den Weg zu ebnen, bleiben.

Die Rentenreform von 2012 hat mehrere erhebliche Verschlechterungen im allgemeinen Rentenversicherungssystem eingeführt, die im direkten Vergleich nicht gleich ins Auge springen, deren kumulierter Effekt jedoch langfristig von enormer Bedeutung ist.

Bereits damals, hat der OGBL vor Verschlechterungen des Rentensystems gewarnt und konkrete Vorschläge zur Absicherung unserer Renten ohne Leistungsverschlechterungen gemacht. Die Luxemburger Politik hat jedoch entschieden den zukünftigen Generationen nicht mehr das Rentenniveau ihrer Eltern zu garantieren, sondern es auf das Niveau ihrer Großeltern herabzusetzen.

Neben der direkten, konsequenten Senkung der Lohnersatzrate („taux de remplacement“) bis 2052, sah die Reform von 2012 außerdem vor, den Anpassungssatz („taux d'ajustement“), sowie die Jahresendzulage („allocation de fin d'année“),

signifikant herabzusetzen beziehungsweise abzuschaffen, sobald die Ausgaben des Rentensystems die Einnahmen überschreiten werden.

Während die erste Maßnahme nur die zukünftigen Rentner betrifft, sind durch die halbautomatische Senkung oder Abschaffung des Anpassungssatzes sowie der Jahresendzulage alle Rentner (zukünftige und aktuelle) betroffen.

Allein durch die Senkung der Ersatzquote, verliert ein Arbeitnehmer, der 40 Jahre lang ein luxemburgisches Durchschnittsgehalt verdient hat 12,7% auf seiner Rente. Wenn man bedenkt, dass die durchschnittliche Lebenserwartung eines 60jährigen noch 25 Jahre beträgt, dann stellt das ein Gesamtverlust von 200.000€ durch die Reform von 2012 dar.

Neben dieser bereits heute spürbaren Leistungskürzung, kommen durch die sehr wahrscheinliche Senkung des Anpassungssatzes sowie die bevorstehende Abschaffung der Jahresendzulage noch weitere bedeutende Verluste durch die Reform von 2012 auf die Luxemburger Rentner zu.

Der OGBL erinnert daran, dass der Anpassungssatz einen wesentlichen Bestandteil des Solidaritätsgedankens unseres Rentensystems darstellt. Er ist es, der einen wichtigen Teil des Grundversprechens unseres Generationenvertrags absichert und zwar, dass die Rentner in unserem Land Anrecht auf eine Teilhabe an dem erwirtschafteten Reichtum unseres Landes haben. Dies indem die Renten in ihrer Entwicklung an die Reallöhne gekoppelt sind.

Darüber hinaus garantiert er, dass die Ungleichheiten zwischen der aktiven Bevölkerung und der Rentner nicht verstärkt werden. Der Anpassungssatz ist also ein wichtiger Garant der sozialen Kohäsion in unserer Gesellschaft.

Allein durch die Senkung oder Abschaffung des Anpassungssatzes, wie sie seit 2012 im Gesetz vorgesehen ist, verliert ein Durchschnittsrent-

ner zwischen 12 und 22,6% auf der Entwicklung seiner Rente. Das bedeutet konkret auf 25 Jahre einen zusätzlichen Verlust zwischen 71.000 und 137.000 €.

Wie bereits erwähnt ist jedoch nicht nur der Anpassungssatz in Frage gestellt, sobald die Ausgaben des Rentensystems die Einnahmen überschreitet. Hinzu kommt eine komplette Abschaffung der Jahresendzulage, die bei unserem Durchschnittsrentner der vorherigen Beispiele einen zusätzlichen Verlust von 24.000 € darstellt.

Hinzu kommt außerdem, dass seit 2012 im Rechnungsmechanismus die Aufwertung des Basisgehalts verschoben wurde, was somit insgesamt zu einer vierfachen Verschlechterung des Rentensystems führt. Wenn man nun die Summe dieser vier Verschlechterungsmaßnahmen auf einen Rentner bezieht, der 40 Jahre lang ein Durchschnittsgehalt verdient hat, führt die Reform von 2012 zu konkreten Verlusten zwischen 380.000 und 470.000 € für diesen einen Rentner.

Es dürfte somit also klar sein, dass die Reform von 2012 bereits zu weit ging und einen wesentlichen sozialen Rückschritt darstellt. Trotz dieser Opfer der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien soll die langfristige Tragbarkeit des Rentensystems nun immer noch nicht abgesichert sein.

Die Arbeitgeberseite erwähnt dabei immer wieder die niedrige Rate des Armutsrisiko der Personen über 65 Jahre um zu veranschaulichen, dass

das Luxemburger Rentensystem ihrer Meinung nach auch heute noch zu großzügig sei.

Der OGBL unterstreicht in diesem Zusammenhang, (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 ja angestrebt werden, anstatt es anzuprangern und zu argumentativen Zwecken zu nutzen, unser öffentliches System in Frage zu stellen.

Was jedoch vor allem bei näherer Betrachtung deutlich wird, ist, dass primär die Entwicklung der Altersarmut analysiert werden muss. Diese ist in Luxemburg nämlich sehr stark angestiegen und zwar von 3,9 auf 10,4% in der Zeit zwischen 2010 und 2022. Das ist mehr als eine Verdoppelung des Armutsrisikos bei Rentnern. Diese alarmierende Progression ist in Luxemburg stärker als in der gesamten europäischen Union. Und vor allem riskiert diese Entwicklung sich durch die vorprogrammierten Verschlechterungen durch die Pensionsreform von 2012 noch zusätzlich zu verschärfen.

Für den OGBL ist also klar, dass es auf keinen Fall zu weiteren Verschlechterungen kommen darf, die diese traurige Bilanz noch zusätzlich verschärfen würde. Es ist heute an der Zeit in unser öffentliches System zu investieren und es zu stärken, soziale Verschlechterungen der Reform von 2012 rückgängig zu machen und neue Finanzierungsquellen zu erschließen, und somit unsere Renten langfristig abzusichern. ■

Aufgrund der Rentenreform von 2012 wird die Summe der Renten, die ein heutiger Durchschnittsverdiener erhält, bereits um mindestens 380.000 € gekürzt. Akzeptieren wir keine weitere Rentenkürzung!



Projektionen sind nicht zuverlässig...

**ganz im
Gegenteil!**

Die finanzielle Lage des allgemeinen Rentenversicherungssystems befindet sich in einer „eher komfortablen“ finanziellen Situation. Diese Aussage mag angesichts der politischen Aufregung und der vorherrschenden Panikmache um die Rentenfrage in Luxemburg auf den ersten Blick recht erstaunlich erscheinen. Die Generalinspektion der Sozialversicherung (IGSS) kam in ihrer letzten Bilanz im Jahr 2022 jedoch genau zu diesem Schluss, ebenso wie sie es bereits in ihrer vorletzten Bilanz im Jahr 2016 getan hatte.

Wenn aber die Finanzlage „recht komfortabel“ ist, worauf stützen sich dann die immer wiederkehrenden Aussagen, die uns eine Katastrophe prophezeien, wenn das Rentensystem nicht bald „reformiert“ wird? Die Antwort liegt in den Finanzprojektionen, die uns bereits seit Jahrzehnten die berüchtigte „Rentenmauer“ voraussagen, an der wir zerschellen werden, wenn nichts unternommen wird.

Lassen Sie uns demnach einen Blick auf diese berüchtigten Projektionen werfen. Die erste Feststellung, die sich aufdrängt, ist, dass diese Projektionen immer mit großer Vorsicht behandelt werden müssen, da sie auf sehr unvorhersehbaren Annahmen beruhen. Und jede Aktualisierung der Hypothesen hat erhebliche Auswirkungen auf die Ergebnisse, was die Unsicherheit und Unzuverlässigkeit unterstreicht, die diesen Projektionen innewohnen. Diese Empfindlichkeit gegenüber Änderungen der Hypothesen ist umso ausge-

prägter, je länger der Projektionshorizont ist.

Diese Unvorhersehbarkeit wirkt sich jedoch auch weitgehend auf die kurz- und mittelfristigen Prognosen aus, wie man im Rahmen der verschiedenen Gutachten und technischen Bilanzen, die seit Anfang der 1980^{er}-Jahre veröffentlicht wurden, beobachten kann. Wenn man die Projektionen mit den später tatsächlich beobachteten Entwicklungen vergleicht, zeigt sich, dass die wiederkehrenden Projektionen die Entwicklung der Einnahmen (und damit des Saldos) des Rentenversicherungssystems im Allgemeinen unterschätzt haben, und zwar manchmal in eklatanter Weise, was auch im damaligen wirtschaftlichen Kontext schwer zu erklären ist.

Wenn wir beispielsweise die Projektionen, die bei der Reform von 2012 zurückbehalten wurden, mit der 10 Jahre später von der IGSS veröffentlichten Bilanz vergleichen, stellen wir Folgendes fest:

- 1) Der Zeitpunkt, zu dem die reine Umlageprämie den Gesamtbeitragssatz übersteigen soll, wurde um etwa 10 Jahre verschoben.
- 2) Das Datum, an dem die Rücklage unter die gesetzliche Schwelle des 1,5-fachen des jährlichen Leistungsbetrags sinken sollte, wurde um 15 Jahre verschoben.
- 3) Der Zeitpunkt, an dem die Rücklage vollständig aufgebraucht sein sollte, wurde um 13 Jahre verschoben!

Kritische Ereignisse im allgemeinen Rentenversicherungssystem (Vergleich 2012-2022)

	Gesetzesentwurf der Reform von 2012	Bilanz	Aktualisierung 2018	Bilanz 2022
Ereignis 1: Die reine Umlageprämie übersteigt den Gesamtbeitragssatz (24%).	2020	2023	2024	2027
Ereignis 2: Die Reserve sinkt unter den gesetzlichen Schwellenwert (1,5-mal der Versicherungssumme)	2026	2035	2035	2041
Ereignis 3: Die Reserve ist aufgebraucht.	2034	2043	2041	2047

Quelle: IGSS

Wirtschaftliche Schwankungen, politische Veränderungen, soziale Ereignisse und Umweltfaktoren können alle die Daten, auf denen die Projektionen beruhen, beeinflussen. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die Grenzen dieser Projektionen zu erkennen und bei ihrer Interpretation und Verwendung in der Entscheidungsfindung einen vorsichtigen Ansatz zu verfolgen.

Diese Grenzen wurden in der neuen Ausgabe des im April 2024 veröffentlichten Berichts über die Alterung der Bevölkerung erneut aufgezeigt. In diesem Bericht über die Alterung wird die Entwicklung der Rentenausgaben nämlich

auf der Grundlage von zwei demografischen Szenarien projiziert, die nach Ansicht der Autoren der Szenarien sicherlich als zentrale Szenarien zu betrachten sind und die sich nur in ihren Annahmen zur Migration (bidirektionale Beziehung für das eine Szenario und unidirektionale Beziehung zwischen Migration und makroökonomischer Entwicklung für das andere) und zur Oberschwelle des Anteils der Grenzgänger am Arbeitsmarkt (Obergrenze oder nicht bei 50 % der Grenzgängerarbeit) unterscheiden. Die Unterschiede zwischen den Ergebnissen der Projektionen, die anhand zweier unterschiedlicher Szenarien erstellt wurden, sind immens.

Rentenausgaben (allgemeine und Sondersysteme) je nach Szenario, in % des BIP

	2022	2030	2040	2050	2060	2070
Basisszenario	9,2	9,7	11,2	12,5	15	17,5
Anstieg Verteilungsprämie bis 2022, in %	0	5,4	21,7	35,9	63	90,2
STATEC-Szenario	9,2	9,5	9,7	10	11,1	12,8
Anstieg Verteilungsprämie bis 2022, in %	0	3,3	5,4	8,7	20,7	39,1

Quelle: 2024 Ageing Report – Country fiche for Luxembourg

Rentenausgaben (allgemeine und Sondersysteme), in % des BIP

	2022	2030	2040	2050
Projektionen	9,2	9,5	9,7	10
Unterschied (in % des BIP) Verteilungsprämie gegenüber 2022	0	0,3	0,5	0,8

Quelle: 2024 Ageing Report – Country fiche for Luxembourg

Nach dem auf den demografischen Annahmen von EUROSTAT basierenden Szenario sollen die Rentenausgaben (allgemeines System und Sondersysteme) bis 2070 von derzeit 9,2% des BIP auf 17,5% des BIP steigen – ein Anstieg um 90% über einen Zeitraum von fast 50 Jahren. Im Gegensatz dazu wird nach dem demografischen Szenario des STATEC erwartet, dass die Renten-

ausgaben im selben Zeitraum nur um weniger als 40% steigen – eine halb so starke Entwicklung.

Eine solche Divergenz der Ergebnisse je nach Szenario unterstreicht, wie annahmeabhängig langfristige Projektionen sind und wie groß die Unsicherheit über die langfristige finanzielle Entwicklung des Systems ist.■



Der Rahmen des allgemeinen Systems sieht Deckungszeiträume von zehn Jahren mit Zwischenbilanzen alle fünf Jahre vor. Der Beiragsatz wird so festgelegt, dass sichergestellt ist, dass am Ende des Deckungszeitraums die gesetzliche Reserve des Rentensystems weiterhin gesichert ist. Es ist anzumerken, dass sich die Projektionen zur finanziellen Situation des allgemeinen Systems alle als übermäßig pessimistisch erwiesen haben..

Es ist von größter Bedeutung, dass die zehnjährige Deckungsperiode weiterhin eingehalten wird und der Diskurs nicht auf längerfristige Projektionen gestützt wird. Mit einer Zwischenbilanz alle fünf Jahre ist der Erfassungszeitraum weder zu lang, was die Vorhersehbarkeit betrifft, noch zu kurz, um eine durchdachte Reaktion auf künftige Herausforderungen zu ermöglichen.

Angesichts der Unsicherheit, die mit mittel- und langfristigen Daten verbunden ist, ist es daher höchst problematisch und sogar unverantwortlich, Reformen des Rentensicherungssystems auf der Grundlage sehr langfristiger Projektionen aufzubauen, die eine potenzielle Verschlechterung der Finanzlage des Systems voraussagen.

Neue Wege zur Rentenfinanzierung

Lösungen für ein nachhaltiges System

Angesichts der gesellschaftlichen Herausforderungen, ist es in der Rentendebatte wichtiger das System zu definieren und die Ressourcen entsprechend den Anforderungen dieses Systems anzupassen, als umgekehrt, das System an die verfügbaren Ressourcen anzupassen.

Auch wenn der OGBL dem Blick in die Kristallkugel sehr skeptisch gegenübersteht (vor allem wenn es um Projektionen über 50 Jahre in einem so wichtigen sozialen Feld geht) und wir in der Vergangenheit immer wieder mit falschen Voraussagen konfrontiert wurden, ist es auch uns ein Anliegen, das Rentensystem in Luxemburg langfristig finanziell abzusichern.

Wie bereits mehrmals erwähnt, lässt sich ein System jedoch nicht absichern, indem es abgeschwächt wird. Angesichts der kommenden demographischen Herausforderungen plädiert der OGBL also für eine fundamentale, positive Reform, die als Zielsetzung hat unser öffentliches Rentenversicherungssystem zu stärken und somit langfristig abzusichern. Dabei müssen die Ungerechtigkeiten der Reform von 2012 aus der Welt geschafft und Leistungsverbesserungen für alle heutigen und zukünftigen Rentner eingeführt werden.

Dies ist nur möglich, indem die sogenannte beitragspflichtige Masse („masse cotisable“) erhöht wird, aber nicht, wie vom Direktor der Fondation Idea behauptet, indem Luxemburg „mehr Kinder, mehr Zuwanderer und mehr Grenzgänger“ braucht, sondern indem neue Finanzierungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

1.— Beitragserhöhung

In erster Linie scheint es logisch, die Hypothese einer Beitragserhöhung zu analysieren. Während die Rentenreform von 2012 sich einzig und allein auf Leistungsver schlechterungen konzentrierte und zu keinem dauerhaften Erfolg führte, hebt der OGBL hervor, dass bereits eine begrenzte Beitragserhöhung von 3 x 1% zu Mehreinnahmen von 1,1% des BIP im Rentensystem führen würde.

In diesem Falle ist darüber hinaus zu erwähnen, dass die Kosten und damit die Last solidarisch und gleichmäßig unter allen Akteuren (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Staat) aufgeteilt werden würden. Eine legitime Maßnahme, die keineswegs die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in Frage stellen dürfte, wenn man bedenkt, dass die Sozialbeiträge für die luxemburger Arbeitgeber weit unter dem europäischen Durchschnitt liegen. So betragen die daran gebundenen Ausgaben für die Unternehmen in Luxemburg 11,6% der gesamten Personalkosten, während der europäische Durchschnitt bei 24,1% liegt.

Darüber hinaus könnte ebenfalls die Möglichkeit einer progressiven Beitragserhöhung betrachtet werden, wobei geringere Einkommensklassen den aktuellen Prozentsatz beibehalten würden und höhere Einkommensklassen einen höheren Satz bezahlen würden. Eine solche Progressivität würde den sozialen Aspekt der notwendigen Erhöhung der Last verstärken und niedrigere Einkommen würden von Kaufkraftverlusten verschont bleiben.

2 — Die Aufhebung der Beitragsobergrenze

Aktuell ist die Beitragspflicht zur Rente nach oben begrenzt, so dass bei Löhnen bis zu maximal dem fünffachen des Mindestlohns der Rentenbeitrag im Verhältnis kleiner wird.. Dies gilt sowohl für den Anteil des Arbeitnehmers, als auch des Arbeitgebers und des Staates. Im Jahr 2022 lagen ganze 5% der Arbeitnehmer über dieser beitragspflichtigen Obergrenze. Hätte es 2022 diese Obergrenze nicht gegeben, hätte dies zu zusätzlichen Einnahmen in Höhe von 676 Millionen Euro geführt, was einem Plus von 10% der Einnahmen der CNAP entspricht und insgesamt 0,9% des BIP. Eine solche Maßnahme könnte also durchaus dazu beitragen unser Rentensystem langfristig finanziell abzusichern und hätte den Vorteil, die soziale Gerechtigkeit im System zu verstärken.

In der Vergangenheit wurde immer wieder argumentiert, dass ein Aufheben der Obergrenze auch zu einem Aufheben der Obergrenze der Leistungen führen würde. Auch wenn der OGBL der Meinung ist, dass nicht unbedingt eine Korrelation zwischen den beiden Faktoren bestehen muss und es durchaus zu einer Aufhebung der Beitragsobergrenze bei beständigen Leistungen kommen könnte, so kann durchaus erwähnt werden, dass sogar bei einer abflachenden Anhebung der Leistungen erhebliche zusätzliche Einnahmen generiert werden können. Ein solcher Effekt könnte erzielt werden, indem einige der Maßnahmen der Reform von 2012 stärker bei Löhnen über dem fünffachen des Mindestlohnes greifen würden.

3 — Zusätzliche Steuer zur Finanzierung der Renten

Eine weitere Möglichkeit zur Schaffung neuer finanzieller Einnahmen zur Absicherung des Rentensystems wäre eine Steuererhöhung. Auch wenn dies eine eher unbeliebte Maßnahme darstellen und zu kleineren Einbußen bei der Nettokaufkraft führen würde, so hätte eine solche Maßnahme einen grundsätzlichen Vorteil. Durch eine zusätzliche Steuererhebung würde nämlich die Last der Rentenfinanzierung nicht begrenzt auf die Löhne der Haushalte und die Lohnkosten der Arbeitgeber verteilt werden, sondern zusätzlich auch auf Kapitalerträge ausgeweitet werden.

Es sei gesagt, dass dies ein erheblicher Schritt in Richtung zu mehr Solidarität in der Gesellschaft und im Rentensystem darstellen würde, da aktuell keine Sozialbeiträge auf Kapitalerträgen erhoben werden. Durch eine solche Maßnahme würden Kapitalerträge also einen Teil zu mehr sozialer Kohäsion zwischen den Generationen beitragen.

Ein weiterer Vorteil würde in diesem Fall die Progressivität der Steuer darstellen, was konkret bedeuten würde, dass höhere Einkommensklassen stärker belastet werden würden als niedrigere.

Es sei außerdem hervorgehoben, dass in einem solchen Szenario der Steuerbeitrag der Unternehmen auf dem Profit erhoben werden könnte und nicht auf den Lohnkosten. Dies hätte den konkreten Vorteil, dass profitstarke Unternehmen, mit wenigen Arbeitnehmern ebenfalls einen wesentlichen Teil zur Finanzierung des Rentensystems beitragen würden, was aktuell nicht der Fall ist. Besonders in Luxemburg, wo viele Unternehmen angesiedelt sind, die Profite verwalten, wobei die Produktion sich im Ausland befindet, respektive im aktuellen Kontext, in dem künstliche Intelligenz eine immer stärkere Rolle im Alltag der Unternehmen spielt, wäre eine solche Entwicklung besonders wichtig.

4 — Vermögenssteuer

In diesem Sinne, wäre es ebenfalls möglich eine zusätzliche Steuer zu schaffen, die auf dem Vermögen erhoben werden würde. Im

Gegenteil zu einer alleinigen Belastung der Löhne würde eine Vermögenssteuer zu einem zusätzlichen Gleichgewicht bei der Finanzierung des Rentensystems führen und wäre durchaus weniger abhängig von konstantem Wirtschaftswachstum.

Eine Möglichkeit wäre hier die Emissionssteuer („taxe d’abonnement“), die eine Registrierungsgebühr auf die Handelbarkeit von Wertpapieren ist, zu erhöhen. Bereits eine Erhöhung von 50% der Emissionssteuer würde zu zusätzlichen Einnahmen von 1% des BIP führen.

Es könnte aber durchaus auch eine neue Vermögenssteuer eingeführt werden, wobei darauf geachtet werden müsste, die gleichmäßige dreiseitige Belastung zwischen Haushalten, Arbeitgebern und dem Staat beizubehalten.

5 — Ausdehnung der Beitragsperioden

Der OGBL schlägt darüber hinaus vor, über eine Ausdehnung der Beitragsperioden nachzudenken, vor allem um Perioden vor dem Eintritt ins definitive Berufsleben Rechnung zu tragen. In diesem Sinne wäre es durchaus möglich, Beiträge auf einigen Zeiträumen zu erheben, die aktuell nicht betroffen sind, wie zum Beispiel Ferienjobs, staatlich subventionierte Praktika, oder retroaktive Einzahlungen von Tätigkeitsunterbrechungen.

Solche Möglichkeiten würden zusätzlich die Einnahmen der Rentenkasse erhöhen und würden aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen stärker in Betracht ziehen. ■



Länger arbeiten als Lösung?

Ein typischer Denkfehler

Was eine eventuelle Erhöhung des Renteneintrittsalters angeht, so wird diese immer wieder als Lösung zur Absicherung der Renten angesehen. Allerdings muss klar gesagt werden, dass im aktuellen System eine solche Erhöhung keinen erheblich positiven Effekt auf die finanzielle Lage des Rentensystems hätte. Eine solche Maßnahme würde lediglich dazu führen, dass die Versicherten länger in das System einbezahlt zu bekommen. Der Effekt wäre also größtenteils neutralisierend.

Sogar die IGSS sagt, dass zwar die Rentendauer dadurch verkürzt wird, dieser Effekt aber durch die dadurch entstehenden höheren Renten ausbalanciert würden.

Darüber hinaus ist es wichtig anzumerken, dass eine Erhöhung des Renteneintrittsalters unweigerlich zu Mehrausgaben in anderen Bereichen der Sozialversicherungen führen würde. Somit liegt es auf der Hand, dass die Anzahl (und somit

die damit verbundenen Ausgaben) der Krankenschreibungen auf der Arbeit steigen würden, ebenso wie die Kosten die mit der beruflichen Wiedereingliederung verbunden sind oder der Invalidenrente. Darüber hinaus ist es heute bereits so, dass sich vorwiegend ältere Menschen in einer Langzeitarbeitslosigkeit befinden. Solche Perioden würden in diesem Fall nur unnötig verlängert werden, was wiederum mit Kosten verbunden ist.

Es ist also klar, dass eventuelle kleinere Einsparungen sich nur auf andere Bereiche verlagern, und zu Mehrkosten in anderen Kassen führen würden. Der OGBL plädiert daher eher im aktuellen gesetzlichen Kontext für konkrete und individuell angepasste Verbesserungen der Arbeitsbedingungen älterer Menschen, die sich positiv auf den effektiven Renteneintrittsalter auswirken können, und dadurch diesen Personen gegebenenfalls erlauben, ihre berufliche Laufbahn freiwillig zu verlängern. ■

Mythen &

Wahrheiten

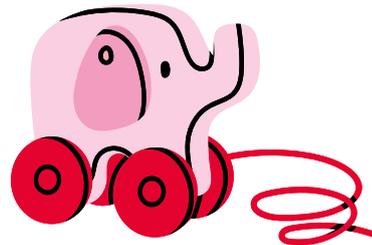


Mythos

- **Die Renten sind zu hoch! Es gibt Spielraum für eine Senkung der Renten.**
- **Der Staat ist nicht dazu da, Renten von 10.000 Euro zu finanzieren.**

Wahrheit

- Die Maximalrente von über 10 000 Euro, obwohl sie den Vorzug hat, dass es sie gibt, gilt für niemanden im allgemeinen System und ist rein theoretisch.
- In Wirklichkeit müsste man, um 2052 in den Genuss der Maximalrente zu kommen, mindestens 44 Jahre lang ein Gehalt von 12.850 Euro oder mehr haben – was es nicht gibt.
- Selbst Renten von mehr als 8.500 Euro machen weniger als 0,04 % der Renten des allgemeinen Systems in Luxemburg aus.
- Die durchschnittliche Rente beträgt nur 2.400 Euro pro Monat; für Personen mit einer rein luxemburgischen Laufbahn liegt sie bei 3.600 Euro.
- Die Mindestrente für eine 40-jährige Laufbahn (2.250 Euro) liegt unter der Armutsgefährdungsschwelle.
- Renten von über 8.500 Euro machen weniger als 0,04 % der Renten des allgemeinen Systems in Luxemburg aus.■



Mythos

- **Wir müssen jetzt handeln, um das System für unsere Kinder und Enkelkinder zu retten. Für sie müssen wir das Rentensystem reformieren.**

Wahrheit

- In Wirklichkeit betreffen die Rentenreformen, sowohl die von 2012 als auch die derzeit befürwortete, vor allem zukünftige Rentner und damit die jungen Erwerbstätigen von heute.
- Die von einigen befürworteten Rentenkürzungen werden also vor allem die Renten unserer Kinder und Enkelkinder treffen.
- All diese Reformen werden nicht zum Nutzen, sondern zum Schaden der zukünftigen Generationen durchgeführt.■



Mythos

- **Das Rentensystem ist nicht nachhaltig! Die Renten(ausgaben) müssen gesenkt werden, um das System zu retten.**

Wahrheit

- Das Rentensystem verfügt über Reserven von über 27 Milliarden Euro, mit denen die Ausgaben 4,3 Jahre lang ohne Beitragseinnahmen gedeckt werden können.
- Das Rentensystem wird alle zehn Jahre analysiert, um seine Tragfähigkeit über diesen Zeitraum zu gewährleisten.
- Im Bedarfsfall müssen die Einnahmen des Rentensystems erhöht werden, anstatt die Renten zu kürzen.■

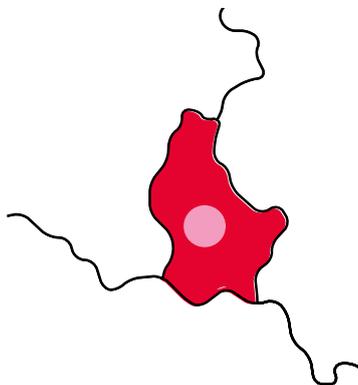


Mythos

- **Prognosen gehen davon aus, dass die Reserven in wenigen Jahren vollständig aufgebraucht sein werden, und weisen darauf hin, dass das Rentensystem unhaltbar ist.**

Wahrheit

- Die in den letzten Jahrzehnten erstellten Projektionen sind nie eingetreten und waren von einem systemischen Pessimismus geprägt.
- Mehrere Analysen in den 1990^{er}-Jahren sagten ein System voraus, das sich im Ungleichgewicht befand und Anfang der 2000^{er}-Jahre vor einer „Rentenmauer“ stand – in Wirklichkeit hat sich die finanzielle Lage des Rentensystems stetig verbessert.
- Sollten in Zukunft Probleme auftauchen, muss auf der Einnahmenseite angesetzt werden.■



Mythos

- **Die Mindestrente ist in Luxemburg hoch und liegt sogar über den Durchschnittsrenten in den Nachbarländern.**

Wahrheit

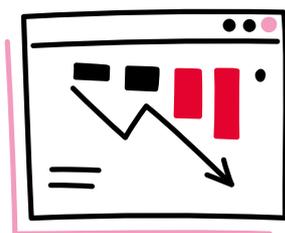
- Die Lebenshaltungskosten sind in Luxemburg erheblich höher als im Ausland – das Rentenniveau ist daher unvergleichbar.
- Die Mindestrente für eine 40-jährige Berufslaufbahn beträgt 2.245 Euro brutto.
- Die Nettomindestrente liegt sehr deutlich unter der Armutsgefährdungsschwelle.
- Ebenso liegt die Mindestrente unter dem vom STATEC berechneten Budget, das ältere Menschen benötigen würden, um ein menschenwürdiges Leben zu führen.■

Mythos

- **Sobald die Einnahmen des Systems nicht mehr ausreichen, um die Rentenausgaben zu decken, müssen die Renten gekürzt werden.**

Wahrheit

- Wenn die Einnahmen nicht mehr ausreichen, um die Ausgaben zu decken, müssen die Einnahmen des Systems erhöht werden: Jedes qualitativ hochwertige System benötigt eine angemessene Finanzierung, um nachhaltig zu sein.
- Die Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sind seit 1976 nicht mehr gestiegen.
- Im europäischen Vergleich gehören die Lohnnebenkosten für Unternehmen in Luxemburg zu den niedrigsten■



Mythos

- **Der Anstieg der Rentenausgaben als Anteil des BIP ist zu hoch.**
- **Die Alterung der Bevölkerung setzt das Rentensystem zu sehr unter Druck.**
- **Wenn es mehr Rentner gibt, müssen die Renten gesenkt werden.**

Wahrheit

- Wenn ein immer größerer Teil der Bevölkerung im Rentenalter ist, ist es ganz normal, dass die Ausgaben für Renten steigen.
- Auch wenn die Alterung der Bevölkerung eine Herausforderung darstellen kann, ist es keinesfalls so, dass nicht genügend Wohlstand vorhanden ist, um die Renten zu finanzieren.
- Die Finanzierung des Rentensystems muss angepasst werden: Die Alterung kann durch eine bessere Umverteilung der Ressourcen finanziert werden■



Mythos

- **Kapitalgedeckte Rentensysteme sind besser geeignet, um der Alterung der Bevölkerung zu begegnen.**

Wahrheit

- Diese Behauptung ist wirtschaftlich unbegründet.
- Die Ersparnisse, die während der Erwerbsphase auf den Finanzmärkten angelegt werden, haben bei Eintritt in den Ruhestand nur dann einen Wert, wenn genügend Erwerbstätige diese Finanztitel zu diesem Zeitpunkt kaufen wollen.
- In Wirklichkeit gibt es kein echtes intergenerationelles Sparen oder Akkumulieren; alles Sparen und jede Ausgabe sind Teil des wirtschaftlichen Stroms des laufenden Nationaleinkommens■

Fir e staarke Pensiouns- system

OGBL

ogbl.lu —   

OGB♦L
— D'GEWERKSCHAFT



follow us

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

 ogbl —  ogbl_luxembourg —  ogbl_luxembourg —  OGBL

OGBL
— DIE GEWERKSCHAFT

Demonstration in Brüssel

Für eine Reform der EU-Regeln für öffentlichen Aufträge

Der OGBL nahm an der Demonstration teil, die am 1. Oktober in Brüssel stattfand, um zu fordern, dass die EU-Regeln für öffentliche Aufträge die Arbeitsbedingungen stärker berücksichtigen. Fast 1.000 Arbeitnehmer aus wesentlichen Sektoren - Reinigungskräfte, Sicherheitspersonal und Beschäftigte des Hotel- und Gaststättengewerbes - aus ganz Europa versammelten sich in Brüssel, um die EU-Regeln für öffentliche Aufträge zu ändern - Regeln, die eine Nivellierung der Arbeitsbedingungen nach unten befördert haben.

Während Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen eine Überarbeitung der EU-Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe angekündigt hat, fordern die Gewerkschaften neue Regeln für die Vergabe öffentlicher Aufträge, die die Kollektivvertragsverhandlungen stärken, die Arbeitsbedingungen verbessern und den Bürgern hochwertige Dienstleistungen garantieren.

Öffentliche Aufträge, d. h. Verträge, die von Behörden mit Privatunternehmen über die Lieferung von Waren und Dienstleistungen geschlossen werden, haben ein Volumen von zwei Billionen Euro, was etwa 14% des BIP der Europäischen Union entspricht. Millionen von Arbeitnehmern sind in der EU im Rahmen dieser Verträge beschäftigt, und die durch die öffentliche

Auftragsvergabe geschaffenen Standards beeinflussen die Löhne und Arbeitsbedingungen im gesamten Privatsektor.

Die unverzichtbaren Arbeitskräfte, die in den dunkelsten Tagen der Covid-19-Pandemie für die Sicherheit, Sauberkeit und Ernährung der Bürger gesorgt haben, drängen auf dringend benötigte Reformen der EU-Richtlinie über die öffentliche Auftragsvergabe, die Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen für ihre nächste Amtszeit angekündigt hat. Eineinhalb Jahre, nachdem die WHO das Ende von Covid-19 als globalem Gesundheitsnotstand erklärt hat, ist das Ende des sozialen Notstands, mit dem viele systemrelevante Arbeitskräfte konfrontiert sind, noch nicht da.

Die Untersuchungen von UNI Europa zeigen, dass die Hälfte der öffentlichen Ausschreibungen in der EU ausschließlich auf der Grundlage des niedrigsten Preises vergeben wird, oft aufgrund von Vergabevorschriften, die den niedrigsten Preis begünstigen. Diese Regeln berücksichtigen nicht die sozialen Kosten für die Gemeinschaften und untergraben das Versprechen von Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen, hochwertige Arbeitsplätze und Dienstleistungen zu schaffen und die Abdeckung von Tarifverträgen zu erhöhen, um «faire Löhne, gute Arbeitsbedingungen, Ausbildung und faire berufliche Übergänge für die Arbeitnehmer zu unterstützen»■



Demonstration in Straßburg Für ein Ende der Ausbeutung in den Zuliefererketten

Der OGBL nahm am 17. September an der Demonstration vor dem Europäischen Parlament in Straßburg teil, an der über 700 Arbeitnehmer teilnahmen, um die EU-Institutionen aufzufordern, dringend zu handeln, um der Ausbeutung in den Subunternehmerketten und der Arbeitsvermittlung ein Ende zu setzen.



Die von der EFBH (Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter), EFFAT (Europäische Föderation der Lebensmittel-, Landwirtschafts- und Tourismusgewerkschaften) und ETF (Europäische Transportarbeiter-Föderation) organisierte europaweite Aktion zielte darauf ab, eine verbindliche Initiative auf EU-Ebene zur Begrenzung der Vergabe von Unteraufträgen und zur Regulierung der Arbeitsvermittlung, einschließlich eines Verbots von Entsendeagenturen, sowie zur Erhöhung der Häufigkeit und Wirksamkeit von Arbeitsinspektionen zu fordern.

Im Anschluss an die Veranstaltung fand eine Anhörung im Europäischen Parlament statt. Die Veranstaltung konzentrierte sich auf die Berichte von Arbeitnehmern, die Opfer missbräuchlicher Praktiken bei der Vergabe von Unteraufträgen und skrupelloser Arbeitsvermittler geworden waren, und an ihr nahmen Europaabgeordnete der S&D, der Linken, der EVP, des RE und der Grünen/EFA teil.



Toxisches Arbeitsklima belastet Mitarbeitende Alarmierende Zustände in der Gemeinde Contern



Man könnte meinen, dass ein idealer Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem man respektiert wird und an den man gerne geht, um seine Arbeit zu erledigen. Dies scheint in der Gemeinde Contern jedoch nicht der Fall zu sein. Seit einiger Zeit kursieren Gerüchte über das Arbeitsklima in der Gemeinde Contern. Auch der OGBL wurde von seiner Personaldelegation über ein toxisches Arbeitsklima informiert.

Das sogenannte toxische Arbeitsklima führt zunehmend zu Frustration, Gesundheitsproblemen und einer hohen Mitarbeiterfluktuation. Fehlende Wertschätzung, übermäßiger Leistungsdruck und mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte zählen zu den Hauptursachen. Die Gemeinde ist gekennzeichnet durch ein Klima der Angst, ständige Konflikte und mangelnde Kommunikation. Mitarbeiter berichten, dass ihre Arbeit nicht anerkannt wird und dass häufig eine „Ellbogenmentalität“ herrscht, in der Konkurrenzdenken über Teamarbeit gestellt wird. Zudem seien die Gemeindeverantwortlichen oft nicht in der Lage, Probleme konstruktiv zu lösen oder frühzeitig zu erkennen, wenn die Stimmung im Team kippt.

Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmer in einem solchen Umfeld deutlich häufiger krankheitsbedingt fehlen und eine höhere Neigung haben, die Gemeinde zu verlassen. Ein toxisches Arbeitsklima führt bei den Mitarbeitenden nicht nur zu Unzufriedenheit, sondern auch zu ernsthaften psychischen und physischen Gesundheitsproblemen. Besonders gravierend ist der Anstieg stressbedingter Erkrankungen wie Burnout und Depressionen. Die Betroffenen leiden unter dem ständigen Druck, der oft von oben herab kommuniziert wird, und der ständigen Unsicherheit, die ein toxisches Umfeld mit sich bringt.

Daraufhin richtete der OGBL umgehend einen Brief an den Schöffenrat und bat ihn um eine schriftliche Stellungnahme zu diesem toxischen Arbeitsklima, über das sich immer mehr Arbeitnehmer beschwerten. Leider wurde dem OGBL per Anwaltsschreiben mitgeteilt, dass sich der Schöffenrat nicht gegenüber dem OGBL äußern wird.

Das Personal und der OGBL fordern nun verstärkt Veränderungen im Führungsstil. Der OGBL sieht die Verantwortung ganz klar beim Schöffenrat der Gemeinde Contern.

Nur wer ein gesundes und motivierendes Arbeitsklima schafft, kann seine Mitarbeiter auf lange Sicht binden. Insbesondere fordert der OGBL regelmäßige Schulungen für die Gemeindeverantwortlichen und die Einführung klarer Richtlinien zur Prävention von Mobbing und toxischen Verhaltensweisen.

Am 15. September veröffentlichten die Fraktionen DP und déi gréng in den sozialen Medien einen Fragenkatalog, den sie in der nächsten Sitzung des Gemeinderats stellen werden. In dem Fragenkatalog der beiden Parteien geht es ebenfalls um das toxische Arbeitsklima in der Gemeinde Contern. Dies zeigt, dass der OGBL mit seinen Fragen zum Arbeitsumfeld in Contern nicht alleine ist. Der OGBL fordert, dass alle Fragen transparent beantwortet werden und, dass so schnell wie möglich eine unabhängige Untersuchungskommission eingesetzt wird, mit dem Ziel die Verantwortlichen für das toxische Arbeitsumfeld zu identifizieren■

Der OGBL prangert hohe Divergenz bei den Gehältern der Arbeitnehmer zwischen Nord- und Südgemeinden an

Während die Lohngestaltung bei den Gemeindebeamten einheitlich per Gesetz geregelt wird, werden die Gehälter der Arbeitnehmer durch Kollektivverträge verhandelt. Der OGBL verhandelt etwa 40 verschiedene Kollektivverträge in den Gemeinden. Gemeinden, die keinen eigenen Kollektivvertrag haben, wenden den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer beim Staat an, welcher ebenfalls vom OGBL verhandelt wird.

Die Rechenbasis sämtlicher Gehältertabellen ist der Punktwert, wobei zwischen einem niedrigen und einem hohen Punktwert unterschieden wird.

Der Unterschied zwischen den beiden Punktwerten beträgt 5,6%. Dieser beruht auf der Einführung des hohen Punktwertes für sämtliche Beamte als Kompensation für den erhöhten Pensionsbeitrag, den diese bei der Pensionsreform von 1999 einzahlen mussten. Dies betraf ausschließlich sämtliche Beamte, die bis 1999 eingestellt wurden.

Auch wenn der hohe Punktwert bis 1999 ein Kompensationsfaktor für Gehaltsverluste darstellte, entwickelte er sich ab die-

sem Moment zum Ausdruck eines Zwei-Klassen-Systems bei den Gehältern im öffentlichen Dienst.

Im Süden und im Zentrum des Landes teilen die politischen Gemeindevertreter die Forderung des OGBL für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Beamten und Arbeitnehmer und verankerten den hohen Punktwert für die Arbeitnehmer sofort in die betreffenden Kollektivverträge.

Während Lohngerechtigkeit im Süden und im Zentrum seit 30 Jahren Standard ist, ist es dem OGBL auch gelungen den hohen Punktwert in verschiedenen Gemeinden im Norden durchzusetzen. Unverständlich für den OGBL ist, dass große Teile des Nordens immer noch auf dem Zwei-Klassen-System beharren.

Während die Gemeindevertreter von Ettelbrück und Diekirch bezüglich der Fusion zu einer „Nordstad“ progressive Ideen haben, bleiben sie jedoch Verfechter einer konservativen Zwei-Klassen-Tarifpolitik und verweigern ihren Arbeitnehmern den hohen Punktwert.

Die Bürgermeisterin Rambruchs brüstet sich damit, dass sie die Löhne im öffentlichen Dienst bewusst niedrig halten wolle, um die Arbeitnehmer des Privatsektors nicht zu benachteiligen. Ersparnisse bei den Löhnen füllen in der Regel die Taschen der Unternehmer und somit des Kapitals. Indem die Bürgermeisterin Rambruchs die Umverteilung von unten nach oben fördert, macht sie sich auf Kosten ihres eigenen Personals, sprich Bürger, zur Komplizin des Kapitals.

Ausschlaggebend wäre zudem die Einführung des hohen Punktwertes für die Staatsarbeitnehmer, da dieser Kollektivvertrag in vielen Gemeinden ebenfalls angewendet wird. Der OGBL verteidigt eine offensive Lohnpolitik, gerade auch im öffentlichen Dienst, mit dem Ziel eine Anpassung der Gehälter im Privatsektor durch erhöhten Lohndruck zu erzwingen.

Der OGBL fordert die definitive Abschaffung der Lohnungerechtigkeiten durch die Einführung des hohen Punktwertes für das gesamte Personal bei den Gemeinden, Gemeindefunktionären und beim Staat. ■



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann
Beigeordneter
Zentralsekretär

Lehrkräfte

Starke Lehrer für eine starke Schule



Das luxemburgische Bildungssystem steht unter erheblichem Druck, vor allem wegen der steigenden Belastung der Lehrkräfte. Eine aktuelle Studie zeigt deutlich, dass viele Lehrkräfte an ihre Grenzen stoßen. 35% der Teilnehmer berichten von körperlichen und 45% von mentalen Gesundheitsproblemen aufgrund ihrer Arbeit. 37% der Teilnehmer fühlen sich emotional ausgebrannt. 31% der Teilnehmer stehen kurz vor einem Burn-out.

Laut dem Bildungsforscher John Hattie ist der Lehrer der wichtigste Faktor für den schulischen Erfolg der Kinder. Deshalb muss unser Fokus darauf liegen, die Lehrer zu unterstützen, zu entlasten und ihnen mehr Rückhalt zu geben, um die Unterrichtsqualität zu sichern.

Ein großes Problem stellt die Umsetzung der schulischen Inklusion dar. Obwohl sie oft positiv dargestellt wird, fehlen in der Realität die nötigen Mittel für eine gelungene Inklusion. Besonders Schüler mit schwerwiegenden sozialen und emotionalen Problemen bekommen nicht genug Unterstützung und die Lehrkräfte sind überfordert. Es gibt schlicht nicht genug Personal, um allen gerecht zu werden. Wenn ein Kind mit Förderbedarf gemeldet wird, entsteht ein hoher bürokratischer Aufwand. Lehrer müssen zahlreiche Berichte schreiben, Beobachtungen festhalten und an vielen Sitzungen teilnehmen. Oft dauert dieser Prozess ein bis zwei Jahre und am Ende bekommen die betroffenen Schüler nur wenig oder gar keine Hilfe.

Deshalb fordern wir eine neue Herangehensweise in der Inklusionspolitik. Es muss anerkannt werden, dass nicht alle Kinder durchgehend beschult werden können. Inklusion darf nicht auf Kosten der anderen

Kinder und der Gesundheit der Lehrkräfte gehen.

Das SEW/OGBL hat eine Umfrage unter den Lehrkräften in der „Voie de Préparation“ durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass auch hier die körperliche und mentale Gesundheit der Lehrkräfte stark belastet ist. Wir fordern daher bessere Arbeitsbedingungen und mehr Unterstützung für die Lehrkräfte, damit sie den Herausforderungen im Klassenzimmer gerecht werden können.

Zudem häufen sich aktuell Konflikte zwischen Vorgesetzten und Personal an manchen Schulen derart, dass man von strukturellen Problemen ausgehen kann. Die Probleme reichen von einem respektlosen Umgang der Vorgesetzten mit dem Personal, bis hin zu Mobbingvorfällen durch Vorgesetzte oder sogar illegaler Überwachung am Arbeitsplatz. Zudem häufen sich die Angriffe auf die Gewerkschaftsfreiheit.

Eine erfolgreiche Bildungspolitik kann nur funktionieren, wenn wir die Lehrkräfte stärken. Das SEW/OGBL fordert das Bildungsministerium dringend auf, Maßnahmen zu ergreifen, um die bestehenden Probleme zu lösen. Nur so können die Lehrer sich wieder auf ihre Hauptaufgabe – das Unterrichten – konzentrieren und der schulische Erfolg der Kinder wird sichergestellt.

— Schutz der Gewerkschaftsfreiheit und eine Stärkung der Personaldelegationen im öffentlichen Dienst

Ein Grund für die oben genannte Zunahme an Vorfällen liegt darin, dass die Lehrerkomitees in den Sekundarschulen im Jahr 2017 abgeschafft wurden, und durch die Konferenzkomitees ersetzt wurden,

die kaum Handlungsspielraum genießen. Es kommt hinzu, dass Personalvertreter im öffentlichen Dienst im Vergleich zu Personaldelegierten auf Ebene der Arbeiter kaum über spezifisch definierte Rechte verfügen (Mitbestimmungsrechte, Kündigungsschutz, Absicherung der Laufbahn, Freistellungen, Möglichkeit mit dem Personal zu kommunizieren...). Luxemburg muss dringend an einer besseren Umsetzung der ILO-Konvention 151 arbeiten: Gewerkschafts- und Personalvertreter im öffentlichen Dienst dürfen keine Nachteile durch Ausüben ihrer Funktion haben und sollen vor Angriffen seitens der Vorgesetzten gesetzlich geschützt sein.

— Für einen besseren Kündigungsschutz für Staatsangestellte

In den vergangenen Jahren stieg der Anteil an Staatsangestellten in den Sekundarschulen, während der Anteil an Beamten sank. Angestellte, die vor weniger als 10 Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag beim Staat unterzeichneten, haben so gut wie keinen Kündigungsschutz. Ein Schutz vor einem „Licenciement abusif“ besteht für Angestellte de facto nicht. Aufgrund dieser Tatsache können sich viele dieser Angestellten weniger zur Wehr setzen, wenn ihr Arbeitsrecht angegriffen wird, was wiederum manchen Vorgesetzten dazu verleitet, das Arbeitsrecht von Angestellten mit Füßen zu treten. Deshalb fordert das SEW für Angestellte den gleichen Kündigungsschutz wie für Staatsbeamte.

— Für eine funktionierende Anlaufstelle für Mobbingopfer im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst existiert aktuell keine funktionierende Anlaufstelle für Mobbingopfer: Die hierfür per Gesetz im Juli 2007 gegründete „Commission spéciale“ besteht de facto durch ein Urteil des Verfassungsgerichts nicht mehr, da der ursprüngliche Gesetzestext diese Kommission nur als Anlaufstelle für Staatsbeamte und Staatsangestellte vorsah, die Gemeindebeamten aber vergessen wurden. Das SEW fordert, dass der alte Gesetzestext entsprechend erweitert und angepasst wird, so dass diese Kommission endlich ihre Arbeit aufnehmen kann, denn Mobbing ist keine Seltenheit im öffentlichen Dienst!

— Die Reform des unteren Zyklus des ESG (Enseignement général) muss überarbeitet werden!

Durch die Reform der unteren Klassen des ESG (7^e bis 5^e) sind die Promotionskriterien unübersichtlich und lax geworden. Durchfallen oder Nachexamina sind trotz ungenügender Noten in Hauptfächern kaum noch, beziehungsweise nicht mehr möglich. Die Quittung für ungenügende Leistungen erhalten die Schüler erst auf 5^e: Viele Sektionen sind dann nicht mehr möglich und ein Wiederholen der 5^e ändert daran erfahrungsgemäß wenig.



Der Koalitionsvertrag sieht ein Überarbeiten der Promotionskriterien vor, dieses Vorhaben muss dringend umgesetzt werden.

— Übergänge zwischen dem internationalen und nationalen Schulsystem schaffen

Die flexiblere Sprachwahl an öffentlichen internationalen Schulen spricht immer mehr Schüler und Eltern an. Das SEW erinnert jedoch daran, dass diese Schulen auf ein späteres Studium vorbereiten. Schüler, die vom internationalen in das nationale Schulsystem wechseln wollen, weil sie z.B. eine berufliche Ausbildung anstreben, stoßen dabei oft auf nicht unerhebliche Hindernisse: Das Ministerium hat ein internes Papier zu den Übergangskriterien vom internationalen ins nationale Schulsystem erstellt, das klar zeigt, dass insbesondere Schüler mit der Sprachkombination Portugiesisch und Englisch als Hauptsprachen bei einem Schulsystemwechsel benachteiligt sind.

Die Sprachauswahl in internationalen Schulen sollte an die Realität des luxemburgischen Arbeitsmarkts und der hiesigen Berufsausbildung angepasst werden, um sicherzustellen, dass Schüler auch außerhalb des akademischen Wegs eine Perspektive haben.

— Screen-Life-Balance

Das SEW vertritt die Ansicht, dass eine Reduktion von ablenkenden digitalen Geräten wie Handys in Schulen durchaus sinnvoll ist, plädiert aber für ein national einheitliches Konzept auch an Sekundarschulen. Außerdem fordert das SEW eine umfassende Analyse der in der Ära Meisch umgesetzten Digitalisierung: Tablets haben im Lockdown gut funktioniert, aber ihr pädagogischer Nutzen ist umstritten, wie rezente Studien belegen. Das SEW fordert daher ein Konzept für einen reduzierten, durchdachten, altersangepassten und sinnvollen Einsatz digitaler Medien im Unterricht. ■

Meichs liberales „Handyverbot“ an Sekundarschulen Der politische Mut fehlt!

Das SEW/OGBL begrüßt die jüngst von Minister Meisch angestoßene und längst überfällige Debatte über den Impact von Handys und sozialen Medien auf die schulische und persönliche Entwicklung von Kindern und Jugendlichen. Das SEW/OGBL plädiert seit Jahren für ein kohärentes Konzept für die Digitalisierung an Schulen, denn die Risiken exzessiver Bildschirmzeit sind durch zahlreiche Studien längst hinreichend belegt.

Wenn der Minister sein nobles Ziel einer „Screen-Life-Balance“ erreichen will und dabei nur das Smartphone anvisiert, greift er jedoch zu kurz, denn seine Bildungspolitik erhöhte durch den konzeptlosen und flächendeckenden Einsatz von iPads die Screentime der Jugendlichen erheblich. Unsere Schulen brauchen dringend Konzepte für einen konkreten pädagogisch-didaktischen Einsatz des Tablets im Unterricht. Eine „Screen-Life-Balance“ kann sich nicht nur auf Handybildschirme beschränken.

Unserer Ansicht nach greift die aktuell in den Sekundarschulen anvisierte physische Trennung zwischen Schüler und Handy während des Unterrichts ebenfalls zu kurz. Praktisch wird sie nämlich zu keinen großen Veränderungen führen: Handys werden

schon momentan während des Unterrichts kaum bis gar nicht benutzt und nur mit Erlaubnis der Lehrkraft. Durch die aktuelle Vorgabe seitens des Ministeriums wird die Handynutzung in den Pausen jedoch nicht zwingend eingeschränkt. Der vom Minister groß angekündigte Effekt der Screen-Life-Balance würde sich folglich nicht unbedingt einstellen. Insofern ist Meichs medienwirksam inszenierte Kampagne nicht viel mehr als Augenwischerei. Eine wahrhafte Screen-Life-Balance an unseren Schulen erfordert mehr politischen Mut und braucht einheitliche, für alle Schulen geltende Regeln und Konzepte, die auch ohne größeren logistischen Aufwand in den Schulen umgesetzt werden können. Außerdem gewährleisten nur national einheitliche Prozeduren, dass Schulen und Lehrkräfte nicht rechtlich belangt werden können, wenn Schüler oder Eltern ihnen Schäden an konfiszierten Handys vorwerfen.

Der liberale Minister wälzt aber mal wieder die Verantwortung für die konkrete Umsetzung seines Vorhabens auf die einzelnen Schulen ab. Ein wahrhaftes Handyverbot sollte unserer Ansicht nach national einheitlich geregelt sein und nicht den einzelnen Schulen überlassen werden ■



Gegen den Gesetzentwurf zur Arbeitsorganisation des edukativen und psychosozialen Personals im Bildungsbereich

Über 100 Mitglieder des edukativen und psychosozialen Personals im Bildungsbereich folgten dem Aufruf des SEW/OGBL und der APCCA und protestierten am 4. Juli vor der Abgeordnetenkammer gegen den Gesetzentwurf zu ihrer Arbeitsorganisation.

Dieser Text wurde kurz darauf von der Kammer verabschiedet und entspricht nicht den Anforderungen des Sektors.
Er bedeutet für mehrere Berufsgruppen eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen



39 Nachrichten von der Basis

Neue Steuerregelung für Grenzgänger

Einführung des „Crédit d'impôt Heures Supplémentaires“ (CIHS)



↑ James Marsh
Zentralsekretär des OGBL
Deutsche Grenzgänger

Die Besteuerung von Überstunden für Grenzgänger ist ein wiederkehrendes Thema. Mit der geplanten Einführung des neuen Steuerkredits durch das luxemburgische Finanzministerium rückt dieses Thema erneut in den Fokus. Der „Crédit d'impôt Heures Supplémentaires“ (CIHS; Steuerkredit für Überstunden) soll die Steuerlast für Grenzgänger, die regelmäßig Überstunden leisten, mindern.

— Struktur des CIHS

Der CIHS bietet eine Steuerermäßigung, die von der Höhe der Bruttovergütung abhängt, die Arbeitnehmer durch ihre Überstunden erhalten:

- Bis zu 1.200 € Bruttovergütung pro Jahr: Kein Steuerkredit.
- Zwischen 1.200 € und 4.000 € Bruttovergütung pro Jahr: Der CIHS beträgt ein Viertel der Differenz zwischen der Bruttovergütung und 1.200 €. Beispiel: Bei 3.500 € Überstundenvergütung im Jahr beträgt der CIHS 575 €.
- Ab 4.000 € Bruttovergütung pro Jahr: Der CIHS ist auf 700 € begrenzt.

Ein Arbeitnehmer, der zum Bruttomindestlohn von 14,86 € pro Stunde oder zum durchschnittlichen Stundenlohn von 34 € für deutsche Grenzgänger im Jahr 2024 (Quelle: STATEC) arbeitet, muss über ein Jahr hinweg 57,7 bzw. 25,4 Standardüberstunden leisten, um die Schwelle für den Steuerkredit von 1.200 € zu erreichen. Um den maximalen CIHS-Freibetrag von 700 € zu erhalten, sind 192 bzw. 84,7 Überstunden erforderlich.

— Steuerliche Auswirkungen auf Grenzgänger

Ein Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem Einkommen von 50.000 € in Luxemburg (inkl. 8.000 € für Überstunden) und einem Einkommen des Ehepartners von 10.000 € in Deutschland (Steuerklasse III, verheiratet, zwei Kinder) hat ein Gesamteinkommen von 60.000 €. Nach Abzug der Werbungskostenpauschale von 1.230 € bleibt ein zu versteuerndes

Einkommen von 58.770 €. Bei einem durchschnittlichen Steuersatz von 25 % beträgt der Steuerabzug für die Überstundenvergütung von 8.000 € etwa 2.000 €. Der CIHS deckt jedoch nur 35 % der Steuerlast ab, was zu einer Steuerminderung von lediglich 700 € führt.

— Maximal mögliche Überstunden

Die gesetzliche Höchstgrenze für einen Arbeitnehmer beträgt grundsätzlich 8 Stunden pro Woche oder 415,2 Stunden pro Jahr. Dies bedeutet, dass ein Arbeitnehmer, der zum Bruttomindestlohn von 14,86 € pro Stunde arbeitet, durch Überstunden bis zu 8.638 € pro Jahr verdienen kann. Für den durchschnittlichen Arbeitnehmer aus Deutschland, der einen Stundenlohn von 34 €, können Überstunden zu einem zusätzlichen Einkommen von etwa 19.000 € pro Jahr führen.

Der OGBL begrüßt zwar den Versuch des Finanzministeriums, die Auswirkungen der geänderten Vereinbarung mit Deutschland zu mildern, kritisiert jedoch die zugrunde liegende Problematik: Die Unterzeichnung dieser Vereinbarung durch die luxemburgischen Behörden hat eine Situation geschaffen, die zu einer unerwarteten steuerlichen Belastung für viele Grenzgänger führt.

Der OGBL fordert daher eine Fortsetzung der diplomatischen Bemühungen, um Grenzgänger in ihre frühere steuerliche Position zurückzusetzen und zukünftige vergleichbare Situationen zu vermeiden. Es ist an der Zeit, dass die Interessen der Grenzgänger entschlossen verteidigt werden, um eine gerechte und faire Behandlung sicherzustellen. ■

Hey there! Have you heard of OGBL?

Der OGBL war am 1. September bei der zweiten Ausgabe des Expat Day anwesend, der den ganzen Tag über in der Abtei Neumünster im Grund stattfand, um die neuen Expats, die gerade in Luxemburg angekommen sind, zu begrüßen und zu informieren.



OGBL und UNTC-CS erneuern ihr Kooperationsabkommen

Der OGBL und der kapverdische Gewerkschaftsbund UNTC-CS haben am 19. Juli in Luxemburg-Stadt in Anwesenheit der kapverdischen Botschafterin in Luxemburg, Edna Monteiro Marta, sowie des Präsidenten der "Fédération des Associations Capverdiennes du Luxembourg" (FACVL), Henrique de Burgo, sowie Pedro Lima, Mitglied des Vorstands der FACVL, ihr Kooperationsabkommen erneuert. Das neue Abkommen, das von der OGBL-Präsidentin Nora Back und der Generalsekretärin der UNTC-CS Joaquina

Almeida unterzeichnet wurde, verstärkt die seit 1992 bestehende Zusammenarbeit zwischen den beiden Gewerkschaftsorganisationen. Zu den Prioritäten des neuen Abkommens gehören unter anderem: der Kampf gegen Sozialdumping, die Verteidigung des Sozialschutzes, der sozialen, politischen und bürgerlichen Rechte der kapverdischen Arbeitnehmer und Rentner sowie die Achtung der individuellen und kollektiven Rechte.



Fragen an Herrn Paulo Pisco, portugiesischer Abgeordneter für Emigration

Doppelbesteuerung portugiesischer Staatsangehöriger in Luxemburg durch die Steuerverwaltung in Portugal: Der OGBL ist besorgt!

Die Immigriertenabteilung des OGBL hat am 29. Juli den portugiesischen Abgeordneten und Präsidenten der Unterkommission für Emigration Paulo Pisco angeschrieben, um mögliche Fälle von Doppelbesteuerung von portugiesischen Staatsbürgern, die in Luxemburg wohnen oder gewohnt haben, durch die portugiesische Steuerverwaltung zu thematisieren. Wir veröffentlichen hier den Briefwechsel zwischen dem OGBL und Herrn Paulo Pisco.

Brief des OGBL vom 29. Juli 2024 an Paulo Pisco:

„(...) Im Anschluss an Ihre parlamentarische Anfrage an die portugiesische Regierung vom 17. Juli 2024 über die Doppelbesteuerung der Vermögenswerte in Portugal von portugiesischen Emigranten aus der Schweiz möchte der OGBL Sie zu Ihrer Initiative beglückwünschen. Wir erinnern Herrn Pisco jedoch daran, dass die Vermögenswerte in Portugal von portugiesischen Staatsangehörigen, die in Luxemburg leben, ebenfalls doppelt besteuert werden. Wir verstehen daher nicht, warum sich die parlamentarische Anfrage ausschließlich auf den Schweizer Fall konzentriert.

Der OGBL möchte auch darauf hinweisen, dass Sie sich anlässlich eines kürzlichen Treffens im Mai dieses Jahres zwischen Ihnen als Abgeordnetem und verschiedenen Vertretern des OGBL verpflichtet haben, bei der portugiesischen Regierung in der Frage der Doppelbesteuerung der Renten von portugiesischen Rentnern aus Luxemburg, die in Portugal leben, zu intervenieren. Der OGBL hofft daher, dass der Herr Abgeordnete in dieser Angelegenheit intervenieren wird.

Mit besten Grüßen,
José Luís Correia und Sónia Neves, Zentralsekretäre der Immigriertenabteilung des OGBL.

29. Juli 2024 (...).“



OGB·L

Antwort des Abgeordneten Paulo Pisco am 3. August 2024

„(...) Sehr geehrte Sónia Neves und José Luís Correia, ich danke Ihnen für die E-Mail, die Sie mir geschickt haben und in der Sie an unser Gespräch erinnern, das wir Ende Mai über verschiedene Themen geführt haben, darunter die mögliche Doppelbesteuerung von portugiesischen Staatsangehörigen, die beschlossen haben, ihren steuerlichen Wohnsitz nach Portugal zu verlegen.

Wie versprochen habe ich versucht, Informationen über die steuerliche Situation portugiesischer Staatsangehöriger sowohl in Luxemburg als auch in der Schweiz zu erhalten. Nach den von mir gesammelten Informationen unterscheidet sich die steuerliche Situation von Portugiesen, die in der Schweiz wohnen, erheblich von derjenigen von Portugiesen, die in Luxemburg gelebt haben und sich im Rentenalter entschieden haben, nach Portugal zurückzukehren und dort ihren steuerlichen Wohnsitz zu begründen, hauptsächlich aufgrund des angenommenen Mietwerts und des Werts der Immobilie, die von den Schweizer Steuerbehörden praktiziert werden.

Laut Informationen, die ich direkt von der luxemburgischen Botschaft in Lissabon aufgrund einiger Beschwerden, die von Portugiesen eingereicht wurden, die Luxemburg im Rentenalter verlassen haben, um ihren steuerlichen Wohnsitz in Portugal zu begründen, erhalten habe, ist das Abkommen zur Vermeidung von Doppelbesteuerung aktiv und enthält Mechanismen, um jede mögliche Situation der Doppelbesteuerung zu lösen.

Laut der Botschaft gibt es jedoch keine Fälle von Doppelbesteuerung, von denen unsere Landsleute glaubten, dass sie existieren. Was es gibt, sind verschiedene Einkommensgruppen, die in Portugal mit höheren im Ausland erzielten Einkünften viel höher besteuert werden, als sie es tun würden, wenn sie steuerlich in Luxemburg (oder in dem Land, in dem die Rente gebildet wurde) ansässig blieben. Wie ich bereits in unserem Gespräch Ende Mai erwähnt habe.

Das bedeutet nicht, dass es nicht ein Problem gibt, das gelöst werden muss, wie ich auch erwähnt habe und für das wir eine Gesetzesinitiative vorsehen, die wir bei nächster Gelegenheit vorlegen wollen. Ich denke jedoch, dass es von größter Wichtigkeit wäre, dass der OGBL mir konkrete Fälle zukommen lässt, von denen er Kenntnis hat, damit wir besser beurteilen können, ob es sich um eine Doppelbesteuerung handelt oder nicht. Daher halte ich es für wichtig, dass wir diesen Dialog weiterhin pflegen, der wichtig ist, um zu versuchen, die Probleme unserer Mitbürger zu lösen.

Mit besten Grüßen.
Paulo Pisco,
3. August 2024

Neuer Exekutivvorstand der OGBL-Immigriertenabteilung



Der neue Exekutivvorstand der Immigriertenabteilung des OGBL, der am 21. September anlässlich der Generalversammlung der Abteilung gewählt wurde.

Präsidentin: Maria das Dores Azeredo;
Vizepräsidenten: Madalena Valério & Pietro Monaco;
Beigeordneter Sekretär: Bertrand Baltzinger;
Schatzmeister: Aphy Mputu;
Kassenrevisor: Bernard Colussi.

Die Mitglieder des neuen Exekutivvorstands werden auf dem Foto von den beiden neuen Zentralsekretären der Abteilung für Immigranten begleitet: Sónia Neves und José Luís Correia ■



Danke Eduardo!

Eduardo Dias, der in den letzten 30 Jahren fast im Alleingang die Immigriertenabteilung des OGBL verkörperte, ist nun offiziell in den Ruhestand getreten. Eduardo wurde 1992 von John Castegnaro persönlich rekrutiert und verbrachte genau 32 Jahre im OGBL im Dienste der Arbeitnehmer und Pensionierten. Viele werden seine legendäre lyrische und pikante Verve vermissen.

Auch wenn Eduardo nun nicht mehr Zentralsekretär des OGBL ist, zweifelt niemand daran, dass er sein Engagement, seine Überzeugungen und seinen Militantismus, die sein Leben bislang bestimmt haben, nicht so schnell aufgeben wird.

Danke Eduardo und alles Gute für den Ruhestand!

My Body My Choice

Körperliche Selbstbestimmung ist ein Menschenrecht

OGBL Equality und neun weitere Organisationen reagieren auf die frauenfeindlichen Äußerungen der katholischen Kirche zum Thema Abtreibung und Familienplanung.

Mit Entrüstung und Besorgnis nehmen wir die jüngsten Aussagen des Kardinals von Luxemburg zur Abtreibungsfrage zur Kenntnis. In einem Interview mit dem Luxemburger Wort äußerte sich der Kardinal kritisch zur Position von Kamala Harris zum Recht auf Abtreibung und brachte seine Ablehnung gegenüber dem Recht auf Schwangerschaftsabbrüche zum Ausdruck. Er bezeichnete Abtreibung als „barbarisch« und erklärte, dass er keine Ausnahmen bei Vergewaltigung und Inzest akzeptiere. Dabei lässt er die Frage offen, wie „barbarisch“ es u.a. ist, Frauen, die Opfer von Vergewaltigung und Inzest wurden, jegliches Selbstbestimmungsrecht abzusprechen und sie in eine erzwungene Mutterschaft zu drängen.

Die frauenfeindlichen Äußerungen des Kardinals spiegeln die Haltung der katholischen Kirche zu diesem Thema wider und stellen nicht nur einen Angriff auf das Selbstbestimmungsrecht der Frauen dar, sondern ignorieren die komplexen, persönlichen und oft traumatischen Umstände, unter denen Frauen sich für eine Abtreibung entscheiden. Das

Recht auf einen Schwangerschaftsabbruch ist in Luxemburg gesetzlich verankert. Dass der Kardinal den Gebrauch dieses Rechts als „falsche Entscheidung« abtut, zeigt eine gravierende Missachtung der individuellen Entscheidungsfreiheit und des menschlichen Leidens, das mit solch schwierigen Situationen einhergeht und unterstreicht noch einmal ausdrücklich, welche Stellung Frauen in der Weltanschauung der katholischen Kirche haben. Auch der Papst hielt sich bei seiner Visite in Luxemburg nicht mit patriarchalischen Äußerungen zurück und forderte die Einwohner*innen Luxemburgs dazu auf, mehr Kinder in die Welt zu setzen. Familienplanung und Sexualität sind und bleiben Privatsache und weder dem Papst noch der katholischen Kirche steht es zu, sich hier einzumischen.

Wir fordern von der katholischen Kirche und ihren Vertretern, den Dialog über Abtreibung und Frauenrechte auf der Basis von Respekt, Empathie und Verständnis für die Komplexität der Thematik zu führen, anstatt auf moralische Verurteilungen und dogmatische Positionen zu setzen.

Die unterzeichnenden Organisationen: CID Fraen an Gender, Femmes en Détresse, Femmes socialistes, déi gréng, déi jonk gréng, déi Lénk, OGBL Equality, Passerelle, Planning Familial und Sweet Joséphine■

Für die Vielfalt & Anerkennung eines jeden und einer jeden

Der OGBL nahm erneut an der "Marche de l'Égalité" teil, die am 13. Juli in Esch/Alzette stattfand. Organisiert von Rosa Lëtzebuerg, stand das Luxembourg Pride Street Fest mit Informationsständen, darunter auch der des OGBL, auf dem Programm. Der Gleichstellungsmarsch zog mehrere tausend Menschen an. Konzerte sowie zahlreiche andere Veranstaltungen und Events fanden auch in der Woche vor der eigentlichen Pride statt.



lokalsektionen



MUSEL-SAUER: Die Sektion Musel-Sauer hat ihre Mitgliederversammlung am Samstag, dem 20. Juli 2024 im „Bistro Quai“ in Grevenmacher abgehalten.

46 Zoom auf die Lokalsektionen



NORDSEKTIONEN: Die 4 Sektionen im Norden veranstalteten ihr diesjähriges Sommerfest am 8. September in Bissen.



DBRH: Die Sektion DBRH war bei der Braderie in Düdelingen am 20. Juli 2024 vertreten.



lokalsektionen

agenda

datum	uhr	sektion	event
17.10	19:00	Differdingen	Sektionstag 📍 Sporthalle „Buvette“ in Niederkorn
17.07	19:30	Thionville-Metz	Sektionstag 📍 „Le 112“ à Terville
18.10	18:00	Käldall	Sektionstag 📍 Kulturzentrum in Rümelingen
18.10	18:30	Kordall	Sektionstag 📍 Festsaal in Künzig
18.10	18:30	Uelzecht/Mess	Kegelspiel „Beim Kueb“ 📍 Steinbrücken
19.10	11:00	Musel-Sauer	Sektionstag 📍 „Simon's Plaza“ Potaschberg
23.10	19:00	Musel-Sauer	Informationsveranstaltung zu Renten 📍 Kulturzentrum Machera in Grevenmacher
24.10	18:00	Gemeng Suessem	Sektionstag 📍 Kulturschapp in Ehleringen
25.10	19:00	Dräilännereck	Sektionstag 📍 Restaurant Kohn in Altwies
25.10	19:00	Volmerange-les-Mines	Sektionstag 📍 „Espace socioculturel“ in Kanfen
26.10	18:30	DBRH	Jubiliarenfest 📍 Kulturzentrum in Hüncheringen
26.10		Dräilännereck	Halloween-Fest
30.10	16:00	Kädall	Rentnerfest 📍 Kulturzentrum „Schungfabrik“ in Tetingen
07.11	19:00	Uelzecht/Mess	Sektionstag 📍 Haus der Generationen in Schifflingen
08.11		Kanton Wooltz	Sektionstag 📍 Restaurant „An de Gässen“ in Eschweiler
09.11	18:00	Gemeng Suessem	Renter- und Jubilarenfest 📍 „Festikuss“ in Zolver
09.11	18:30	Musel-Saier	Jubiaren 📍 „Simon's Plaza“ Potaschberg
28.11		Esch-Uelzecht	Jubilarenfest
30.11		Luxemburg-Zentrum	Nikolausfest 📍 Beggen
30.11	18:30	Musel-Sauer	Feierabendumtrunk 📍 Café „New Rive Gauche“ in Grevenmacher
04.12	10:45	DBRH	Fest der Heiligen Barbara 📍 Friedhof in Düdelingen
05.12		Esch-Uelzecht	Sektionstag 📍 „Maison du Peuple“
14/12		Musel-Sauer	Schecküberreichung



Die Sektion der belgischen Grenz- gänger hat einen neuen Vorstand

Die Sektion der belgischen Grenzgänger hielt am 20. September ihren ordentlichen Sektionstag ab – eine Veranstaltung, die alle fünf Jahre in den sechs Monaten vor dem ordentlichen Kongress des OGBL stattfindet und zu der alle Mitglieder der Sektion der belgischen Grenzgänger eingeladen werden.

Bei dieser Gelegenheit findet auch die Wahl der Sektionsleitung für die nächsten fünf Jahre statt. Als Beweis für die Bedeutung der Sektion und das Interesse der Grenzgänger stellten sich dieses Jahr nicht weniger als 40 Kandidaten zur Wahl.

Zusätzlich zu den 25 Gewählten kooptierte die Sektion die 15 anderen sowie die 6 belgischen Grenzgänger, die beim OGBL angestellt sind.

Hier ist die Liste der gewählten Mitglieder: Jean-Luc Collin, Jacques Delacollette, Jacques Adam, Daniel Gaascht, Roland Lupo, Mylène Hozay, Monique Molitor, Raphael Lambert, Chantal Lupo-Giberyen, Roger Renzonnet, Marc Flock, Serge Gueuzaine, Michael Jacquemin, Patrick Neysen, Vincent Collin, Claude Conrod, Bruno Andreoli, Michel Closter, Josiane Mertz, Denis Bock, Yvon Bonmariage, Daniel Hardy, Nicolas Beaumont und Isabelle Poncelet.

An diesem Abend beehrte uns die OGBL-Präsidentin Nora Back mit ihrer Anwesenheit und hielt eine motivierende Rede über die Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Aktivität und die Kämpfe, die uns in den kommenden Wochen erwarten, darunter auch der Kampf um die Renten.

Der Abend wurde mit einem gemütlichen Beisammensein bei einem Essen und der Verteilung von Geschenken an ausgeloste Grenzgänger fortgesetzt. ■





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

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

#hereforyou

Elternurlaub:

Welche Bedingungen müssen erfüllt sein

um ihn in Anspruch nehmen zu können?



„Alle Eltern, die in Luxemburg arbeiten, unabhängig davon, ob sie im Land wohnen oder nicht, haben das Recht, Elternurlaub zu beantragen, um sich der Betreuung ihres Kindes zu widmen. Zum Zeitpunkt der Antragstellung darf das Kind nicht älter als 6 Jahre sein. Voraussetzung für den Anspruch auf Elternurlaub ist, dass die Eltern mindestens 12 Monate ununterbrochen beim Centre commun de la sécurité sociale angemeldet sind.“

Daniel, Gewerkschaftsberater des SICA/OGBL

Sie haben weitere Fragen?

Kontaktieren Sie unseren Informations- & Beratungsdienst (SICA)

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

Unsere

Leistungen



Vorzugsbedingungen

OGBL-Mitglieder können bei folgenden Angeboten von Vorzugsbedingungen profitieren:

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



Schutz

Freizeit-Unfallversicherung

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

Berufshaftpflicht und/oder Rechtsschutzversicherung

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



Unterstützung

Stipendien

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

Mitgliedschaft bei der OGBL-Sterbekasse

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

Mitgliedschaft bei der Patiente Verriedung

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

Hilfe bei Stress oder Mobbing

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





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



Beistand

Rechtsschutz

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

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

Kostenlose Erstellung Ihrer Steuererklärung

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

Hilfe für Rentner-innen mit gemischten Karrieren

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



Kollektivdienstleistungen

Verhandlung von Kollektivverträgen

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

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

Vertretung vor Sozialversicherungsorganen, Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeiten

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

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

Unterstützung bei Massenentlassung oder Konkurs

In Situationen, in denen die Beschäftigung gefährdet ist oder bei Massenentlassungen, verhandelt der OGBL Pläne zum Beschäftigungserhalt oder Sozialpläne mit dem Ziel, die Zahl der Entlassungen zu verringern, deren Folgen zu vermeiden und eine finanzielle Entschädigung zu erhalten, die günstiger ist als gesetzlich vorgesehen. Bei einem Konkurs organisiert der OGBL Info-Versammlungen damit Betroffene ihren

Anspruch auf Konkursausgleich sowie etwaige Lohnrückstände und andere fällige Beträge erhalten.

Entschädigung für Streik

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

Interventionen auf nationalpolitischer Ebene

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

Nennen wir nur einige Beispiele aus jüngster Zeit:

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

OGBL
— DIE GEWERKSCHAFT

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2024-2025, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 80.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

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

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



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis spätestens den 28. Februar 2025 einzusenden an

OGBL Gestion des membres

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange
oder per E-Mail an affiliation@ogbl.lu**

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an der Hochschule.

Wir wollen eine europäische Vermögenssteuer zur Finanzierung des sozialen und ökologischen Wandels und zur Unterstützung der vom Klimawandel betroffenen Länder.



TAX THE RICH

Unterstützen Sie die Europäische Bürgerinitiative zur Einführung einer europäischen Steuer auf große Vermögen, um einen klimatischen und sozialen Strukturwandel zu finanzieren und Ländern zu helfen, die unter dem Klimawandel leiden.

Seit mehr als einem Jahrzehnt ist die Europäische Union mit zahlreichen Krisen konfrontiert: wirtschaftliche, soziale, gesundheitliche, geopolitische, ökologische und andere. Diese Krisen sind ein Symptom für das Versagen der Wirtschafts-, Steuer- und Sozialpolitik der nationalen Regierungen und der Europäischen Union, die die Gesundheitssysteme, die öffentlichen Dienstleistungen, den Umweltschutz, die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung usw. geschwächt haben.

Die Ungleichheiten sind immer größer geworden, so dass heute die reichsten 1% der Welt fast die Hälfte

des weltweiten Reichtums besitzen und diese 1% auch mehr CO₂-Emissionen ausstoßen als die ärmste Hälfte der Welt.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist eine grundlegende Neuausrichtung der Europäischen Union in Richtung eines gerechten und demokratischen Klimawandels dringend erforderlich.

Eine Steuer auf große Vermögen würde den Kampf gegen den Klimawandel und gegen Ungleichheit beschleunigen. Als Beitrag zu den Eigenmitteln der Europäischen Union würde diese Steuer Einnahmen generieren, die es ermöglichen würden, die von der Union und ihren Mitgliedstaaten verfolgte Politik des ökologischen und sozialen Strukturwandels unter Berücksichtigung ihrer objektiven Situation mitzufinanzieren.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN
UND ZUR UNTERSTÜTZUNG
DIESER EUROPÄISCHEN
BÜRGERINITIATIVE



Ogbl.lu

Berufssyndikate

Events

Praktische Infos

Dienstleistungen

News



Der OGBL war beim ManiFiesta-Festival vertreten



Zum zweiten Mal in Folge wurde der OGBL eingeladen, an der ManiFiesta in Ostende teilzunehmen.

Dabei handelt es sich um ein von der PTB in Belgien organisiertes Festival, bei dem eine Reihe von Konferenzen und Debatten rund um die Gewerkschaftswelt sowie Konzerte stattfinden.

Am 7. und 8. September schickte der OGBL eine schlagkräftige Truppe an die belgische Küste, um das ganze Wochenende über einen Stand zu betreiben, der unsere Gewerkschaft im Syndikatsdorf inmitten von Delegationen aus Belgien, Frankreich, Italien, Spanien und Deutschland vertrat, sowie in Anwesenheit anderer Gewerkschaftsorganisationen wie industriAll und der Union syndicale fédérale (vertritt die EU-Beamten).

Milena Steinmetzer, Zentralsekretärin des OGBL in der Industrie, hatte die Gelegenheit, mit Shawn Fain im Rahmen einer Debatte mit dem Titel "Working Class United: Begegnung mit Shawn Fain" zu diskutieren. Milena hatte die Gelegenheit, Shawn Fain über seine Strategie zum Abschluss von Kollektivverträgen zu befragen und ob er das europäische Ziel, 80% der Unternehmen mit Kollektivverträgen auszustatten, für erreichbar hält.

Zur Information: Shawn Fain ist der Vorsitzende der amerikanischen Automobilgewerkschaft UAW und hat für die Arbeitnehmer in den USA bedeutende Lohnerhöhungen ausgehandelt.

Das Wochenende war reich an Austausch und Debatten über Themen wie Feminismus, Faschismus und Gewerkschaftswesen sowie über die bevorstehenden Herausforderungen für die Arbeitnehmer. ■

Erklärung der FERPA

Anlässlich des Internationalen Tages der älteren Menschen

Anlässlich des Internationalen Tages der älteren Menschen am 1. Oktober 2024 erinnert und betont die Europäische Föderation der RentnerInnen und älteren Menschen (FERPA) die Rolle und Stellung der Rentner in Europa und die Notwendigkeit, ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu sichern und die Freiheit zu schützen, in Würde in den Ruhestand zu gehen.

Rentner und ältere Menschen sind nach wie vor von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen, die sich auf ihre Lebensbedingungen und sozialen Rechte auswirken. Ihre angemessene Konsultation, die von den Vereinten Nationen und der UNECE (Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa) empfohlen wird, ist noch lange nicht gewährleistet.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Institutionen sich verpflichten, alle Stereotypen zu bekämpfen, die zu "Ageismus" führen, den Reichtum und die Erfahrung von Rentnern und älteren Menschen anzuerkennen und aufzuwerten und ihre Einbeziehung in die partizipative Demokratie zu gewährleisten.

Alle FERPA-Organisationen nutzen den 1. Oktober als Gelegenheit, um sich zu mobilisieren, damit ihre Stimme und die der älteren Menschen gehört wird.

Außerdem wollen sie an ihre vorrangigen Forderungen erinnern:

- Die automatische Indexierung aller Renten an die Löhne und/oder Preise.
- die Einführung einer Mindestrente, die über der Armutsgrenze liegt, und die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf die Rente
- das Recht auf eine hochwertige und langfristige Gesundheitsversorgung für alle
- das Recht auf hochwertigen Wohnraum, der die Bedürfnisse älterer Menschen berücksichtigt
- das Recht auf Zugang zu Energie und grundlegende Dienstleistungen.

Die FERPA schließt sich den Initiativen an, die von ihren Mitgliedsorganisationen zu diesem Anlass und danach ergriffen werden ■

Die Europäische Föderation der RentnerInnen und älteren Menschen (FERPA) hat sich innerhalb des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) entwickelt und arbeitet aktiv an der Gestaltung der Gesetzgebung und der Politik der Europäischen Union durch direkte Lobbyarbeit bei den verschiedenen EU-Institutionen. Sie möchte, dass ein Verfahren eingeführt wird, mit dem die Europäische Kommission die repräsentativsten Organisationen von Rentnern und älteren Menschen konsultiert, damit deren Stimme gehört wird.



AUF DER SUCHE NACH EINER WEITERBILDUNG?

Nos formations,
votre atout.

Entdecken Sie unser Angebot auf [LLLC.lu](https://www.lllc.lu)



© Tom Fielitz Photography

Abendkurse
Seminare
Akademische Weiterbildungen
Fachspezifische Weiterbildungen
Weiterbildungen für Senioren
Zertifizierungen

Die verschiedenen Kursformate:

-  Präsenzunterricht
-  Blended Learning
-  Virtueller Unterricht
-  E-learning

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG
LA VOIX DES SALARIÉS DEPUIS 100 ANS.



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



Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu —   

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT

PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL