

aktuell

#5 2024 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL



DOSSIER

Das Luxemburger
Sozialmodell

Jeder Angriff wird zu einer

konsequenten Reaktion führen!

AKTUELL—Das Magazin des OGBL

Herausgeber
OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion
Nora Back

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

Verantwortlicher Herausgeber
für Belgien
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Druck
Editpress
Dezember 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 10-27
<p>Die Gewerkschaften antworten auf die Attacke der Regierung Schluss mit der Chaospolitik: Die Gewerkschaften vermehren Gespräche Liberalisierung der Sonntagsarbeit: ein Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer im Handel Renten: Die Ministerin verwirft Optionen Einheitliches Vorgehen der Gewerkschaften zur Verbesserung der finanziellen Lage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung Stoppt die steuerlichen Benachteiligungen für die Grenzgänger! Eine aktive und ambitionierte Fiskalpolitik ist nicht nur möglich, sondern notwendig! Gehälterabkommen: Der OGBL hat dem Minister für den Öffentlichen Dienst seinen Forderungskatalog unterbreitet</p>	
◆ Nachrichten von der Basis	S 28-47
<p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>	
◆ Ansichten	S 48-53
<p>Die Großregion der Gewerkschaften Die Immigrierten sind sehr besorgt über die Entwicklung der Wohnungs- preise und der Armut Die Rentner beraten über die Zukunft unseres Rentensystems</p>	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 54-62
◆ Praktische Fragen & Infos	S 65
<p>Kann man wegen einer Schwangerschaft seinen Arbeitsplatz verlieren?</p>	



Die Spannung ist plötzlich gestiegen

In unserer letzten Ausgabe schrieb die OGBL-Präsidentin, dass der Herbstwind eisig werden würde und dass wir uns bald verteidigen müssten. Die vergangenen Wochen haben ihr weitgehend Recht gegeben.

Zwischen der einseitigen Entscheidung der Regierung, die Sonntagsarbeit im Handel zu liberalisieren, den beunruhigenden Ankündigungen zur Organisation der Arbeitszeit, der zunehmenden Diskriminierung von Grenzgängern, einer Gesundheitspolitik auf Sicht, einer Wohnungspolitik zugunsten der großen Bau-träger, der hitzigen Diskussion um die Renten und schließlich - als Sahnehäubchen - dem Frontalangriff auf die Kollektivverträge: die Spannungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung sind in den letzten Wochen aufgrund ihrer offen feindseligen Politik gegenüber den Arbeitnehmern und Rentnern plötzlich eskaliert.

Wir gehen auf den folgenden Seiten ausführlich darauf ein, ebenso wie auf die Gegenwehr der Gewerkschaften, die sich um eine starke gemeinsame Front aus OGBL und LOGB herum organisiert, die bereit ist, allen Angriffen, die

derzeit hageln, entgegenzutreten – die Versammlung am 3. Dezember war ein erster Ausdruck davon.

Neben den verschiedenen Angriffen ist auch eine fast schon offenkundige Absicht der Regierung zu beobachten, die Gewerkschaften aus allen Diskussionen herauszuhalten. Damit stellt die Regierung unser berühmtes luxemburgisches Sozialmodell in Frage, das ein wesentlicher Bestandteil des Wohlstands in Luxemburg ist und dem wir in dieser Ausgabe einen Schwerpunkt gewidmet haben.

Ansonsten finden Sie in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* natürlich wie gewohnt alles, was die soziale Aktualität des Landes in den letzten Wochen geprägt hat, die laufenden Konflikte in den Betrieben, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und nicht zu vergessen die Neuigkeiten aus den anderen OGBL-Strukturen.

**Viel Spaß beim Lesen.
Und schöne Feiertage.**



Olivier Landini

Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Die Gewerkschaften antworten auf die Attacke der Regierung



Dienstag, 3. Dezember 2024 im Parc Hôtel Alvisse in Dommeldingen. Fast tausend Delegierte und Militanten des OGBL und des LCGB kamen zusammen, um eine klare Botschaft an die Regierung und das Patronat zu senden: Jeder Angriff auf unsere sozialen Errungenschaften wird eine konsequente Antwort der Gewerkschaften nach sich ziehen! (Lesen Sie die Seiten: 10-13)





Das richtige Thermometer wählen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu messen!

Im Juni veröffentlichte das "World Competitiveness Center" der Schweizer Wirtschaftshochschule "International Institute for Management Development" (IMD) die neue Version seines "World Competitiveness Rankings", in dem Luxemburg auf Platz 23 von 67 Ländern rangiert.

Auch wenn das Abrutschen Luxemburgs in der Rangliste der Wettbewerbsfähigkeit in bestimmten Wirtschaftskreisen Alarmrufe auslöst, muss man feststellen, dass diese Alarm-signale nicht wirklich begründet sind, wie die Arbeitnehmerkammer in einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung erklärt (*Econews* Nr. 14, September 2024). Tatsächlich lässt sich die Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit im Wesentlichen durch den europäischen wirtschaftlichen Kontext einerseits, durch die Nichtberücksichtigung luxemburgischer Besonderheiten ohne direkten Zusammenhang mit der Wettbewerbsfähigkeit und durch eine zunehmend negative Wahrnehmung der Lage des Landes seitens der befragten hiesigen Unternehmen, die kontraproduktiv ist, da sie die Attraktivität des Landes untergräbt, erklären lässt.

Abgesehen vom konjunkturellen Kontext betont die CSL, dass auch darauf hingewiesen werden muss, dass scheinbare Schwächen in Bezug auf die Wettbewerbsfähigkeit oftmals ebenso viele Vorteile in Bezug auf die Attraktivität darstellen. Wie bei allen internationalen Rankings sollte man daher differenziert vorgehen und sich insbesondere nicht von den Arbeitshypothesen täuschen lassen, die durch den ideologischen Rahmen der Ersteller dieser Rankings vorgegeben sind. So werden in den Wettbewerbsindizes vor allem Faktoren der preislichen Wettbewerbsfähigkeit wie öffentliche Ausgaben, Lohnniveaus oder die Entwicklung der Arbeitsproduktivität hervorgehoben, auf Kosten anderer Faktoren der nichtpreislichen Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität wie Erziehungs- und Ausbildungssysteme, soziale Sicherungsnetze oder Innovation und Forschung.

Schlimmer noch, die nationalen Kommentatoren beschränken sich darauf, allein auf die Faktoren der preislichen Wettbewerbsfähigkeit einzudreschen, indem sie Arbeitszeitverlängerungen, die Abschaffung des automatischen Lohnindexsystems, Steuerensenkungen und die Demontage des Rentensystems fordern, anstatt sich an die Definition von Wettbewerbsfähigkeit zu erin-

nern, die von den Sozialpartnern im Rahmen der Arbeiten des Wirtschafts- und Sozialrats gewählt wurde, d. h. „die Fähigkeit einer Nation, den Lebensstandard ihrer Einwohner dauerhaft zu verbessern und ihnen ein hohes Beschäftigungsniveau und sozialen Zusammenhalt zu verschaffen und gleichzeitig die Umwelt zu schützen“.

Diese Arbeiten, die im Anschluss an eine Selbstbefassung des WSR durchgeführt wurden, gingen von der Feststellung aus, dass „die Benchmarks und insbesondere einige zugrunde liegende Indikatoren die Besonderheiten Luxemburgs (sehr kleines Gebiet mit einem kleinen Binnenmarkt für Waren und Dienstleistungen und einem Arbeitsmarkt und einer Wirtschaft, die weitgehend nach außen offen sind und vom Dienstleistungssektor, insbesondere dem Finanzsektor, dominiert werden) nicht ausreichend berücksichtigen und daher nur ein unvollkommenes und partielles Bild der wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage des Landes vermitteln.“

Bereits vor dreißig Jahren machte Paul Krugman (1994) darauf aufmerksam, dass die Wettbewerbsfähigkeit allzu oft als Vorwand benutzt wird, um schwierige oder unpopuläre Maßnahmen umzusetzen, ohne die eigentlichen Ursachen der Probleme anzugehen.

Dreißig Jahre nach Krugmans Kritik am Begriff der Wettbewerbsfähigkeit und seiner missbräuchlichen Verwendung und fast zehn Jahre nach dem Versuch des WSR, diesem nebulösen Konzept Substanz zu verleihen, scheint sich die Situation also kaum verändert zu haben.

Abgesehen von der konzeptionellen Kritik muss man angesichts der Indikatoren, die in den Rankings zur Wettbewerbsfähigkeit (und in diesem Fall in denen des IMD) berücksichtigt werden, feststellen, dass Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität nicht gut zusammenpassen. So genügt es, die Ergebnisse des "World Competitiveness Yearbook" mit denen des "Talent Rankings" zu vergleichen, das ebenfalls von IMD erstellt wurde. Im Talent Ranking schneidet Luxemburg unbestreitbar besser ab als bei der Wettbewerbsfähigkeit: Die Attraktivität des Großherzogtums scheint sich konstant auf den vorderen Plätzen der Rangliste zu halten (allerdings mit einer Flaute im Jahr 2022).



Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Richtlinie

Der Europäische Gewerkschaftsbund stellt fest, dass die meisten europäischen Regierungen die Frist für die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie in nationales Recht nicht eingehalten haben, und unterstreicht, dass einige von ihnen sogar so weit gehen, aktiv gegen die Ziele der Richtlinie zu arbeiten, wie z. B. Luxemburg (siehe Seiten 10-13).

Mehr als 20 Millionen Menschen müssten von einer Lohnerhöhung profitieren, wenn die Richtlinie ordnungsgemäß umgesetzt würde, mit Mindestlöhnen, die die Lebenshaltungskosten berücksichtigen, und mehr Arbeitnehmern, die von kollektivvertraglich ausgehandelten Löhnen profitieren.

Laut einer neuen Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) hat die in der Richtlinie vorgesehene „doppelte Schwelle“ der angemessenen Entlohnung – 60% des Medianlohns und 50% des Durchschnittslohns – bereits positive Auswirkungen auf die Festlegung von Mindestlöhnen in vielen Ländern.

Wie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) jedoch feststellt, haben die meisten EU-Länder die Frist vom 15. November für die Umsetzung der Richtlinie nicht eingehalten.

Laut Tea Jarc, konföderale Sekretärin des EGB – die am vergangenen 3. Dezember ebenfalls in Luxemburg anwesend war, um den OGBL und den LCGB in ihrem Kampf zu unterstützen: „Diese Richtlinie hat das Potenzial, die Situation zu verändern, wenn sie korrekt umgesetzt wird, indem sie nicht nur sicherstellt, dass die grundlegenden Lohnbedingungen die Lebenshaltungskosten berücksichtigen, sondern auch, dass mehr Menschen durch Kollektivverhandlungen wirklich in den Genuss von fairen Löhnen kommen.“

Deshalb ist es schockierend, dass so viele Regierungen die Versprechen, die sie den Arbeitnehmern vor zwei Jahren gegeben haben, nicht einhalten und dass einige von ihnen beschämenderweise sogar versuchen, eine gerechte Entlohnung und die Kollektivverhandlungen in Frage zu stellen.■



Make Amazon Pay

Die internationale Koalition "Make Amazon Pay", der weltweit über 80 Organisationen angehören, darunter auch der OGBL, hat am 29. November, anlässlich des Black Friday, in zahlreichen Ländern weltweit, darunter auch Luxemburg, symbolische Aktionen durchgeführt, um ein Ende der zerstörerischen und ungerechten Praktiken von Amazon zu fordern.■



Gewerkschaftskämpfe des Nordens und des Südens vereinen

Eine OGBL-Delegation führte am 16. Oktober Gespräche mit Vertretern der Gewerkschaft der Beschäftigten des Bananenkonzerns ORTISGRA und von ASTAC, der führenden Gewerkschaft der Bananenarbeiter in Ecuador (Asociación Sindical de Trabajadores Agrícolas y Campesinos). Bei dem Gespräch ging es vor allem um die Möglichkeit, Allianzen zwischen Gewerkschaften aus dem globalen Norden und Gewerkschaften aus dem Süden zu schmieden, um den Kampf gegen undurchsichtige Lieferketten und unzumutbare Arbeitsbedingungen, denen die Arbeiter in den Ländern des Südens ausgesetzt sind, zu verstärken.■

Wir sind an einem Punkt der sozialen Geschichte des Landes angelangt, an dem es auf alles ankommt

Welch beeindruckenden Bilder zum Jahresende. Am 3. Dezember haben wir, zusammen mit dem LCGB, den Saal des „Parc Hôtel Alvisse“ überfüllt mit fast tausend Militanten und Personaldelegierten. Rot und grün saßen wir zusammen mit geballter Kraft, gegen die geplanten Angriffe auf unser Kollektivvertragsgesetz.

Der Raum war energiegeladen und wir haben uns versammelt, um die Regierung zu warnen, dass wir mit aller Konsequenz und mit allen unseren Mitteln verteidigen werden, wofür Generationen von Gewerkschaftern gekämpft haben. Ihnen werden wir treu bleiben.

Wir haben uns versammelt, um zu fordern, dass es mehr Tarifverträge gibt und nicht weniger. Und zwar Tarifverträge mit Inhalt. Um unsere Verhandlungsrechte zu verteidigen.

Aber auch, weil wir unsere Regierung offenbar daran erinnern müssen, was unser Land ausmacht. Was die „success story“ unseres Sozialmodells ausmacht.

Denn zusammen mit der einseitigen Entscheidung des Ministers, die Arbeitnehmer sonntags den ganzen Tag in den Geschäften arbeiten zu lassen; zusammen mit drohenden Verschlechterungen bei den Arbeitszeiten und Versprechen an Arbeitgeber, die Work-Life-Balance jetzt neu zu definieren, nämlich in Richtung mehr work und weniger life; zusammen mit einer katastrophalen Politik gegenüber den

mehr als 200.000 Grenzgängern, die unser Land jeden Tag bereichern; zusammen mit einer scheinbar planlosen Gesundheitspolitik, in der kranke Menschen gejagt werden, anstatt dafür zu sorgen, dass sich jeder eine gute Versorgung leisten kann; zusammen mit einer Lösung für die Immobilienkrise, die nur darin besteht, den Großgrundbesitzern noch mehr Geld zu geben, und nicht zuletzt, zusammen mit der skandalösen und undemokratischen Diskussion um unsere Renten, wissen wir, dass unser Widerstand nicht im Parc Hôtel endet. Er hat gerade erst begonnen und er wird weit gehen.

Denn wir sind an einem Punkt in der sozialen Geschichte des Landes angelangt, an dem alles darauf ankommt. Unsere Regierung redet viel über Respekt, zeigt aber keinen. Sie verpasst keine Gelegenheit, den Leuten einzutrichern, dass wir, die Gewerkschaften, veraltet seien, dass wir weniger Mitglieder hätten, dass wir die Bevölkerung nicht repräsentierten, dass wir nichts verstanden hätten.

Und jetzt ruft uns diese Regierung zum Respekt auf?!



Nora Back

Wir sind bereit.
Gemeinsam als die beiden
größten Gewerkschaften
des Landes, OGBL und LCGB,
gebündelt mit unseren über
125.000 Mitgliedern,
unseren 10.000 Militanten,
mit all unserer geballten
Kraft sind wir
stärker denn je.

Wir brauchen genau jetzt mehr Kollektivverträge. Der OGBL fordert eine gesetzliche Verpflichtung für die Arbeitgeber zur Verhandlung und zum Abschluss von Branchen-Kollektivverträgen.

Und das geht. Wir sagen auch wie. Dem Patronat in Luxemburg muss erklärt werden, dass Kollektivverträge erforderlich sind. Die Arbeitgeber bedauern den Fachkräftemangel in fast allen Betriebsbranchen. Hier liegt ein Teil der Lösung: faire Löhne und Arbeitsbedingungen durch mehr Tarifverträge.

Denn Kollektivverträge sind der einzige Weg zu mehr Gerechtigkeit und auch zu mehr Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Sie verhindern Lohndumping und prekäre Arbeitsbedingungen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Zeiten, die auf uns zukommen, werden nicht einfach sein.

Aber wir sind bereit. Gemeinsam als die beiden größten Gewerkschaften des Landes, OGBL und LCGB, gebündelt mit unseren über 125.000 Mitgliedern, unseren 10.000 Militanten, mit all unserer geballten Kraft sind wir stärker denn je.

Und ohne in die Zukunft vorzuschauen, können wir sagen das neue Jahr wird genauso anfangen, wie das Alte aufgehört hat: laut und fordernd! Denn das müssen wir sein.

In der Zwischenzeit wünsche ich Euch allen erholsame Feiertage mit Euren Liebsten, startet gut ins neue Jahr, tankt Kraft und Energie, wir werden sie brauchen.

Nora Back, Präsidentin des OGBL

Die Gewerkschaften antworten auf die Attacke der Regierung

Rund 1.000 Delegierte und Militanten des OGBL und des LCGB versammelten sich am 3. Dezember im Parc Hôtel Alvisse in Dommeldingen, um der Regierung und dem Patronat eine klare Botschaft zu senden: Jeder Angriff auf unsere sozialen Errungenschaften wird eine konsequente Antwort der Gewerkschaften nach sich ziehen!

„Liebe Regierung, wir sind heute hier, um Sie zu warnen, dass wir konsequent und mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln das verteidigen werden, was Generationen von Gewerkschaftern vor uns erkämpft und bewahrt haben. Wir sind heute hier, um zu fordern, dass es mehr und nicht weniger Kollektivverträge gibt - Kollektivverträge mit Inhalt! Wir sind heute hier, um unsere Verhandlungsrechte zu verteidigen, aber auch, weil wir unsere Regierung offensichtlich daran erinnern müssen, was die Stärke unseres Landes ausmacht. Und dies, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist nur ein erster Schritt“, rief OGBL-Präsidentin Nora Back vom Rednerpult aus, zusammen mit LCGB-Präsident Patrick Dury und der Konföderalsekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), Tea Jarc, die eigens nach Luxemburg gereist war, um den OGBL und den LCGB bei dieser ersten Aktion als Antwort auf den Angriff der Regierung auf die Rechte und Errungenschaften der Gewerkschaften zu unterstützen, in den Saal.



Während die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften und der Regierung seit dem Amtsantritt der CSV-DP-Koalition bereits etwas angespannt waren, haben sich die Spannungen in den letzten Wochen plötzlich verschärft, insbesondere nachdem der Arbeitsminister am 8. Oktober dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) seinen Vorentwurf für einen Aktionsplan zum Kollektivvertragswesen in Luxemburg vorgelegt hatte, der Elemente enthielt, die riskierten, einen der wichtigsten Pfeiler bei der Lohnbildung in Luxemburg völlig in Frage zu stellen.

— Das Lohnverhältnis ist ein asymmetrisches Verhältnis

Wieso ist die Position von Minister Mischo so problematisch? Im Wesentlichen sieht er vor, die Möglichkeit zur Aushandlung von Kollektivverträgen in Unternehmen auf nicht gewerkschaftlich organisierte Delegierte auszuweiten. Die Maßnahme mag vielleicht auf den ersten Blick völlig harmlos erscheinen, hätte aber in der Praxis dennoch dramatische Folgen, da sie alle gewerkschaftlichen Errungenschaften in Kollektivverträgen (Gehältertabelle, Zusatzurlaub, 13. Monat, Arbeitszeitverkürzung, Beteiligung am Unternehmensgewinn usw.) in Frage stellen und im weiteren Sinne alle wichtigen sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften gekämpft haben, gefährden würde (Index, sozialer Mindestlohn, Sozialversicherungen, Familienleistungen, 40-Stunden-Woche, gesetzlicher Urlaub usw.).

Denn nicht umsonst räumen das Arbeitsrecht, die IAO und sogar die EU-Richtlinie selbst (die mit diesem Entwurf im Prinzip umgesetzt werden soll) den Gewerkschaften das alleinige Vorrecht auf Kollektivverhandlungen in Unternehmen ein. Warum ist das so? Ganz einfach: Weil das Lohnverhältnis, die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, niemals symmetrisch ist. Und nur eine Gewerkschaft verfügt über die Unabhängigkeit und die Ressourcen, um mit einem Arbeitgeber ein Kräfteverhältnis einzugehen, das zu einem sinnvollen, kohärenten Kollektivvertrag führen kann, der echte Vorteile für die Arbeitnehmer enthält. Dies ist eine wichtige Errungenschaft des Arbeitsrechts, das in erster Linie auf den Schutz der Arbeitnehmer abzielt.

Seit Jahren fordert der OGBL eine Reform des aktuellen Gesetzes, da dieses in der Tat nicht mehr an die aktuelle Situation angepasst ist. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes vor 20 Jahren hat sich die luxemburgische Wirtschaft stark diversifiziert und das Wirtschaftsgefüge des Landes völlig verändert. Die Realität vor Ort ist nicht mehr dieselbe: 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, bessere



„Dies, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist nur ein erster Schritt.“



„Wir haben viele gute Ideen, wie wir das schaffen können. Der, der keine guten Ideen hat, ist unser Arbeitsminister. Er hat sogar eine neue Definition für Kollektivverträge erfunden: Kollektivverträge ohne Gewerkschaft! Bravo!“

Löhne, mehr Lohngerechtigkeit und eine gerechtere Umverteilung des erwirtschafteten Reichtums sind.

„Diese politische Passivität der Regierung und des Gesetzgebers ist dafür verantwortlich, dass ein immer größerer Teil der Unternehmen im Land und damit auch der Beschäftigten keinen Kollektivvertrag hat. Diese Passivität hat den Arbeitgebern und den Aktionären in die Hände gespielt“, erklärt Nora Back.

Auch die Europäische Kommission hat diese besorgniserregende Entwicklung zur Kenntnis genommen und mit ihrer Richtlinie reagiert, die eben darauf abzielt, die kollektivvertragliche Deckungsrate in den EU-Ländern auf 80% auszudehnen. „Und was macht unsere Regierung? Und was macht unser Arbeitsminister?“, fragt die OGBL-Präsidentin. „Sie tun so, als ob sie nicht mehr in Europa leben würden. Sie ignorieren nicht nur den Inhalt und die Ausrichtung der Richtlinie, sondern schlimmer noch, sie pervertieren das Ganze in sein Gegenteil! Das demokratische Recht der Gewerkschaften, frei zu kontrahieren und verhandeln zu können, soll ausgehebelt werden. Sie wollen das Kollektivvertragsgesetz noch weiter verschlechtern und schwächen, anstatt es zu verbessern. Sie verzerren die Definition von Kollektivverhandlungen. Sie pervertieren die Definition des Sozialdialogs – international klare Definitionen, die aber anscheinend gerade hier in Luxemburg nicht mehr klar sind.“

— Die Gewerkschaften machen Vorschläge

Die Gewerkschaften haben in den letzten Jahren mehrere Vorschläge entwickelt, wie der Deckungsgrad von Kollektivverträgen erhöht werden könnte, ohne den Geist des Systems zu verfälschen. Zunächst einmal schlagen sie vor, die Aushandlung von Branchenkollektivverträgen zu erleichtern, indem sie eine Verhandlungspflicht für die betreffenden Arbeitgeberverbände einführen, wenn eine Gewerkschaft dies beantragt, wie dies bereits heute auf Unternehmensebene der Fall ist. Ein weiterer von den Gewerkschaften entwickelter Ansatz ist die Einführung von Anreizen, die die Unternehmen zum Abschluss von Kollektivverträgen ermutigen. Der Staat könnte beispielsweise die Vergabe öffentlicher Aufträge ausschließlich von Unternehmen abhängig machen, die über einen Kollektivvertrag verfügen. Auch staatliche Beihilfen für Unternehmen könnten künftig von der Existenz von Kollektivverträgen in den Unternehmen abhängig gemacht werden.

„Wir haben viele gute Ideen, wie wir das schaffen können. Der, der keine guten Ideen hat, ist unser Arbeitsminister. Er hat sogar eine neue Definition für Kollektivverträge erfunden: Kollektivverträge ohne Gewerkschaft! Bravo! Das Paradies für die Arbeitgeber. Die Arbeitgeber, die mit sich selbst einen Kollektivvertrag aushandeln. Ich kann nicht sagen, dass es

so etwas noch nie gegeben hat, denn das war schon immer der geheime Wunsch der Arbeitgeber. Aber was es noch nie gegeben hat, ist, dass sie von der Regierung grünes Licht für ihre Angriffe auf die Löhne bekommen. Das ist nur in einer Welt möglich, in der der Präsident der Handelskammer plötzlich Premierminister wird“, sagt Nora Back.

— Die Regierung versucht, die Gewerkschaften zu umgehen

Und das ist noch nicht alles. Mit der einseitigen Entscheidung der Regierung, die Menschen im Handel den ganzen Tag am Sonntag arbeiten zu lassen, den Ankündigungen, die nichts Gutes verheißen, wenn es um die Neudefinition der Arbeitszeit geht, der katastrophalen Politik gegenüber den Grenzgängern, einer Gesundheitspolitik auf Sicht, einer Wohnungspolitik zugunsten der großen Bauträger und schließlich der skandalösen Diskussion um die Renten: Die Liste der gewerkschaftlichen Beschwerden über die Regierung ist lang.

„Diese Regierung redet viel vom Sozialdialog, aber sie praktiziert ihn nicht. Sie versuchen, uns aus allen offiziellen Gremien auszuschließen. Wir sind ihnen lästig, sie wollen uns ausschließen. Aber das wird ihnen nicht gelingen! Wir haben es bereits mehrfach gesagt: Alles deutet darauf hin, dass die Regierung das Ziel verfolgt, die Gewerkschaften zu zerschlagen. Und wir sind heute hier, um ihnen zu zeigen, dass sie es nicht schaffen werden. Die Regierung ist nun seit einem Jahr im Amt. Und sie sagen über ihre eigene Bilanz, dass sie neuen Schwung gebracht hätten. Wenn ich mich in diesem Saal umsehe, stelle ich fest, dass sie nur unserer gewerkschaftlichen Zusammenarbeit neuen Schwung verliehen haben. Und zusammen, die beiden größten Gewerkschaften des Landes, zusammen als OGBL und LCGB, zusammen, mit unseren mehr als 125.000 Mitglie-



dern, mit unseren zehntausenden Aktivisten und tausenden Delegierten, zusammen mit unserer ganzen Kampfkraft, sind wir stärker als je zuvor. Und wir werden sehen, wer wen überrollt!“.

Die Demonstration vom 3. Dezember war eine Warnung an die Adresse der Regierung. Sowohl die Präsidentin des OGBL als auch der Präsident des LCGB warnten, dass es sich um eine erste Aktion handelte und beide machten deutlich, dass sie, falls es sich als notwendig erweisen sollte, einen „Generalstreik“ nicht ausschließen würden. **Der Ton ist vorgegeben.**



Schluss mit der Chaospolitik

Die Gewerkschaften vermehren Gespräche

Angesichts der zahlreichen Angriffe der Regierung haben OGBL und LCGB in den letzten Wochen vermehrt Unterredungen mit den politischen Oppositionsparteien geführt. So trafen sie nacheinander mit parlamentarischen Delegationen der LSAP, der déi gréng und der déi Lénk zusammen.

Alle sicherten den Gewerkschaften ihre Unterstützung zu und verurteilten die Angriffe der Regierung auf das luxemburgische Sozialmodell, das auf dem Tripartite-Modell und einem respektvollen Sozialdialog beruht.

Der OGBL, der LCGB, die LSAP, déi gréng und déi Lénk prangerten somit sowohl formal als auch inhaltlich die Versuche der Regierung an, die Rolle der Gewerkschaften zu schwächen, indem sie ihnen einen echten Dialog verweigert und ihre Absichten bezüglich der Rolle, die sie in Zukunft in Luxemburg spielen sollen, nicht klar zum Ausdruck bringt.

Der OGBL, der LCGB, die LSAP, déi gréng und déi Lénk bekräftigten ebenfalls ihr gemeinsames Engagement für die Verteidigung der sozialen Errungenschaften und des luxemburgischen Sozialmodells, indem sie ein sofortiges Ende der von der Regierung initiierten Chaospolitik forderten und der Meinung waren, dass alle fortschrittlichen Kräfte nunmehr zusammenkommen müssen, um eine gemeinsame Front zu bilden.





— Die Gewerkschaften alarmieren auch die EU-Abgeordneten

Der OGBL und der LCGB wollten auch die Europaabgeordneten Tilly Metz (déi gréng), Marc Angel (LSAP) und Charles Goerens (DP) auf die Absichten der Regierung in Sachen Kollektivverträge aufmerksam machen, die den Zielen der europäischen Mindestlohnrichtlinie völlig zuwiderlaufen.

Bei einem Treffen am 11. November bemängelten die beiden Gewerkschaften das derzeitige Klima, in dem sie sich von der Regierung zunehmend aus Diskussionen ausgeschlossen fühlen. Ein Klima, das sich im Übrigen auch in den Debatten über die Rentenreform und die Frage der Verwaltung des CNS widerspiegelt – Themen, die auch mit den Europaabgeordneten besprochen wurden.

— Austausch mit den Jugendorganisationen der wichtigsten politischen Parteien zum Thema Renten

Der OGBL und der LCGB haben sich schließlich am 24. Oktober auch mit den Vertretern der Jugendorganisationen der wichtigsten politischen Parteien in Luxemburg getroffen, um ihnen die Analysen, Überlegungen und Positionen vorzustellen, die die beiden Gewerkschaften im Rahmen der aktuellen Debatte um die Zukunft des allgemeinen Rentenversicherungssystems gemeinsam vertreten.

Während des Austauschs betonten die Gewerkschaften insbesondere die unersetzlichen Vorteile unseres derzeitigen Rentensystems, das sich durch seine soziale und solidarische Dimension auszeichnet und dessen Finanzierung auf dem Umlageverfahren beruht. Sie wiesen auch darauf hin, dass die finanzielle Situation der allgemeinen Rentenversicherung derzeit komfortabel ist, dass die Rücklagen weiterwachsen und dass die vorherrschende Panikmache in Wirklichkeit auf unzuverlässigen langfristigen Prognosen beruht, die sich in der Vergangenheit immer als falsch erwiesen haben. Die Gewerkschaften legten ihnen auch



ihre Vorschläge zur Sicherung und Stärkung des Rentensystems vor und gingen schließlich auf die negativen Auswirkungen der Rentenreform von 2012 und die Dringlichkeit, die Jahresendzulage und die Rentenanpassung, die derzeit durch diese Reform gefährdet sind, dauerhaft zu sichern, sowie auf die Notwendigkeit, die Mindestrente deutlich zu erhöhen, ein■

Liberalisierung der Sonntagsarbeit

Ein Schlag ins Gesicht für die Beschäftigten im Einzelhandel

Die Absicht des Arbeitsministers, die Sonntagsarbeit im Handel zu liberalisieren, weckt den Appetit der Arbeitgeber im Sektor und bereitet den Boden für eine Verlängerung der Öffnungszeiten.

Als Arbeitsminister Georges Mischo an einem Freitagabend in einer Pressemitteilung eine Reform des Gesetzes über die Sonntagsarbeit im Handel ankündigte, war klar, dass es sich um eine kaum verhohlene Gegenreaktion auf den Paukenschlag handelte, der kaum drei Tage zuvor vor dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) stattgefunden hatte. Wie ein Lehrer, der eine kollektive Bestrafung für seine Schüler verhängt, denen es an Disziplin mangelt, wollte der Minister darauf hinweisen, dass er in Bezug auf die Arbeitsbedingungen das Sagen hat.

Der Arbeitsminister versucht allerdings, seine Autorität auf dem Rücken der rund 50.000 Beschäftigten im Einzelhandel – meist Frauen, Grenzgänger oder Immigrierte –, die bereits einer großen Flexibilität in Bezug auf die Arbeitszeit ausgesetzt sind und mit die niedrigsten Löhne verdienen, zu etablieren. Damit wird nicht nur ein neuer Dolch in den Rücken des Sozialdialogs gestochen – Mischo hatte innerhalb des CPTÉ selbst versprochen, die Gewerkschaften in Bezug auf die Sonntagsarbeit nicht vor vollendete Tatsachen zu stellen –, sondern er schwächt auch die Kollektivverträge in einem der Sektoren mit der niedrigsten Kollektivvertragsbindung (38 % im Jahr 2018).

Die Frage des Sonntags, eine ewige Debatte in der Branche, ist jedoch in einer ganzen Reihe von Unternehmen im Rahmen von Kollektivverträgen gelöst worden, die nicht nur eine angemessene Vergütung, sondern auch die Kontrolle über die Frage der Sonntagsarbeit durch die Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer des Sektors garantierten.

Aber gehen wir der Reihe nach zurück: Derzeit verbietet das Arbeitsgesetzbuch die Sonntagsarbeit grundsätzlich, aber es sieht zugleich eine Liste von Ausnahmen von diesem Verbot vor. Eine der Ausnahmen ist der Einzelhandel, wo Sonntagsarbeit erlaubt ist, sofern sie 4 Stunden pro Arbeitnehmer und Sonntag nicht überschreitet. Diese arbeitsrechtliche Frage steht an sich in keinem direkten Zusammen-

hang mit der Frage der Ladenöffnungszeiten, die sie jedoch stark betrifft.

Nichtsdestotrotz hat die Realität in Bezug auf die Öffnungszeiten – in bestimmten Regionen des Landes jeden Sonntag aufgrund ministerieller Ausnahmeregelungen – dazu geführt, dass einige Unternehmen der Branche diese 4-Stunden-Grenze seit gut zehn Jahren nicht mehr einhalten. Im Rahmen einer Welle von Inspektionen, die die ITM im Jahr 2020 durchführte, wurden zahlreiche Gesetzesverstöße festgestellt. In der Folge mussten sich die geprüften Unternehmen an das Gesetz halten.

Zu diesem Zeitpunkt hatte der OGBL seine Verantwortung übernommen und Verhandlungen mit dem Luxemburger Handelsverband CLC (heute Luxembourg Confederation) aufgenommen, um eine sektorale Lösung zu finden. Die Verhandlungen waren an einer Blockade seitens der Arbeitgeber gescheitert, die nicht bereit waren, über einen Branchenkollektivvertrag zu rden.

In Ermangelung eines Branchenkollektivvertrags begann der OGBL daraufhin mit der Aushandlung von Verträgen über die Sonntagsarbeit im Rahmen von betrieblichen Kollektivverträgen. Auf diese Weise hatte sich die Möglichkeit eröffnet, von den Unternehmen zu verlangen, die Höchstarbeitszeit an Sonntagen gegen einen zufriedenstellenden Ausgleich und unter der Bedingung einer einvernehmlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erhöhen. Dies hat nicht nur bestehende Kollektivverträge gestärkt, sondern auch die Aushandlung und Unterzeichnung neuer Kollektivverträge ermöglicht. Mehr als tausend zusätzliche Arbeitnehmer wurden so in der Branche durch einen Kollektivvertrag abgedeckt.

Und genau dieser positiven Dynamik schiebt der Minister nun mit seinem Angriff auf den Schutz der Arbeitnehmer in der Sonntagsarbeit einen Riegel vor.

Dass es ein vermeintlich "christlich-sozialer" Minister ist, der die Sonntagsarbeit liberalisiert, ist eine gewisse Ironie der Geschichte. Mischo schwächt nicht nur die bestehenden Kollektivverträge und



macht die Bemühungen der Gewerkschaften um einen höheren Versicherungsschutz zunichte, sondern entzieht den betroffenen Arbeitnehmern auch jeglichen Schutz. In dem von ihm vorgelegten Gesetzentwurf ist von gemeinsamen Vereinbarungen keine Rede mehr. Jeder Arbeitnehmer kann so gezwungen werden, sonntags 8 Stunden zu arbeiten.

Dass der Minister in seiner Pressemitteilung von einem Schritt hin zu einer besseren «Work-Life-Balance» spricht, ist ein Schlag ins Gesicht all jener Arbeitnehmer, die Kinder haben und bereits jetzt Schwierigkeiten haben, ihr Familienleben und ihre Arbeit in einer Branche unter einen Hut zu bringen, die zu ultraflexiblen Arbeitszeiten neigt. Auch hier ist es ein Minister einer politischen Partei, die behauptet, die Familien und die Bildung der Kinder zu verteidigen, der die Bildungsbemühungen eben dieser Familien frontal angreift. Im Gegensatz zu dem, was Mischo, der außerhalb offizieller Besuche noch nie einen Fuß in einen Betrieb gesetzt hat, behauptet: sonntags arbeiten zu müssen, erschwert das Familienleben der Betroffenen enorm.

Und die Ironie hört hier nicht auf: Am Morgen kündigte der Sportminister Georges Mischo an, dass er die Freiwilligenarbeit stärken wolle – während am Nachmittag der Arbeitsminister Georges Mischo die Sonntagsarbeit liberalisierte und damit den 50.000 Beschäftigten des Sektors die Möglichkeit nahm, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Mit seinem Frontalangriff auf alle Beschäftigten im Einzelhandel – und in der Lebensmittelindustrie,



die ebenfalls betroffen sind – schürt Mischo nicht nur den Appetit der Arbeitgeber in der Branche, die inzwischen eine gewerkschafts-, kranken- und ITM-feindliche Medienoffensive gestartet hat, sondern bereitet auch den Boden für eine weitere Liberalisierung der Öffnungszeiten. Eine Liberalisierung, die bereits von einem anderen Minister, dem Wirtschaftsminister, vorbereitet wird...

Wenn sie nicht die Gebeutelten in dieser Sache sein wollen, müssen die Arbeitnehmer im Handel, und tatsächlich auch alle anderen Arbeitnehmer des Landes – denn diese Regierung wird nicht mit dieser Reform aufhören – mobil werden. Der OGBL, die auch im Handelssektor mit dem LCGB zusammensteht, ist bereit, die Herausforderung anzunehmen und alles in ihrer Macht Stehende zu tun, um der reaktionären Politik der Regierung entgegenzuwirken ■



↑
David Angel
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

FACT-CHECKED 🔍

~~44%~~

65,6%

**der Arbeitnehmer in Luxemburg
haben eine Personaldelegation, in
der zumindest eine Gewerkschaft
ihre Interessen vertritt.**

Nach einer detaillierten Analyse der Zahlen* stellt sich heraus, dass entgegen den Behauptungen des Arbeitsministers, der seit Monaten versucht, die Gewerkschaften zu delegitimieren, in Wirklichkeit nicht weniger als 65,6% der Arbeitnehmer, die in Luxemburg in einem Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern arbeiten, über eine Personaldelegation verfügen, bei der mindestens eine Gewerkschaft ihre Interessen vertritt.

*Die Zahlen stammen aus einer Antwort des Arbeitsministers auf eine parlamentarische Frage des Abgeordneten Marc Baum (déi Lénk).

OGB•L
— DIE GEWERKSCHAFT

Renten: Die Ministerin verwirft Optionen

Anfang Oktober hat die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit ihren Konsultationsprozess über die Zukunft des Rentensystems des Privatsektors, d.h. des allgemeinen Rentenversicherungssystems, eingeleitet. In diesem Zusammenhang ziehen OGBL und LCGB an einem Strang, indem sie sich für eine Erhöhung der Einnahmen einsetzen, um das allgemeine System zu stärken.

Mit großem Interesse haben die Gewerkschaften daher die Antwort der Ministerin auf die parlamentarische Anfrage Nr. 1201 bezüglich der Mehreinnahmen, die durch eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze generiert würden, gelesen. In ihrer Antwort bestätigt die Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit, dass eine solche Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze im allgemeinen System im Jahr 2023 zu zusätzlichen Einnahmen in Höhe von 706 Millionen Euro für die Nationale Rentenversicherungskasse (CNAP) geführt hätte. Gleichzeitig relativiert sie diesen Einnahmenanstieg, indem sie auf die zusätzlichen Kosten für den Staatshaushalt hinweist und erklärt, dass bei einer Abschaffung der Höchstrente, die über einen Zeitraum von 30 Jahren angesammelten Mehreinnahmen in 15 Jahren verbraucht würden.

Die Gewerkschaften nehmen diese Aussage der Ministerin zur Kenntnis und müssen feststellen, dass dies in krassem Widerspruch zu den Behauptungen steht, die sie anlässlich der Konsultationssitzung mit OGBL und LCGB am 9. Oktober 2024 aufgestellt hat. Bei diesem Treffen betonte die Ministerin nämlich, dass die Regierung in der Rentenfrage keine vorbestimmte Position einnehmen werde, dass die Schlussfolgerungen des Prozesses völlig offen sein würden und dass das Ziel der Konsultationen gerade darin bestehe, Wege zur dauerhaften Sicherung des Rentenversicherungssystems zu sammeln.

Es muss festgestellt werden, dass die Ministerin Wege verwirft, indem sie bereits jetzt eine Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze ausschließt. Daher fragen sich die Gewerkschaften: Was ist der Zweck dieser Konsultation, wenn die Ministerin bereits im Laufe des Prozesses bestimmte Wege ausschließt? Will die Ministerin diese Konsultation nutzen, um jede Diskussion über eine Erhöhung der Einnahmen der CNAP um jeden Preis auszuschließen?



Zur Erinnerung: Die Gewerkschaften fordern eine Erhöhung der Finanzierungsquellen der Rentenversicherung. Zu den von den Gewerkschaften geforderten Maßnahmen gehört die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze, wohl verstanden bei Beibehaltung der Begrenzung der Höchstrente. Diese Maßnahme hätte auch den Vorteil, dass das allgemeine Rentenversicherungssystem dem System des öffentlichen Dienstes angenähert würde, in dem Einkommen und Leistungen vollständig verschoben sind. Diese Maßnahme wäre auch sozial gerecht, da sehr hohe Löhne und Gehälter dazu herangezogen würden, das allgemeine Rentenversicherungssystem zu erhalten und dringend notwendige Verbesserungen wie die Erhöhung der Mindestrente vorzunehmen.

Einheitliches Vorgehen der Gewerkschaften zur Verbesserung der finanziellen Lage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung



In einem Kontext, der von wachsenden finanziellen Herausforderungen für die Nationale Gesundheitskasse (CNS) geprägt ist, hat der OGBL seine Kräfte mit den anderen im CNS-Verwaltungsrat vertretenen Gewerkschaften gebündelt, um gemeinsam die Rechte der Versicherten zu verteidigen und unabdingbare Strukturreformen einzufordern. So wurde mit dem LCGB, der CGFP und der FGFC im Hinblick auf die Quadripartite im November 2024 ein koordiniertes Vorgehen eingeleitet, um die Gesundheits- und Sozialversicherungsministerin auf die Notwendigkeit konkreter und sofortiger Maßnahmen hinzuweisen.

Die Kranken- und Mutterschaftsversicherung, ein Eckpfeiler unseres Sozialversicherungssystems, sieht sich heute mit einem besorgniserregenden strukturellen finanziellen Ungleichgewicht konfrontiert. Die Ausgaben steigen mit einem durchschnittlichen Anstieg von 8 % pro Jahr schneller als die Einnahmen, die nur um 5 % steigen.

Die Situation ist umso beunruhigender, als mehrere Verpflichtungen, die die Regierung in der Vergangenheit, insbesondere in den Jahren 2016 und 2017, eingegangen ist, immer noch nicht erfüllt wurden. Dazu gehören die Verbesserungen bei der Zahnpflege und den Sehhilfen, die zu den Hauptforderungen des OGBL gehören.

Zu diesen angekündigten, aber nie umgesetzten Verbesserungen gehören z.B.: die Einführung eines Tarifs für Zahnkompositen (die sogenannte „weiße Füllung“), eine Übernahme der Kosten für Implantate oder auch eine Verkürzung der Erneuerungsdauer von Zahnprothesen, die Übernahme der Kosten für refraktäre Chirurgie oder auch generell höhere Rückerstattungen oder kürzere Rückerstattungsfristen für Brillen und Kontaktlinsen.

Angesichts dieser Herausforderungen und der absoluten Notwendigkeit, die finanzielle Situation der Krankenversicherung zu sichern, hat der OGBL zusammen mit den anderen Gewerkschaften einen

klaren Forderungskatalog ausgearbeitet, um unter anderem die Hauptausgaben der Kasse wieder auf die Übernahme der Leistungen zu konzentrieren.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass die wiederkehrenden Defizite und der negative Trend bei den Reserven der CNS auch auf eine widernatürliche Verwendung von Sozialbeiträgen zurückzuführen sind, insbesondere die Übernahme von Kosten durch die CNS, die in Wirklichkeit nicht in den Anwendungsbereich der CNS fallen und daher eher dem Staatshaushalt angelastet werden sollten.

Die Kosten für den Mutterschaftsurlaub sind ein Paradebeispiel für Ausgaben, die der Staat der CNS ungerechtfertigterweise auferlegt. Der Teil dieser Kosten, der bis 2010 vom Staatshaushalt getragen wurde, soll durch eine Dotierung gedeckt werden, die jedoch bei weitem nicht ausreicht, um die tatsächlichen Kosten zu decken, die die CNS in diesem Bereich zu tragen hat. Seit ihrer Einführung im Jahr 2011 ist die Höhe dieser Dotierung bei 20 Millionen Euro eingefroren, während sich die jährlichen Kosten mittlerweile auf fast 40 Millionen Euro belaufen müssen. Die Gewerkschaften schätzen, dass sich die zusätzlichen Kosten, die der CNS im Zeitraum 2011-2024 entstanden sind, auf rund 150 Millionen Euro belaufen.

In diesem Zusammenhang fordern die Gewerkschaften, dass die der CNS gesetzlich auferlegte Kostenbeteiligung von 20% an den mobilen und immobilien Investitionen der Krankenhauseinrichtungen ebenfalls vom Staatshaushalt übernommen werden soll, da die Krankenhausplanung in den Zuständigkeitsbereich des Staates fällt.

Diese Forderungen, die auf eine Konzentration der Ausgaben der CNS auf ihr Kerngeschäft abzielen, nämlich die Übernahme von Geldleistungen (z.B. Krankengeld) und Sachleistungen (z.B. Rückerstattung von Pflegeleistungen und Arztrechnungen oder Kostenübernahme für Medikamente), decken sich im Übrigen mit den ersten Schlussfolgerungen, die anlässlich der Sitzung der Quadripartite vom 23. Juni 2023 im Hinblick auf eine bessere Trennung zwischen den staatlichen Investitionen und denen der CNS gezogen wurden.

Die Vertreter des OGBL spielten in diesem Zusammenhang eine aktive Rolle in der Quadripartite vom 6. November 2024, anlässlich der sie ihre Bedenken äußerten und klare Antworten von der Gesundheits- und Sozialministerin forderten. Obwohl ausführliche Gespräche stattfanden, brachten die Gewerkschaftsvertreter ihre Enttäuschung über den Mangel an angekündigten konkreten Maßnahmen zum Ausdruck. Diese Unzufriedenheit veranlasste die im Verwaltungsrat des CNS vertretenen Sozialpartner, um ein weiteres Gespräch mit der Ministerin zu bitten, wobei sie feste Zusagen und einen klaren Zeitplan für die Umsetzung der notwendigen Reformen forderten.

Trotz anfänglicher Frustrationen trug der Druck, den der OGBL zusammen mit den anderen Sozialpartnern ausübte, dennoch Früchte und ermöglichte es, mehrere wichtige Zusagen zu erreichen. So erklärte sich die Ministerin bereit, einen Gesetzesvorentwurf auszuarbeiten, um die CNS von einigen ungerechtfertigten Lasten zu befreien. Sie verpflichtete sich, den Haushalt der Kranken- und Mutterschaftsversicherung zu sanieren, insbesondere im Hinblick auf die Geldleistungen, die an die tatsächlichen Kosten der Mutterschaft gebunden sind, und die Abschreibungskosten für bewegliche und unbewegliche Investitionen der Krankenhäuser, sofern diese der Krankenhausplanung entsprechen und nicht von der öffentlichen Hand finanziert werden.

Darüber hinaus äußerte die Ministerin ihren Willen, den Dialog mit den Sozialpartnern zu verstärken. Diese Geste ist zwar positiv, darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass es konkreter Maßnahmen bedarf, um die strukturellen Probleme zu beheben. Der OGBL und seine Partnergewerkschaften bleiben wachsam in Bezug auf die Umsetzung dieser Zusagen und betonen die Dringlichkeit der Umsetzung der eingegangenen Verpflichtungen.

Der OGBL hat ebenfalls auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Arbeitsgruppe zur finanziellen Nachhaltigkeit der CNS zu reaktivieren und zu strukturieren. Diese Gruppe, die bislang nur zweimal getagt hat, muss realistische und ausgewogene Vorschläge ausarbeiten, um den Anstieg der Ausgaben zu bremsen und die Ausgaben an die Einnahmen anzupassen. Die direkte Einbindung der Sozialpartner in diese Diskussionen ist von größter Bedeutung, um den Fortbestand des Gesundheitssystems zu sichern und gleichzeitig die Rechte der Versicherten zu wahren.

Der OGBL begrüßt daher klar die von der Ministerin eingegangenen Verpflichtungen, bleibt jedoch bis zu deren Konkretisierung vorsichtig. Eine nächste Sitzung ist für den 26. November vorgesehen, und die Gewerkschaften erwarten bei dieser Gelegenheit zusätzliche Garantien sowie einen genauen Zeitplan für die Umsetzung der versprochenen Maßnahmen.

Im Interesse der Versicherten, der Arbeitnehmer und der Leistungserbringer werden sich die Gewerkschaften weiterhin für ein solidarisches, nachhaltiges und gerechtes Gesundheitssystem einsetzen. Die Einheit der Gewerkschaften angesichts dieser Herausforderungen zeigt einmal mehr ihre Entschlossenheit, die Zukunft unseres Gesundheitssystems zu sichern und die Qualität der Leistungen für alle Versicherten zu erhalten. ■

Was ist die Quadripartite?

In dem in Artikel 80 des Sozialversicherungsgesetzbuchs vorgesehenen vierparteiischen Ausschuss kommen zweimal jährlich alle an der Verwaltung und Funktionsweise der Kranken- und Mutterschaftsversicherung beteiligten Parteien zusammen: die Regierung, die Vertreter der repräsentativsten Berufsverbände der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie die Vertreter der Gesundheitsdienstleister. Der Ausschuss prüft die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben im Gesundheitswesen und schlägt Maßnahmen vor, die auf gesetzlicher, regulatorischer, vertraglicher oder statutarischer Ebene im Bereich der Krankenversicherung zu ergreifen sind, sowie alle anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz des Gesundheitssystems unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Bevölkerung, der Entwicklung der Medizintechnik und der dem Land zur Verfügung stehenden Ressourcen.



↑
Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑
Carlos Pereira
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Stoppt die steuerlichen Nachteile für Grenzgänger!



Rund 500 Personen folgten am 22. November dem Aufruf von OGBL und LCGB, um vor dem Finanzministerium die Diskriminierungen anzuprangern, denen die Grenzgänger in Luxemburg ausgesetzt sind.

„Wir sind heute hier versammelt, um eine gerechte Behandlung und die Würde der Arbeitnehmer zu verteidigen, unabhängig von ihrer Herkunft oder ihrem Statut. Allzu oft wird dieses Ideal durch die Diskriminierung von Grenzgängern zerstört. Und heute müssen wir STOPP sagen zu diesen Ungerechtigkeiten“, rief Adrien Nuijten, Verantwortlicher für die belgischen Grenzgänger im OGBL, von der Tribüne aus.

Ohne die mehr als 200.000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die jeden Tag mit dem Auto oder dem Zug nach Luxemburg zur Arbeit fahren, würde die luxemburgische Wirtschaft zusammenbrechen. Die Grenzgänger spielen eine entscheidende Rolle für die wirtschaftliche Entwicklung des Landes. Dennoch sind sie einer Reihe von Diskriminierungen ausgesetzt, die immer mehr zunehmen und Luxemburg immer unattraktiver machen, wie James Marsh, Verantwortlicher für die deutschen Grenzgänger beim OGBL, erläutert:

„Luxemburg verliert immer mehr an Attraktivität. Die Situation auf den Straßen ist ein Skandal. Tägliche Staus und überfüllte Züge sind die Regel. Administrative Hürden und Unannehmlichkeiten machen uns das Leben noch schwerer. Die Beschränkungen für Telearbeit bleiben bestehen, obwohl Telearbeit gerade für uns und die Umwelt eine dringend benötigte Erleichterung wäre. Die Diskriminierungen bei den Sozialleistungen zeigt, dass wir immer noch als Arbeitnehmer zweiter Klasse betrachtet werden. All diese Faktoren zwingen viele Grenzgänger dazu, ihre Arbeit in Luxemburg zu überdenken.“

Zu dieser Situation kommt nun auch noch ein erhöhter Steuerdruck hinzu, insbesondere für deutsche Grenzgänger, bei denen die in Luxemburg geleisteten Überstunden in ihrem Wohnsitzland besteuert werden. Zwar hat der Finanzminister kürzlich einen Vorschlag unterbreitet, der darauf abzielt, die Verluste durch die Einführung eines speziellen Steuerkredits auszugleichen, doch die vorgelegten Beträge reichen bei weitem noch nicht aus. Und das Problem, mit dem deutsche Grenzgänger derzeit konfrontiert sind, stellt sich in Bezug auf den Bereitschaftsdienst in ähnlicher Weise für belgische Grenzgänger und

könnte sich bald auch auf französische Grenzgänger erstrecken.

„Wir leisten jeden Tag einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes. Unsere Arbeit, unser Engagement und unsere Zeit verdienen Respekt und faire Bedingungen. Die luxemburgische Wirtschaft profitiert enorm von unserer Bereitschaft, Überstunden zu leisten. Viele von uns arbeiten in Schlüsselbereichen wie dem Gesundheitswesen, dem Transportwesen und der Logistik, in denen Überstunden nicht nur üblich, sondern oft auch notwendig sind. Wenn die Steuerbelastung diese Überstunden jedoch unattraktiv macht, ist die wirtschaftliche Katastrophe unvermeidbar“, warnt James Marsh.

Aus diesem Grund haben der OGBL und der LCGB den luxemburgischen Finanzminister und die gesamte Regierung dazu aufgerufen, bei ihren Amtskollegen in den Nachbarländern zu intervenieren und die bestehenden Steuerabkommen zu revidieren, um gegen jede zusätzliche Steuerbelastung und somit einen Kaufkraftverlust vorzugehen, eine Harmonisierung der in der gesamten Großregion geltenden Regeln, insbesondere im Steuerbereich (Überstunden, Bereitschaftsdienst, Telearbeit), zu verwirklichen, aber auch die unnötigen Grenzkontrollen abzuschaffen und das Schengen-Abkommen in seinem ganzen Umfang zu respektieren.

„Heute richten wir einen Appell an alle Arbeitnehmer: Mobilisiert Euch! Fordert Gerechtigkeit für Eure Rechte und lehnt Diskriminierungen ab. Gemeinsam wird unsere Stimme laut genug sein, um die Mauern der Gleichgültigkeit zu durchbrechen und eine klare Botschaft zu verbreiten: Arbeitnehmer, ob gebietsansässig oder Grenzgänger, müssen mit Gleichheit und Würde behandelt werden“, sagte Adrien Nuijten abschließend. ■





Arbeitslosengeld für französische Grenzgänger

Französische Grenzgänger in Luxemburg werden zum Glück doch nicht erleben, dass ihr Arbeitslosengeld in Frankreich im Falle einer Entlassung drastisch sinkt, wie es jedoch Mitte November angekündigt worden war. Die Maßnahme wurde nämlich in letzter Minute von der französischen Regierung zurückgezogen. Der OGBL und der LCGB, die diese Maßnahme sofort als diskriminierend angeprangert hatten, begrüßen diese Entscheidung natürlich. Die Gewerkschaften fordern nun die Politiker auf, eine Lösung auf europäischer Ebene zu finden, was die Zuständigkeit für die Übernahme der Arbeitslosenentschädigung in einem grenzüberschreitenden Rahmen betrifft. Sollte jedoch keine europäische Lösung gefunden werden, fordern der OGBL und der LCGB die luxemburgische Regierung auf, bilaterale Abkommen mit den Nachbarländern auszuhandeln, um die Rechte der Grenzgänger zu respektieren.



Angesichts der ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen ist eine aktive und ambitionierte Fiskalpolitik nicht nur möglich, sondern notwendig!



Am 14. November verabschiedete das Plenum der Arbeitnehmerkammer (CSL) einstimmig seine Stellungnahme zum Staatshaushalt 2025. Angesichts der wirtschaftlichen Unsicherheiten und Herausforderungen im Zusammenhang mit dem grünen und digitalen Strukturwandel sind erhebliche Investitionen erforderlich, um das Land auf künftige Entwicklungen vorzubereiten. Darüber hinaus rechtfertigen die strukturellen Probleme im Wohnungsbau, die anhaltenden Ungleichheiten und die Notwendigkeit, die Sozialversicherungssysteme zu stärken, verstärkte staatliche Eingriffe.

— Für eine Stützung der Binnen- nachfrage

Die wirtschaftliche Lage hat sich im zweiten Quartal 2024 stabilisiert, nachdem sie 2023 rückläufig war. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den Sektoren: Die Stabilisierung der Wirtschaftstätigkeit kommt vor allem aus dem Dienstleistungssektor. Der Bau-, der Handels- und der Industriesektor haben sich immer noch nicht von den Krisen erholt, die unser Land seit 2020 durchmacht. Um die Wirtschaftstätigkeit zu stützen und Arbeitsplätze zu erhalten, ist es von entscheidender Bedeutung, eine nachfrageorientierte Politik zu verfolgen und die Kaufkraft der privaten Haushalte zu stärken. Während die Inflationsrate in den letzten Monaten stark gesunken ist, wird sie 2025 wieder leicht ansteigen, da die Regierung beschlossen hat, nur die Hälfte der geplanten Erhöhung des Strompreises um 60% zu übernehmen und alle anderen Energiesubventionen ab dem 1. Januar 2025 abzuschaffen. Diese Entscheidung

dürfte den Haushalten erhebliche Mehrkosten verursachen. Vor diesem Hintergrund dürften die Anpassung der Steuertabelle um 2,5 Indexranchen im Jahr 2025 und die Abschaffung der Energiesubventionen für die Haushalte ein Nullsummenspiel darstellen. Was die Wirtschaftsprognosen betrifft, so sind die Aussichten für Luxemburg im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ziemlich gut, wobei das BIP 2025 voraussichtlich um 2,7% steigen wird.

— Gesunde öffentliche Finanzen, die viel besser sind als erwartet

Luxemburg profitiert von einer sehr günstigen Haushaltslage mit einem niedrigen Defizit, einem beträchtlichen Leistungsbilanzüberschuss und einer mittelfristig rückläufigen Schuldenentwicklung. Die tatsächliche Verbesserung dürfte am ehesten die aktuellen Prognosen übertreffen, die tendenziell sehr konservativ sind. In diesem Zusammenhang ist die Beibehaltung des mittelfristigen Haushaltsziels ungeeignet und im Hinblick auf die Haushaltsführung sogar kontraproduktiv. Die CSL lehnt dieses Instrument ab, das auf europäischer Ebene gescheitert ist und auf der Ebene der wirtschaftspolitischen Steuerung verworfen wurde.

— Unzureichend aus dem Staatshaushalt finanzierte Sozialversicherungen

In einer Situation, in der das Gleichgewicht der sozialen Sicherheit schrumpft, wird es immer wichtiger, dafür zu sorgen, dass die Einnahmen der jeweiligen

Fonds für ihren Hauptzweck (Zahlung von Renten, Finanzierung der Gesundheitsversorgung usw.) reserviert werden und nicht für andere Nebenkosten (Personalkosten, Übertragungen an andere Einrichtungen, Mutterschaft usw.) verwendet werden. Generell verlangt die CSL, dass, falls erforderlich, die Sozialversicherungseinnahmen erhöht werden, anstatt eine Kürzung der Leistungen in Betracht zu ziehen.

— Für einen Paradigmenwechsel im Steuerwesen

Das fiskalische Programm des Haushaltsentwurfs beschränkt sich auf das sogenannte «Entlastungspaket», zu dem die Erhöhung bestimmter Verbrauchssteuern auf Tabak und die Erhöhung der CO₂-Steuer auf 40 Euro pro Tonne ab 2025 hinzukommen. Die Arbeitnehmerkammer begrüßt die ausgleichende Erhöhung des CO₂-Steuerkredits, macht dennoch einige zusätzliche Bemerkungen zur Besteuerung, die in Zusammenhang mit der allgemeinen Haushaltspolitik stehen.

Die CSL lehnt die Senkung des Steuersatzes für die Unternehmen ab (der positive Effekt solcher Kürzungen auf das Wachstum ist wissenschaftlich nicht belegt) und fordert ein besseres Gleichgewicht zwischen der Besteuerung von Arbeit und Kapital. Die CSL lehnt erneut den doppelten Standard eines steuerlichen roten Teppichs ab, der für Impatriates ausgerollt wird, während in Deutschland lebende Grenzgänger wegen ihrer Überstunden mit Zustimmung der luxemburgischen Behörden steuerlich bestraft werden. Er begrüßt zwar jede steuerliche Maßnahme (Klasse 1a, CISSM, CIM, lineare Anpassung), die über die Kategorien von Haushalten mit bescheidenen Einkommen hinaus auch einer ganzen mittleren Einkommensschicht zugutekommen kann, doch wird der Erfolg dieser Offensive nicht allein von dieser fiskalischen Maßnahme abhängen, sondern auch von der Entwicklung der allgemeinen Einkommensverteilung, des Armutrisikos und der Ungleichheit. Es ist daher unerlässlich, die Kollektivverträge zu stärken, die gerade ein wirksames Instrument sind, um zu versuchen, diese allgemeine Verteilung der Arbeitseinkommen in den Griff zu kriegen und damit Ungleichheiten zu verringern.

— Weitere Anstrengungen zur Verbesserung der sozialen Lage erforderlich

Luxemburg steht vor großen Herausforderungen in Bezug auf Einkommensarmut, insbesondere für Frauen, junge Erwachsene, Alleinerziehende und erwerbstätige Arme. Seit vielen Jahren ist das Land in diesem Bereich im Vergleich zu den Ländern der Eurozone ein schlechter Schüler. Diese Trends unterstreichen die Notwendigkeit maßgeschneiderter politischer Interventionen, um die am stärksten gefährdeten Gruppen zu unterstützen, einen gerechten Zugang zu wirtschaftlichen und sozialen

Ressourcen zu gewährleisten und diesen negativen Entwicklungen entgegenzuwirken. Neben den im Haushaltsentwurf vorgeschlagenen Maßnahmen müssten auch die Fragen der Familienleistungen, der Altersrenten, des Mindestlohns, der gerontologischen Betreuung und des Schicksals von Alleinerziehenden angesprochen und zu einem integralen Bestandteil der von der Regierung gewünschten inklusiven Sozialpolitik werden. Die CSL besteht auf der Dringlichkeit eines Aktionsplans zur Bekämpfung der Armut, der Präventions- und Verbesserungsmaßnahmen umfasst, die von angemessenen Haushaltsinvestitionen begleitet werden.

— Investitionen: Massive Lücke zwischen Ankündigung und Umsetzung

Im Vergleich zu den Prognosen des vorangegangenen Fiskaljahres zeigt sich, dass die Regierung in einigen Investitionsbereichen ihre Ambitionen zurückgenommen zu haben scheint. Obwohl das Budget des Ministeriums für Wohnungsbau im Jahr 2025 im Vergleich zu 2024 höher ist, bedauert die CSL, dass der Entwurf der mehrjährigen Finanzplanung 2024–2028 eine Abwärtskorrektur der zukünftigen Investitionen in bezahlbaren Wohnraum im Vergleich zur vorherigen Mehrjahresplanung vorsieht. Angesichts der sich weiter verschärfenden Wohnungskrise, die eine starke Beschleunigung des Baus von bezahlbarem öffentlichem Wohnraum unumgänglich macht, und angesichts der Tatsache, dass die Regierung die Förderung von bezahlbarem Wohnraum zu einer politischen Priorität gemacht hat, ist eine solche Abwärtskorrektur der künftigen Investitionen in bezahlbaren Wohnraum inkonsequent und unverständlich.

Im Kontext des ökologischen Strukturwandels ist die Dekarbonisierung von Wohnungen, die von weniger wohlhabenden Haushalten bewohnt werden, der Eckpfeiler einer inklusiven und gerechten Transition. Die bestehenden nationalen Maßnahmen müssen durch öffentliche Ausgaben weiter gestärkt werden, und es müssen zusätzliche gezielte Maßnahmen eingeführt werden, um die gesamte Gesellschaft in die Lage zu versetzen, am Dekarbonisierungsprozess teilzunehmen.

Die Kürzung des Umfangs der laufenden Ausgaben und die Diskrepanz zwischen den getätigten und den angekündigten Investitionen werfen die Frage auf, ob der Ausgabenhaushalt verglichen mit dem in der Rede des Finanzministers genannten Absicht, die wirtschaftliche und soziale Entwicklung so weit wie möglich zu unterstützen, wirklich so ehrgeizig ist. Die CSL betont, dass mehr und schnellere Ausgaben erforderlich sind, nicht nur um zusätzliche wirtschaftliche Fortschritte zu erzielen, sondern auch, um auf alle Herausforderungen zu reagieren, die sich aus der langfristigen Polykrise ergeben, mit der Luxemburg und Europa konfrontiert sind. ■

Gehälterabkommen:

Der OGBL hat dem Minister für den Öffentlichen Dienst seinen Forderungskatalog unterbreitet

Der OGBL hat im Oktober seinen Forderungskatalog für die Neuverhandlung des Gehälterabkommens für die Staatsbeamten und -angestellten an den Minister für den Öffentlichen Dienst Serge Wilmes übermittelt. Dieser Katalog wurde über mehrere Monate hinweg von den Verantwortlichen der Syndikate Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband, Erziehung und Wissenschaft (SEW), Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband und Gesundheit und Sozialwesen sowie von Vertretern der dem OGBL angeschlossenen Vereinigungen der Staatsbeamten und -angestellten ausgearbeitet. Diese Berufssyndikate und Vereinigungen umfassen zusammen über 20.000 OGBL-Mitglieder, die Beamte, Angestellte oder Arbeitnehmer im öffentlichen und parastaatlichen Sektor sind.

Neben seiner klassischen Forderung, das aktuelle Modell durch globale Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu ersetzen, legt der OGBL diesmal den Schwerpunkt auf zwei Hauptthemen:

— Die Stärkung der Kaufkraft der öffentlichen Bediensteten und die Schaffung von mehr Gerechtigkeit unter den öffentlichen Bediensteten

Der OGBL fordert eine Angleichung des Indexpunkt-werts der Angestellten an den der Beamten. Dies deckt sich mit seiner Forderung auf kommunaler Ebene, den höheren Punktwert („héjje Punktwert») in allen Gemeinden des Landes anzuwenden, damit im gesamten Öffentlichen Dienst ein einziger Punktwert besteht.

Die Forderungen des OGBL bezüglich einer Harmonisierung der Überstunden, der Bereitschafts-dienstprämien oder der Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit gehen in die gleiche Richtung.

Im Jahr 2022 begrüßte der OGBL die im letzten Gehälterabkommen enthaltene Erhöhung von 5% auf den ersten 100 Punkten, widersetzte sich jedoch der Tatsache, dass diese auf ein Jahr begrenzt war, was dazu führte, dass die Bediensteten der unteren Laufbahnen im Jahr 2024 einen Gehaltsrückgang im Vergleich zu 2023 hinnehmen mussten. Folglich fordert der OGBL eine dauerhafte Erhöhung von 5% auf die ersten 200 Punkte. Dies würde eine Kaufkraft-



stärkung für alle Bediensteten darstellen, die für die unteren und mittleren Laufbahnen „überproportional“ ausfallen würde.

— Eine demokratische Personalvertretung – auch im öffentlichen Dienst

Der OGBL fordert ebenfalls die Durchführung demokratischer Wahlen von Personalvertretern auf Ebene der Staatsbeamten und --angestellten, die vergleichbare Rechte und Befugnisse wie die Personaldelegationen bei den privatrechtlich Beschäftigten haben müssen.

Schließlich sollte Luxemburg den diesbezüglichen Forderungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) nachkommen. In diesem Zusammenhang



Frédéric Krier

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

sieht der OGBL die Angriffe auf die gewerkschaftlichen Freiheiten im öffentlichen Dienst sehr kritisch, die sich nicht nur in Drohungen oder gar Sanktionen gegen Gewerkschafter ausdrücken, sondern auch in der skandalösen Weigerung, die von der APCCA/OGBL (Arbeitsorganisation des erzieherischen und psycho-sozialen Personals) und der SPAL/CGFP (Beurteilungssystem innerhalb der Armee) angefragten Schlichtungsverfahren einzuleiten.

Gerade als die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL ihren Katalog an den Minister schicken wollte, wurde angekündigt, dass die Verhandlungen erneut nur mit der CGFP geführt werden sollen. Es sei jedoch daran erinnert, dass diese Verhandlungen nicht nur die tausenden im OGBL organisierten Staatsbeamten und -angestellten betreffen, sondern direkt oder indirekt auch zehntausende

Beschäftigte des öffentlichen Sektors, darunter die CFL-Beamten, die Beschäftigten der kommunalen öffentlichen Dienste, die Arbeitnehmer beim Staat sowie die Beschäftigten der öffentlichen und konventionierten Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialsektor. All diese Personen werden jedoch nicht von der CGFP vertreten, die ausschließlich Staatsbeamte und -angestellte vertritt, während der OGBL in der großen Mehrheit der betroffenen Sektoren die Mehrheit stellt.

Die Internationale Arbeitsorganisation postuliert, dass die repräsentativste Gewerkschaft eines Sektors an den für diesen Sektor relevanten Kollektivverhandlungen teilnehmen können muss. Davon ausgehend wiederholt der OGBL seine Forderung, in die Verhandlungen des Gehälterabkommens einbezogen zu werden ■



Praktische Infos für
Staatsbeamten
und -angestellte

KOLLEKTIVVER

Hilfs- und Pflegesektor (SAS)

18.000 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen (OGBL-Delegierte: 318/386)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025-31.12.2027

Lohnerhöhung: Aufwertung der ersten drei Laufbahnen C1, C2 und C3 mit einer Erhöhung um 5 lineare Punkte

Prämien: Im Juni 2025 Auszahlung einer aufgabenproportionalen einmaligen Prämie in Höhe von 3.670€ an jeden Beschäftigten, der am 1. Januar 2025 einen Vertrag hatte.

Urlaubsgeld: Einführung eines aufgabeproportionalen Urlaubsgeldes ab 2025, das 42 Indexpunkten entspricht und jährlich im Juni ausgezahlt wird

Der neue SAS-Kollektivvertrag führt signifikante Verbesserungen ein, um die Attraktivität des Hilfs- und Pflegesektors zu erhöhen. Darüber hinaus begrüßt der OGBL, dass die unterzeichnenden Parteien des SAS-Kollektivvertrags anerkennen, dass die Existenz zweier sektorieller Kollektivverträge FHL und SAS, mit unterschiedlichen Arbeitsmodalitäten und -bedingungen, zu erheblichen Ungleichheiten zwischen den Arbeitnehmern führt, die dieselben Berufe ausüben. Sie haben sich daher verpflichtet, mit allen Beteiligten Kontakt aufzunehmen, um einen Prozess zur Harmonisierung der Arbeitsbedingungen einzuleiten, der die Einführung eines gemeinsamen Kollektivvertrags FHL-SAS ermöglicht. Ein einziger Kollektivvertrag für beide Sektoren würde die Grundlage für die Schaffung von Synergien bilden, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken und eine faire Behandlung der Beschäftigten zu gewährleisten.

Delhaize

680 Arbeitnehmer

Syndikat Handel

(OGBL-Delegierte 3/9)

Laufzeit des Kollektivvertrags:
01.11.2024 - 30.10.2027

Vergütung: Fortführung der Lohntabelle bis zu einer Betriebszugehörigkeit von 30 Jahren / 30% Zuschlag auf den Stundenlohn für jede Stunde, die freitags zwischen 20.00 und 21.00 Uhr geleistet wird

Prämien: Verbesserung der Jahresendprämie, die bis zu 115% gehen kann / Einmalige Prämie bei Unterzeichnung des Kollektivvertrags in Höhe von 100€ in Form von Einkaufsgutscheinen, die auf die Einkaufskarte des Arbeitnehmers gewährt werden / Einführung der Prämie „Familienlasten“ in Höhe von 25€ brutto monatlich für jeden Arbeitnehmer, der 2.650€ oder weniger verdient / Einführung der Ausgleichsprämie von 10€ brutto pro garantiertem freien Tag, der nicht stattfand / Erhöhung der Prämien für die Funktionen Team Leader, Assistenten und Experten sowie für deren Stellvertreter / Einführung einer Prämie für verlängerte Arbeitszeiten für Mitarbeiter mit erhöhter flexibler Arbeitszeit

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 57 Jahren oder 30 Jahren ununterbrochener Betriebszugehörigkeit

Sonstiges: Erhöhung der Rabatte auf Einkäufe für das Personal / Einführung eines Artikels über Telearbeit



TRÄGE

Maisons du monde

27 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 2/2)

Laufzeit des Kollektivvertrages: 01.01.2025 - 31.12.2027

Sonntagsarbeit: Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit von 90 %.

Essenschecks: Einführung von Essenschecks in Höhe von 10,80€ pro Arbeitstag (Arbeitgeberanteil: 8€)

Arbeitszeit: 3 freie Samstage in einem Arbeitsjahr garantiert / 1 Stunde Urlaub, sobald die wöchentliche Ruhezeit nicht eingehalten wird (ohne die 8 Wochen abzuwarten)

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit und 1 zweiter zusätzlicher Urlaubstag nach 15 Jahren Betriebszugehörigkeit / 8 Stunden Sozialurlaub pro Jahr

Sonstiges: Weihnachtsgeschenkkarte in Höhe von 50€ und Geschenkkarten in unterschiedlicher Höhe, abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit / Einführung des progressiven Vorruhestands / Recht auf Abschalten



Raval Europe

130 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit des Kollektivvertrages: 01.01.2024 - 31.12.2026

Lohnerhöhung: Festlegung von Mindestlöhnen mit dienstaltersabhängigen Erhöhungen von +2,5% nach 5 Jahren und +2,5% nach 8 Jahren (jeder Maschinenbediener muss nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit mindestens den qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn erhalten)

Mondorf Domaine Thermal

343 Arbeitnehmer

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen (OGBL-Delegierte: 7/7)

Laufzeit des Kollektivvertrages: 01.01.2025-31.12.2027

Vergütung: Einführung einer Jahresendprämie von bis zu 2.500€ brutto. Diese neue soziale Errungenschaft stellt einen großen Fortschritt für die Beschäftigten dar, da 80% der Prämie garantiert sind und die restlichen 20% an Bedingungen geknüpft sind, die zwischen der Personaldelegation und der Geschäftsleitung festgelegt werden

Arbeitszeit: Die Vereinbarung bringt auch eine Harmonisierung der Regeln für Feiertage zwischen den verschiedenen Einheiten des Thermalbads

Sonstiges: Vereinfachung der Lohnabelle für eine bessere Lesbarkeit / Bereinigung des Textes

Die Unterzeichnung dieser Vereinbarung erfolgt zu einem strategischen Zeitpunkt, da das Thermalbad in den kommenden Jahren umfangreiche Renovierungsarbeiten plant. Die dreijährige Laufzeit des Kollektivvertrages garantiert den Beschäftigten Stabilität und Sicherheit während dieser Umbauphase.



Nachtstunden: Für Nachtarbeit gibt es einen Zuschlag von 20 %, d. h. 5 % mehr als das geltende gesetzliche Minimum

Zusätzlicher Urlaub: Die Beschäftigten erhalten für jeweils 5 Jahre Betriebszugehörigkeit einen zusätzlichen halben Tag Urlaub, bis zu einem Maximum von 2 Tagen nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit

Urlaubsgeld: Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Monaten wird jedes Jahr im Juni ein Urlaubsgeld in Höhe von 120€ in Form von Geschenkgutscheinen gewährt

Paul Wurth

500 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie
(OGBL-Delegierte: 3/9)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2024 – 31.12.2026

Vergütung: Anpassung der Laufbahnentwicklung / Schaffung einer neuen Formel für die Berechnung des Jahresbonus

Prämien: Zahlung einer Prämie bei Unterzeichnung des Kollektivvertrags

Essensschecks: Verbesserung des Nennwerts der Essensschecks

Arbeitszeit: Anpassung der „Flex time“ zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Sonstiges: Verlängerung des progressiven Vorruhestands / Anpassung der Telearbeitsrichtlinie / Erhöhung der Telearbeitstage pro Jahr



ELSOC

Neuwahlen von Personaldelegationen

OGBL erzielt hervorragende Ergebnisse bei Muller&Fils, Appi-Lux und Energiserv Belval

Am 22. Oktober fanden in drei Betrieben Neuwahlen der Personaldelegationen statt, nachdem die Wahl der Sozialwahlen vom vergangenen März angefochten und die Ergebnisse von der ITM annulliert worden waren.

Bei Muller&Fils (Elektrikerbranche) behielt der OGBL seine Mehrheit, indem er 3 von 5 effektiven Delegierten erhielt, während die Wahlen vom März, die schließlich annulliert wurden, dem OGBL nur 2 von 5 Delegierten eingebracht hatten.

Bei Appi-Lux (Reinigungsfirma) hat der OGBL, der die einzige Liste anlässlich der Neuwahlen aufgestellt hat, logischerweise auch die vier zu besetzenden Sitze der effektiven Delegierten erhalten. Eine große Kehrtwende in diesem Betrieb, wenn man bedenkt, dass bei den im März letzten Jahres von der ITM annullierten Wahlen der OGBL in der Tat keinen einzigen Sitz erhalten hatte.

Bei Energiserv Belval (Straßentransportunternehmen) schließlich erhielt der OGBL einen effektiven Delegierten von zwei zu wählenden, d.h. ein identisches Ergebnis wie im März letzten Jahres, bevor die Wahlen von der ITM annulliert worden waren ■

Zusammenschluss der Syndikate Chemie und Metallverarbeitung

Größer und stärker - Im OGBL entsteht ein neues Syndikat Industrie

Rund 120 Delegierte des Syndikats Chemie und des Syndikats Metallverarbeitende Industrie des OGBL, die sich am 5. November 2024 im Gewerkschaftscasino in Bonneweg anlässlich des statutarischen Syndikatstages versammelten, stimmten einstimmig für die Fusion ihrer jeweiligen Strukturen, wodurch ein völlig neues Berufssyndikat – das Syndikat Industrie des OGBL – entstehen wird. Ziel dieser Fusion ist es natürlich, die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben des Industriesektors in Luxemburg zu stärken.

Anlässlich dieses Syndikatstages wurde eine neue Syndikatsleitung gewählt, die im Anschluss daran ihre erste Sitzung abhielt, in deren Verlauf sofort eine neue Exekutive eingesetzt wurde, mit Jacques Adam (Präsident der Delegation von Tarkett) als Präsi-

dent, als Vizepräsidenten Georges Pierret (Präsident der Delegation von Tractel) und Pascal Geniets (Präsident der Delegation von Heintz van Landewyck), als Sekretär William Storti (Delegierter von Avery Dennison) sowie Leila Benabdallah (Rotarex), Gabriel Bettembourg (Guardian), Raphaël Lambert (IVC) und Antonio Veneziani (Goodyear), die die neue Mannschaft vervollständigen.

Mit dieser Fusion bekräftigt der OGBL seine starke Position im Industriesektor.

Die neue Syndikatsleitung hat auch ihr Arbeitsprogramm für die nächsten fünf Jahre festgelegt, um die Kollektivverträge zu stärken sowie die Errungenschaften und Arbeitsbedingungen in der Branche zu verbessern. ■



Bereitschaftsdienstprämie beim TICE: ein gewerkschaftlicher Erfolg!

Die Bereitschaftsdienstprämie, deren Weiterbestehen beim TICE in Frage gestellt war, wird nun doch wieder an alle 110 Beschäftigten des Unternehmens ausbezahlt, genauer gesagt an alle Beschäftigten, die vor 2023 eingestellt wurden. Besser noch, die Prämie wird rückwirkend gezahlt, also auch für den Monat November.

Es handelt sich um einen bedeutenden Fortschritt, der nur dank einer engen Zusammenarbeit zwischen dem OGBL, der FGFC, den Lokalsektionen mehrerer politischer Parteien und Rechtsanwalt M^e Bauler möglich war. Dieser Erfolg zeigt auch, was man mit konsequentem Engagement erreichen kann.



Der OGBL möchte jedoch betonen, dass es sich hierbei nur um einen Anfang handelt. Es ist in der Tat unverständlich und völlig ungerecht, dass die Bediensteten, die nach 2023 eingestellt werden, weder Anspruch auf das Beamtenstatut noch auf diese Prämie haben. Diese Situation untergräbt das Prinzip der Gleichbehandlung und die Werte, die einer solidarischen Gesellschaft, wie sie der OGBL versteht, zugrunde liegen. Der jüngste Beschluss, die Bereitschaftsdienstprämie wieder an die Beschäftigten auszu zahlen, die vor 2023 eingestellt wurden, ist somit als ein erster Schritt zu verstehen.

Dies ist auch der Grund, warum der OGBL auch bei TICE auf die ganze Kraft und Unterstützung der Beschäftigten angewiesen ist. Es gilt, sich weiterhin gegen Ungerechtigkeiten zu engagieren und unsere Ziele zu verfolgen. ■

Liberty Steel Düdelingen

Ein nicht mehr zu vermeidender Konkurs und ein neuer Kampf um die Zukunft

Am 29. November erklärte das Handelsgericht Luxemburg offiziell den Konkurs von Liberty Steel Düdelingen und bestätigte damit, dass der Konzern nicht mehr in der Lage ist, seinen Verpflichtungen nachzukommen. Obwohl diese Entscheidung dramatisch ist, gibt es dennoch einen Hoffnungsschimmer für die etwa 150 Arbeitnehmer des Standorts, die nun die gesetzlichen Hilfen in Anspruch nehmen können, die die ausstehenden Löhne und Gehälter und die damit verbundenen Abfindungen abdecken.

Der Standort Düdelingen befindet sich nun in einem entscheidenden Moment. Die Ernennung eines Insolvenzverwalters ebnet auch den Weg für ernsthafte Gespräche mit potenziellen Übernehmern. Damit diese Schritte zum Erfolg führen, ist jedoch eine Begleitung seitens der öffentlichen Behörden unerlässlich, um die Arbeitsplätze zu erhalten und die Aktivitäten wieder in Gang zu bringen.

Der OGBL setzt sich entschieden für die Verteidigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am

Standort Düdelingen ein und verfolgt dieses Dossier genau, um nachhaltige Lösungen zu identifizieren. Die Zukunft dieses strategischen Standorts hängt nun von der Mobilisierung der politischen und wirtschaftlichen Akteure ab, die bereit sein müssen, die notwendigen Ressourcen zu investieren, um diese für Luxemburg wichtige Industrieanlage zu erhalten.

— Rückblick auf eine industrielle Krise

Mehrere Monate lang befanden sich die Arbeitnehmer am Standort Düdelingen in einer tiefen Ungewissheit. Konfrontiert mit einem Konzern, der seine finanziellen Verpflichtungen nicht mehr einhielt, mussten sie eine Krise von bisher unbekanntem Ausmaß bewältigen. Die Aktivitäten am Standort waren seit mehr als zwei Jahren wegen fehlender Finanzierung ausgesetzt. Während dieser ganzen Zeit hatten sich die Arbeitnehmer bemüht, die Infrastruktur in Stand zu halten, in der Hoffnung, dass ein möglicher Käufer die Anlagen wieder in Betrieb nehmen würde.

Die Situation verschlechterte sich, als sich die Zahlungsverzögerungen häuften und die Not der Arbeitnehmer, insbesondere vor den Weihnachtsfeiertagen, noch verschärfte wurde. Die Löhne und Gehälter für Oktober und November sowie die Jahresendprämie wurden nicht fristgerecht ausgezahlt – eine sich wiederholende Situation, die den OGBL dazu veranlasste, rechtliche Schritte einzuleiten, um die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen und die geschuldeten Beträge einzutreiben.

Liberty Steel seinerseits, bereits durch Finanzskandale erschüttert, erwies sich unfähig, seinen Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern, den Verwaltungen, den Banken und den Gläubigern nachzukommen. Der Konzern hatte in Luxemburg Schulden in Höhe von mehreren Millionen Euro angehäuft, was einen Konkurs unumgänglich machte. ■



← Stefano Araujo
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Automobilindustrie

Der Alarmruf der Arbeiter und ihrer Zulieferer in Europa

Die OGBL schließt sich dem Aufruf von industriALL Europe an, der dringend einen Plan zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen in der Automobilindustrie fordert! Die Beschäftigten in diesem Sektor und in seiner gesamten Wertschöpfungskette dürfen nicht länger den Preis für die Gier der Aktionäre, die strategischen Fehler der Unternehmensvorstände und die Untätigkeit der europäischen Politiker zahlen. Luxemburg ist ein wichtiger Ort für Zulieferer in der Automobilindustrie, und die Verschlechterung der Situation dürfte sich negativ auf die luxemburgischen Arbeitnehmer auswirken.

Es vergeht kein Tag, an dem die Presse nicht Standortverlagerungen, Unternehmensschließungen, Pläne für Massenentlassungen oder Pläne zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit ankündigt, die die Sozialleistungen der Arbeiter verringern, unabhängig davon, wo sie sich entlang der Produktionskette befinden. In den letzten Wochen wurden die Automobilindustrie und ihre Lieferkette in Europa von einem Tsunami von Ankündigungen von Stellenstreichungen und Umstrukturierungen heimgesucht.

Die Exekutive von industriALL Europe, dem europäischen Gewerkschaftsbund, dem der OGBL angehört, hat auf diese Krise reagiert, indem sie ihre Position mit einem klaren Weckruf der Beschäftigten in der Automobilindustrie und ihrer Lieferkette für Europa definiert hat. Ziel dieser Aufforderung ist es, zu Beginn ihrer Amtszeit klare Signale an die neue Europäische Kommission zu senden: Die Autoindustrie steckt in der Krise und Europa muss schnell reagieren!

Dazu gehören Maßnahmen zur Gewährleistung eines fairen internationalen Wettbewerbs, zur Stärkung des Rahmens für einen gerechten Strukturwandels und zur Einführung eines europäischen Industriepfandes für nachhaltige und erschwingliche Mobilität.

In diesem Herbst sah sich die Automobilindustrie mit einer Reihe brutaler Ankündigungen von Entlassungen konfrontiert. Dies hat zu sozialen Ängsten sowie zu dramatischen Verlusten von Fähigkeiten und Produktionskapazitäten geführt. Diese Ereignisse untergraben auch zentrale politische Ziele der EU, wie die offene strategische Autonomie und den gerechten Strukturwandel. Während das turbulente geopolitische Umfeld täglich die Gefahr des Verlusts nationaler Produktionsstätten aufzeigt, nutzen populistische Kräfte die entstandene soziale Unsicherheit aus, um die Grundlagen unserer Demokratien zu untergraben. Es ist an der Zeit, das Ausbluten zu beenden und die

Situation zu stabilisieren. Dies erfordert konkretes politisches Handeln.

Wir müssen Pläne verhandeln können mit ernsthaften Bemühungen bei der Suche nach Alternativen zu Entlassungen und, falls erforderlich, die Verabschiedung eines Moratoriums für Entlassungen.

Nach ihrer Wiederwahl zur Präsidentin der Europäischen Kommission kündigte Ursula von der Leyen an, dass sie persönlich eine neue Initiative leiten wird, um der europäischen Automobilindustrie durch einen „tiefgreifenden und disruptiven Wandel“ zu helfen, der bereits Tausende von Arbeitsplätzen bedroht.

In diesem Zusammenhang fordert IndustriALL Europe die Europäische Kommission auf, in den ersten 100 Tagen eine entschlossene und dringende Industriestrategie für den Automobilsektor und seine Lieferkette vorzulegen – eine Branche, die für den Wohlstand Europas als Ganzes strukturell wichtig ist.

Wir brauchen einen proaktiven Industriepfand, der alle Herausforderungen angeht, vor denen die Branche steht, einschließlich des Aufbaus von Ladeinfrastruktur und einer Handelspolitik, die Antidumping- und Fair-Trade-Maßnahmen auf der Grundlage von Verhandlungslösungen in Einklang bringt, um Handelskriege zu vermeiden.

Angesichts der Tatsache, dass 13 Millionen Arbeitsplätze von der Automobilindustrie abhängen, verfolgen alle Mitglieder von IndustriALL genau, wie die Kommission auf unsere Forderungen reagiert.

Die Gewerkschaften werden ihre Mitglieder in den kommenden Wochen weiter mobilisieren, um sicherzustellen, dass ihre Stimmen von den nationalen und europäischen Staats- und Regierungschefs gehört werden ■

Weitere Infos auf der industriALL-Website:
news.industrial-all-europe.eu/Article/1173



Der OGBL verurteilt entschieden den angekündigten Sozialplan bei SES – 80 Arbeitsplätze bedroht

Die SES-Gruppe ist in Luxemburg in fünf juristische Einheiten aufgeteilt:

SES Engineering, SES Networks, SES Techcom, SES Astra und SES SA. Seit den Sozialwahlen im März 2024 sind die gewerkschaftlich organisierten Personalvertreter in der überwiegenden Mehrheit (13 effektive Mandate für den OGBL, 1 effektives Mandat für den LCGB und 7 effektive Mandate für sogenannte Unabhängige).

Am 15. November teilte die Geschäftsleitung von SES dem Personal offiziell mit, dass im Rahmen ihrer Outsourcing-Strategie nach Indien 80 Arbeitsplätze in Luxemburg abgebaut werden könnten. Nachdem der CEO von SES zunächst versucht hatte, den bevorstehenden Schock in der nationalen Presse abzufedern, scheint er nun endlich begriffen zu haben, dass er die Ankündigung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmern nicht länger hinauszögern kann. Die für die Arbeitnehmer grausame Nachricht kam nur wenige Wochen vor den Weihnachtsfeiertagen.

Diese Ankündigung ist jedoch keine Überraschung – weder für den OGBL noch für die betroffenen Personaldelegationen! Seit April 2023 hat der OGBL die Regierung immer wieder auf die Manöver der SES aufmerksam gemacht: ihre Auslagerungen von Aktivitäten nach Rumänien und Indien sowie die Übernahme des in Luxemburg ansässigen Konkurrenten des Satellitenkonzerns – Intelsat SA.

Wiederholt hat der OGBL die aufeinanderfolgenden Regierungen (die Regierung Bettel-Lenert-Bausch bis Oktober 2023, danach die Regierung Frieden-Bettel) aufgefordert, dafür zu sorgen, dass die Interessen der Arbeitnehmer in Luxemburg gewahrt werden und der Erhalt der Arbeitsplätze zur Priorität erhoben wird. Noch im Oktober hatte der OGBL erneut einen Brief an die Mitglieder des SES-Verwaltungsrates geschickt, damit sie endlich Stellung beziehen angesichts der jüngsten Standortverlagerungen nach Indien und deren direkten Folgen für Luxemburg. Ein erster Brief an die zwölf Mitglieder des Verwaltungsrates im August 2024 schien in der Tat deren Aufmerksamkeit nicht ausreichend erregt zu haben, da eine – im Übrigen sehr oberflächliche und unverbindliche Antwort in Bezug auf den Standort Luxemburg – vom ... Interimsdirektor des Personalbüros gegeben worden war. Nun sind der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung eines Unternehmens natürlich zwei verschiedene Einheiten mit völlig unterschiedlichen Verantwortlichkeiten.

Zur Erinnerung: Der in Luxemburg ansässige Satellitenkonzern hat in den letzten Jahren eine ziemlich turbulente Zeit mit mehreren – kleinen und großen – Umstrukturierungen hinter sich, darunter ein großes Umstrukturierungsprogramm im Jahr 2020 („Simplify and Amplify“; S&A), das in letzter Minute zum Abschluss eines Plans zur Aufrechterhaltung



der Beschäftigung (PME) im August 2020 führte, der im Mai 2022 erneuert wurde, und zum Abschluss eines dritten PME im Dezember 2023. Diese Pläne zum Beschäftigungserhalt, die zum einen interne Umschichtungsmaßnahmen auf freie (aktuelle und zukünftige) Stellen und zum anderen die Einführung staatlicher Instrumente wie den Anpassungsvorrat, befristete Wiederbeschäftigungsbeihilfen und Einstellungsbeihilfen vorsehen, halfen SES nicht nur bei der Reorganisation und bei erheblichen Einsparungen, sondern wurden vor allem vom luxemburgischen Steuerzahler finanziert.

Für den OGBL ist es schlichtweg ein Skandal, dass die SES-Direktion sich anschickt, sich auf so brutale Weise von einem Teil ihrer Arbeitnehmer zu trennen, und dies mit dem stillschweigenden Einverständnis der Regierung, die zu keinem Zeitpunkt Beschäftigungsgarantien vom Unternehmen gefordert hat. Der OGBL ist fest davon überzeugt, dass ein Sozialplan nicht angemessen ist und hat die SES-Direktion aufgefordert, einen Plan zur Aufrechterhaltung

DOSSIER

#5 2022 | BEILAGE DES AKTUELL

OGBL

Das Luxemburger Sozialmodell



intro

Das luxemburgische Sozialmodell hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und zur Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft beigetragen, die heute zu den wohlhabendsten der Welt gehört.

Während viele Politiker und sogar Vertreter der Arbeitgeberseite in ihren Sonntagsreden vorgeben, das Sozialmodell und den Sozialdialog unterstützen, wird dieser nichtsdestotrotz regelmäßig angegriffen, vor allem von der aktuellen Regierung, die ihn derzeit regelrecht in Frage zu stellen scheint.

Aus diesem Grund halten wir es für sinnvoll, diesem Thema das vorliegende *Aktuell*-Dossier zu widmen, in dem wir die wichtigsten Institutionen, die es verkörpern, und die Mechanismen des Sozialmodells und des Sozialdialogs in Luxemburg, sowie die Herausforderungen, mit denen einige von ihnen derzeit konfrontiert sind, vorstellen.

Für den OGBL ist der Sozialdialog ein wesentliches, ja unverzichtbares Instrument zur Stärkung des Zusammenhalts in den Unternehmen und Institutionen. Es handelt sich um einen Prozess des Austauschs, der Diskussion und der Entscheidungsfindung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern oder auch mit dem dritten Partner, der Regierung.

Ziel dieser Prozeduren ist es, einen Konsens über wirtschaftliche, soziale und berufliche Fragen zu schaffen. Dieser Mechanismus basiert auf Vertrauensbeziehungen und auf starken Partnern (auf gleicher Augenhöhe), die Entscheidungen umsetzen und dafür sorgen können, dass sie in einem Kontext des sozialen Friedens respektiert werden.

Darüber hinaus trägt der Sozialdialog dazu bei, Krisen vorzugreifen und zu bewältigen, indem mittel- und langfristig abgestimmte Strategien entwickelt werden, um sich an ein sich ständig veränderndes Umfeld anzupassen.

Institutionalisierter Sozialdialog

Artikel 39 der luxemburgischen Verfassung sieht vor, dass der Staat den Sozialdialog fördert.

Um den sozialen Dialog zu verwirklichen, gibt es in Luxemburg **zahlreiche Einrichtungen**, die auf Dreiparteienbasis, d.h. mit Vertretern des Staates, Arbeitgebern und Arbeitnehmern arbeiten.

In der Regel sind es auf der Salarisatsseite die **Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer vertreten**. Um an bestimmten Institutionen teilnehmen zu können, müssen die Gewerkschaften bestimmte Kriterien erfüllen und eine allgemeine nationale Repräsentativität aufweisen.

Der OGBL ist eine der beiden Gewerkschaften, die diese Repräsentativität in der Privatwirtschaft genießt, die sich daraus ergibt, dass sie bei den Sozialwahlen zur Arbeitnehmerkammer mindestens 20% der Stimmen erhalten hat. Zu beachten ist, dass der **OGBL über die absolute Mehrheit der Sitze** in der Arbeitnehmerkammer verfügt und damit dieses Kriterium weitgehend erfüllt.

Diese Repräsentativität führt nicht nur zu dem **Recht auf Beteiligung an bestimmten Institutionen des Sozialdialogs**, die im Folgenden beschrieben werden, sondern auch zu dem **ausschließlichen Recht, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen**.

Es ist auch wichtig zu beachten, dass die Berufskammern der Arbeitnehmer ein Akteur in der institutionellen Landschaft sind, den viele Länder nicht kennen.

Die Arbeitnehmerkammer vertritt Arbeitnehmer und Rentner mit privatrechtlichem Statut. Sie ist weder direkt an den Institutionen des Sozialdialogs noch an den Unternehmen beteiligt, aber das Ergebnis ihrer Wahlen ist entscheidend für die Erlangung der oben beschriebenen allgemeinen nationalen Repräsentativität und für die Ernennung der Vertreter der Versicherten in den leitenden Gremien der sozialen Sicherheit, die ebenfalls nach dem Tripartiteprinzip organisiert sind.

Die Arbeitnehmerkammer ist jedoch direkt in den Sozialdialog über die Organisation der beruflichen Erstausbildung eingebunden, der in Luxemburg ebenfalls nach dem Tripartiteprinzip verwaltet wird ■

Einige Einrichtungen des Sozialdialogs in Luxemburg in Kürze

Nicht erschöpfende Liste

— Der Konjunkturausschuss

Dieser 1975 gegründete Ausschuss hat sich zum Ziel gesetzt, zyklischer Arbeitslosigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze in Krisenzeiten zu erhalten.

Auf der Website der Regierung heißt es, dass „die Hauptaufgabe des Konjunkturausschusses darin besteht, den Erhalt von Arbeitsplätzen durch Maßnahmen zur Verhinderung von Entlassungen aus konjunkturellen Gründen zu gewährleisten“.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört es, die Entwicklung der wirtschaftlichen und konjunkturellen Lage im Großherzogtum Luxemburg und die Lage auf dem Arbeitsmarkt genau zu verfolgen und dem Regierungsrat mindestens einmal monatlich Bericht zu erstatten. Zum anderen ist es im Rahmen seiner Aufgaben für die Abgabe von Stellungnahmen zu den verschiedenen Arten von Anträgen auf Kurzarbeit und zu Anträgen auf den Anpassungsvorruhestand zuständig.

Der Konjunkturausschuss kann auch die Sozialpartner innerhalb eines Unternehmens auffordern, einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu erstellen. Zu diesem Zweck erhält er Kündigungsbescheide aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, von jedem Unternehmen mit mehr als 15 Personen.

Der Konjunkturausschuss setzt sich nach Tripartitelogik zusammen: Er setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer (über die national repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen) und der Ministerien zusammen, um die Wirtschaftslage monatlich nachzuverfolgen.

— Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

wurde durch das Gesetz vom 21. März 1966 gegründet. Es handelt sich um ein beratendes Organ der Regierung, in dem Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Regierung zusammenkommen.

Die 18 Arbeitnehmervertreter werden von den drei Gewerkschaftsorganisationen mit nationaler Repräsentativität ernannt (8 davon werden vom OGBL ernannt). Er gibt Stellungnahmen zu legislativen Maßnahmen ab und erstellt jährlich einen Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes.

Auf nationaler Ebene hat der WSR demnach folgende Aufgaben:

- die Begleitung des nationalen Sozialdialogs zu organisieren und den auf nationaler Ebene strukturierten europäischen Sozialdialog zu unterstützen;
- die Beratung der Regierung in supranationaler Politik in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Finanzen;
- die Erstellung einer jährlichen Stellungnahme zur wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage des Landes;
- auf Ersuchen der Regierung eine Stellungnahme zu den allgemeinen Maßnahmen abzugeben, die die Regierung durch neue Gesetze oder Verordnungen in Bereichen zu ergreifen gedenkt, die für mehrere Wirtschaftssektoren oder Berufsgruppen oder für die Volkswirtschaft insgesamt von Interesse sind;
- sich auf Anfrage der Regierung mit einer im Prinzip einheitlich zu beschließenden Stellungnahme zu äußern zu allen möglichen Fragen von allgemeinem Interesse sowie über Fragen, zu denen die Berufskammern grundlegend abweichende Auffassungen abgegeben haben;
- auf Ersuchen der Regierung eine Stellungnahme zu spezifischen Themen abzugeben;
- auf Anfrage der Regierung über die jährliche Aktualisierung der Gewichtung des Warenkorb für den Verbraucherpreisindex zu beschließen;

→ auf ausdrückliches Ersuchen der Regierung zu den Stellungnahmen des Koordinationskomitees der Tripartite Stellung zu nehmen.

So hat der WSR kürzlich wichtige Stellungnahmen zur Energiewende, zur Telearbeit, zum Recht auf Abschalten sowie zur grenzüberschreitenden Arbeit abgegeben.

Die Stellungnahme zur Telearbeit bildete die Grundlage für eine branchenübergreifende Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die für Luxemburg als allgemein verpflichtend erklärt wurde.

— Das Koordinationskomitee der Tripartite

Das Koordinationskomitee der Tripartite wurde 1977 während der Stahlkrise gegründet und ist für die einvernehmliche Lösung wirtschaftlicher und sozialer Krisen zuständig. Dieses Tripartite-Modell ist ein charakteristisches Kennzeichen des Sozialdialogs in Luxemburg und hat wiederholt eine einvernehmliche Bewältigung der Krisen in Luxemburg ermöglicht.

Die Tripartite kann die Regierung dazu ermächtigen, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Wirtschaftswachstum anzukurbeln und die Vollbeschäftigung zu wahren. Inzwischen hat er seine Rechtsgrundlage im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch.

Er setzt sich aus vier Regierungsmitgliedern, vier Vertretern der national repräsentativen Gewerkschaften vier Vertretern der Arbeitgeber zusammen.

Im Laufe der Jahre und zuletzt während der durch den Krieg in der Ukraine verursachten Energiekrise hat das Koordinationskomitee der Tripartite wiederholt Vereinbarungen zwischen den drei Parteien ermöglicht, um wirtschaftliche und soziale Krisen durch

die Umsetzung von Maßnahmen, die einen Konsens zwischen den Sozialpartnern bilden, besser zu bewältigen.

Diese Vereinbarungen, die oft das Ergebnis harter Diskussionen waren und Kompromisse bildeten, bei denen jede Partei ein wenig Wasser in ihren Wein gießen musste, sind Beispiele für den Erfolg des luxemburgischen Sozialmodells und des Sozialdialogs und haben nicht nur die Bewältigung von Krisen ermöglicht, sondern auch soziale und sogar gesellschaftliche Fortschritte für die luxemburgischen Arbeitnehmer eingeleitet.

In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass das Einheitsstatut für die privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer sowie die Einrichtung der Arbeitnehmerkammer, das Resultat eines Tripartiteabkommens sind.

— Sektorale Tripartitesitzungen

Speziell für die Stahlindustrie wurde Tripartite-Konferenz der Stahlindustrie ins Leben gerufen. Auf dieser Konferenz wird regelmäßig über die Umstrukturierung der

Stahlindustrie in Luxemburg diskutiert, die von entscheidender Bedeutung ist, um Massenentlassungen in sektoralen Krisen zu vermeiden. Auch im Bereich der Luftfahrt wurden solche Tripartitesitzungen im Rahmen des luxemburgischen Sozialmodells und zur Sicherung von Arbeitsplätzen und sozialen Errungenschaften in Luxemburg organisiert.

— Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) hat ebenso wie das Koordinationskomitee der Tripartite und der Konjunkturausschuss seine Rechtsgrundlage im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch.

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung, der dem Arbeitsminister unterstellt ist, hat die Aufgabe, regelmäßig die Lage in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu überprüfen. Er überwacht die Lage, die Entwicklung und das Funktionieren des luxemburgischen

Arbeitsmarktes, insbesondere im Hinblick auf den optimalen Einsatz der Arbeitskräfte in Abstimmung mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Zusammensetzung der Stellenangebote und -gesuche, die Einstellung von Arbeitnehmern, die nicht die Staatsangehörigkeit der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweizerischen Eidgenossenschaft besitzen; die Anwendung der Rechtsvorschriften zur Verhütung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie der Rechtsvorschriften über die Beziehungen zwischen der Arbeitsagentur (ADEM) und den Arbeitgebern. Zu diesem Zweck kann der Ausschuss insbesondere Studien erstellen und prüfen lassen.

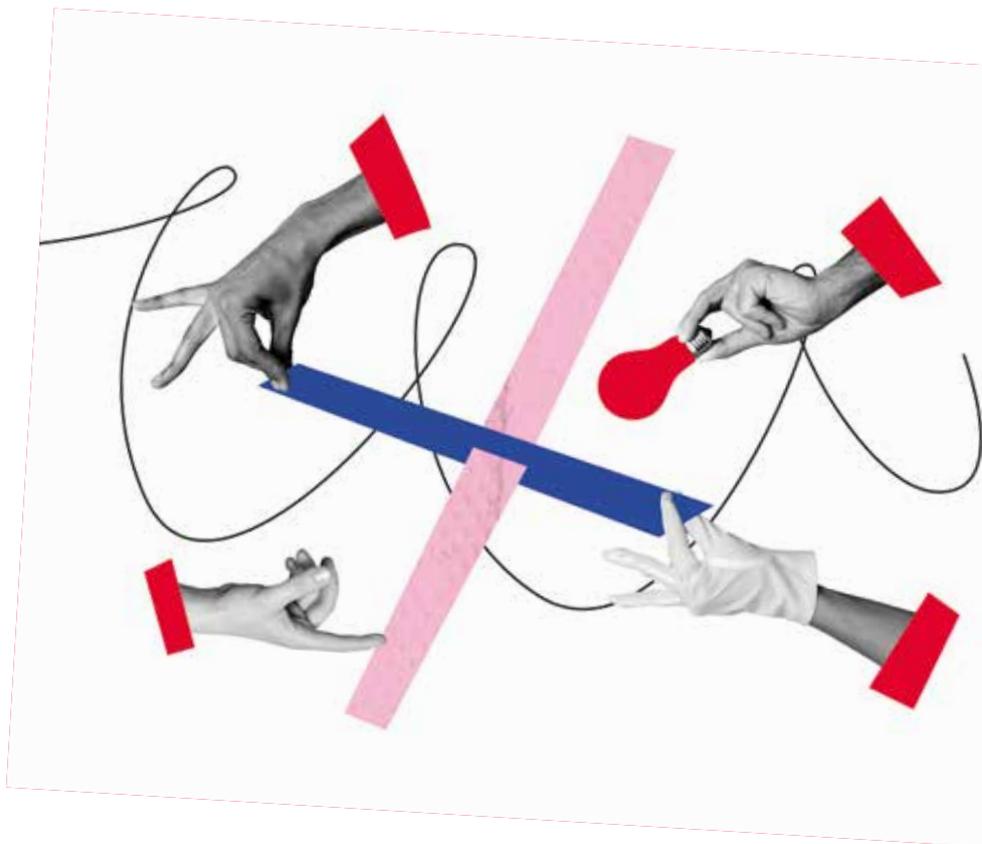
In der Praxis hat der Ausschuss in den letzten Jahrzehnten auch die wichtigen Gesetzesentwürfe für die Arbeitsbeziehungen in Luxemburg diskutiert und ausgehandelt, bevor sie vom Regierungsrat genehmigt wurden.

Mit der derzeitigen Regierung ist diese Praxis des Sozialdialogs jedoch etwas in Vergessenheit geraten. Der Arbeitsminister hat nämlich zum Beispiel einseitig den Gesetzentwurf zur Umsetzung der europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und den Gesetzentwurf über die Sonntagsarbeit vorgelegt.

— Das Nationale Schlichtungsamt

Das Nationale Schlichtungsamt (ONC) wurde nach dem Zweiten Weltkrieg als Ableger des Nationalen Arbeitsrats gegründet. Das Ziel des ONC besteht darin, Gewerkschaften und Arbeitgeber in Tarifkonflikten zu versöhnen. Eine Befassung des ONC ist vor jeder Streikmaßnahme im Zusammenhang mit den folgenden Streitigkeiten obligatorisch:

- Streitigkeiten im Rahmen von Verhandlungen über einen Tarifvertrag
- Kollektivstreitigkeiten über Arbeitsbedingungen, die zulässig sind, wenn sie „die Mehrheit“ der Arbeitnehmer in einem bestimmten Unternehmen oder einer bestimmten Branche betreffen
- Streitigkeiten im Rahmen von Sozialplanverhandlungen



Darüber hinaus äußert sich das ONC auch über Anträge auf Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und Vereinbarungen im Rahmen des nationalen oder branchenübergreifenden Sozialdialogs.

Den Vorsitz im ONC führt der Arbeitsminister. In der Praxis ernennt der Minister jedoch einen delegierten Präsidenten, der für einen Zeitraum von fünf Jahren ernannt wird (verlängerbar).

Neben dem designierten Präsidenten besteht das ONC aus einer paritätischen Kommission, die sich einerseits aus vier effektiven Delegierten und acht Ersatzdelegierten der national repräsentativen Gewerkschaften und andererseits aus vier effektiven Delegierten und acht Ersatzdelegierten der Arbeitgeber zusammensetzt.

In der Praxis ermöglicht das ONC häufig die Beilegung von Streitigkeiten und damit die Vermeidung von Streiks. Auf diese Weise trägt es zur Wahrung des sozialen Friedens in Luxemburg bei.

Allerdings kann man sich fragen, ob die derzeitige Gesetzgebung zur Schlichtung und zum Streikrecht im Rahmen von Tarifverhandlungen im Vergleich zu den Bestimmungen des internationalen Rechts zu restriktiv ist. Relativ lange Verzögerungen können auch dazu beitragen, eine gewerkschaftliche Mobilisierung zu schwächen und zu untergraben. Aus diesem Grund fordert der OGBL:

- Eine Verkürzung der gesetzlichen Fristen
- Die Möglichkeit, bereits während des Schlichtungsverfahrens Warnstreiks mit Vorankündigung durchzuführen
- Die Neudefinition des kollektiven Streitfalls, nämlich auf einen Streitfall der mindestens 10 % der Arbeitnehmer oder eine homogene Gruppe von Arbeitnehmern desselben Unternehmens oder Sektors betrifft
- Die Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung sowie Streitigkeiten im Zusammenhang mit Fragen der Mitentscheidung zwischen Direktion und Personaldelegation.

Auf der Ebene des öffentlichen Dienstes

gibt es eine parallele Struktur, die Schlichtungskommission. Diese Prozedur wurde kürzlich jedoch durch die Weigerung, Befassungen bezüglich der Arbeitsorganisation des pädagogischen und psychosozialen Personals sowie des Bewertungssystems in der luxemburgischen Armee anzunehmen, untergraben. Diese Kommission muss im Einklang mit dem internationalen Recht reformiert werden, insbesondere durch die Möglichkeit, im Falle der Ablehnung einer Befassung Rechtsmittel einzulegen.

— Institutionen der sozialen Sicherheit

Die Organisation der Institutionen der sozialen Sicherheit in Luxemburg orientiert sich stark an den Bismarckschen Grundsätzen. Nach Angaben der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS) weist ein solches System folgende Merkmale auf:

- die Versicherung ist obligatorisch,
- die Finanzierung wird von den Versicherten und Arbeitgebern mit staatlicher Kofinanzierung getragen,
- Beiträge und Leistungen stehen im Verhältnis zum Lohn,
- Die Sozialpartner beteiligen sich an der Verwaltung des Systems.

Wegen dieser Grundsätze sind die Sozialpartner in den Führungsgremien der verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit vertreten: in der Nationalen Pensionskasse, in der Nationalen Gesundheitskasse, im Kompensationsfonds der Pensionskasse, in der Vereinigung der Unfallversicherung, in der Zentralstelle der Sozialen Sicherheit und als Beisitzer vor den Sozialgerichten (Schiedsgericht und Hoher Rat für die soziale Sicherheit).

Die Vertreter der Versicherten in diesen Ausschüssen werden über die Arbeitnehmerkammer ernannt: Jede bei der CSL vertretene Gewerkschaft kann eine Anzahl von Versicherten ernennen, die proportional zum Ergebnis der Sozialwahlen zur Arbeitnehmerkammer ist.

Der OGBL verfügt somit auch in diesen Institutionen über eine absolute Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter der Versicherten.

Die Sozialpartner haben somit zum Aufbau und zur Finanzierung eines effizienten und solidarischen Systems der sozialen Sicherheit beigetragen, dessen Leistungen und dessen Funktionsweise nicht in Frage gestellt werden dürfen.

Das luxemburgische Sozialversicherungssystem hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des luxemburgischen Sozialmodells geleistet. In zahlreichen internationalen Studien konnte zudem nachgewiesen werden, dass ein gut ausgebaut System der sozialen Sicherheit nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern auch die wirtschaftliche Entwicklung fördert.

Dies gilt umso mehr in Krisenzeiten, als das luxemburgische Sozialversicherungssystem dazu beigetragen hat, es auf gelassener Weise zu überwinden als in Ländern mit weniger entwickelter sozialer Sicherheit.

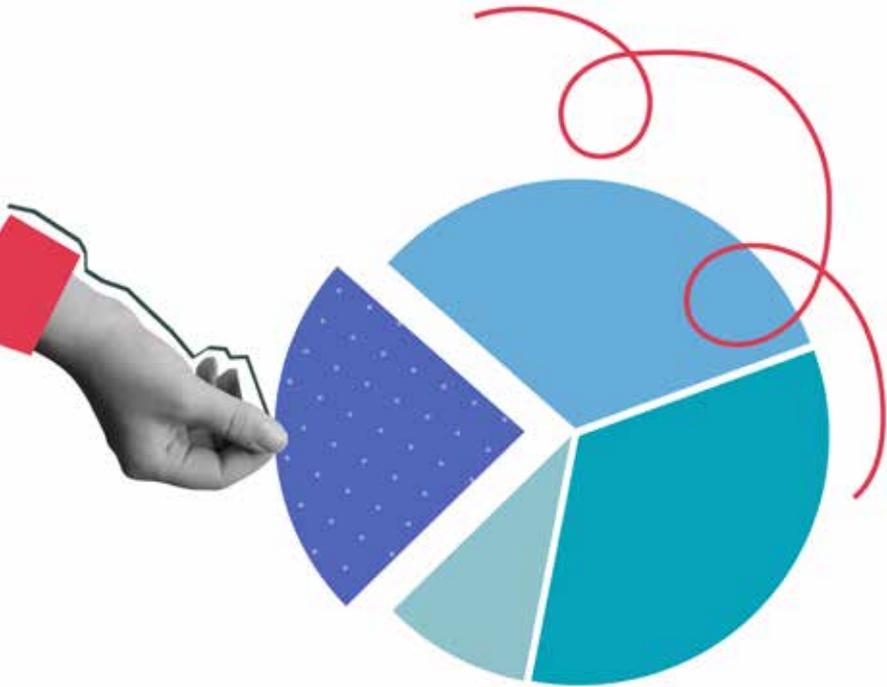
In diesem Zusammenhang ist es für den OGBL unverständlich, dass die luxemburgische Regierung und insbesondere der Minister für soziale Sicherheit die derzeitige Verwaltung nach Tripartitelogik in Frage stellen und die Sozialpartner als privilegierte Gesprächspartner ausschließen will, insbesondere im Hinblick auf die Diskussionen, die im Hinblick auf die Reform der Rentenversicherung geführt werden.

Darüber hinaus geben einige der Äußerungen der zuständigen Ministerin Anlass zu der Befürchtung, dass die Regierung beabsichtigt, das öffentliche Rentensystem zugunsten eines privaten Systems abzubauen, das viel weniger effizient und weniger solidarisch ist.

Der OGBL wird unser öffentliches System der sozialen Sicherheit auf allen Ebenen mit allen Mitteln verteidigen.■

Lohnbildung

Index, Mindestlohn und Kollektivverträge



Insgesamt lässt sich sagen, dass drei Elemente die Lohnbildung in Luxemburg grob bestimmen (und in Bezug auf diesen Aspekt der kollektiven Arbeitsbeziehungen wichtige Faktoren für den sozialen Frieden sind): die automatische Indexierung der Löhne, der gesetzliche Mindestlohn und die Kollektivverträge.

— Der Index

Das System der automatischen Indexierung von Gehältern, Löhnen und bestimmten Sozialleistungen (insbesondere Pensionen und Familienleistungen), das auch als „gleitende Lohnskala“ oder „Index“ bezeichnet wird, wurde 1921 für die Beamten des Staates und der Eisenbahn eingeführt.

Die Verallgemeinerung der Einkommensindexierung an die Lebenshaltungskosten, d.h. an die Entwicklung der Verbraucherpreise, wurde 1975 erreicht.

Heute ist der Index unbestreitbar eine der Säulen des luxemburgischen Sozialmodells.

Dieses automatische Anpassungssystem, das in unregelmäßigen Abständen aktiviert wird, basiert auf der Neubewertung von Löhnen und Sozialleistungen, sobald die kumulierte Inflation im Halbjahresdurchschnitt 2,5% des Lebenshaltungskostenindex (Entwicklung der Verbraucherpreise) erreicht.

Die automatische Indexierung der Löhne ist mehr als nur eine wirtschaftliche Frage, sondern eine politische Entscheidung zugunsten des sozialen Zusammenhalts. Der Index ist ein Eckpfeiler dieses Zusammenhalts. Die automatische Indexierung ermöglicht es, die Fallstricke im Sozialdialog zu verringern, indem die Verhandlungen über die Löhne wieder auf die Aufteilung der realen Vermögensentwicklung ausgerichtet werden.

In der Tat ist der Index in gewisser Weise ein Fazilitator von Kollektivverhandlungen, da diese sich auf die reale Entwicklung (d. h. ohne Inflation) der Löhne konzentrieren können, so wie der Ausgleich für die Entwicklung der Verbraucherpreise (Inflation) bereits automatisch durch den Index erfolgt ist.

Aus wirtschaftlicher Sicht spielt der Index auch eine positive Rolle als einer der Garanten für den sozialen Frieden, aber auch als Garant für den Erhalt der Kaufkraft, die für alle luxemburgischen Unternehmen, die von der Binnennachfrage und damit von Konsum und Investitionen abhängig sind, unerlässlich ist.

Die luxemburgische Wirtschaft, die sich durch eine größere Dynamik und ein größeres Wachstum auszeichnet als die der meisten europäischen Länder, ist trotz automatischer Lohnindexierung nicht inflationärer als andere europäische Volkswirtschaften.

Der Index hat also viele Vorteile und keine wirklichen Nachteile und ist eine der Säulen des luxemburgischen Sozialmodells, aber auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes in den letzten Jahrzehnten, was niemand ernsthaft leugnen kann.

Es ist daher unverständlich, warum die Arbeitgeber oder sogar einige politische Vertreter ihn regelmäßig in Frage stellen.

— Der gesetzliche Mindestlohn

Zusammen mit der Tarifautonomie der Sozialpartner, den Kollektivverhandlungen sowie der automatischen Indexierung der Löhne ist der gesetzliche Mindestlohn ein zentrales Element der Lohnpolitik und damit auch des nationalen Sozialmodells.

Der gesetzliche Mindestlohn, als Grundpfeiler der Lohngestaltung für die Arbeitnehmer, ist ein Thema von größter Bedeutung in jeder Gesellschaft, die sich um die Gleichheit und Würde ihrer Bürger bekümmert. Dieses gesetzliche Minimum ist in vielen Ländern auch selbstverständlich, um den Arbeitsmarkt zu regulieren, auf dem sich

Arbeitnehmer selten in einer Position der Stärke befinden.

In Luxemburg hat sich der Mindestlohn seit 1944 als unbestreitbar nützlich erwiesen, auch wenn er immer wieder Opfer von Angriffen wurde, die darauf abzielten, seinen Geldwert in Frage zu stellen, der unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als zu hoch angesehen wurde. Ungeachtet dieser Kritik und trotz seiner unzureichenden Höhe bleibt der Mindestlohn ein unverzichtbares Instrument, um einen angemessenen Lebensstandard und einen angemessenen sozialen Schutz für alle Arbeitnehmer im Land zu gewährleisten.

Die Beibehaltung eines angemessenen Mindestlohns ist in der Tat eine wesentliche Maßnahme, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer unabhängig von Tätigkeitsbereich und Qualifikation in den Genuss einer fairen Entlohnung kommen, die es ihnen ermöglicht, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen. Der Mindestlohn spielt auch eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ungleichheit, da er als Sicherheitsnetz für die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer dient. Die soziale Funktion des Mindestlohns ist kaum umstritten: Er ist eine der Institutionen, die sich positiv auf die Lohngleichheit auswirken und es ermöglichen, die Forderung nach einem angemessenen Lohn zu erfüllen, um in Würde von der Arbeit leben zu können, und zwar in engem Zusammenhang mit den allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und insbesondere mit dem Lebensstandard und den Lebenshaltungskosten auf lokaler Ebene.

Es scheint jedoch, dass Luxemburg noch erhebliche Anstrengungen unternehmen muss, um die volle Funktionsfähigkeit dieses Instruments in der Arbeitswelt zu gewährleisten.

Es ist wichtig anzuerkennen, dass der Mindestlohn in Luxemburg nach wie vor unter den wichtigsten international anerkannten Schwellenwerten für einen angemessenen Lebensstandard liegt. Diese Realität ist umso besorgniserregender, als diese Arbeitnehmer mit einer immer größer werdenden Kluft zwischen den Lebenshaltungskosten und ihrem Arbeitseinkommen



konfrontiert sind. Diese Situation verdeutlicht, dass der Mindestlohn regelmäßig überprüft werden muss, um sicherzustellen, dass er weiterhin den tatsächlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien entspricht, und dass die bereits bestehenden Anpassungsmechanismen zusätzlich verstärkt werden müssen.

Trotz des geltenden Mindestlohns hat Luxemburg die höchste Armutsgefährdungsquote im Euroraum. Der OGBL setzt sich daher weiterhin für eine strukturelle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ein.

— Die Kollektivverträge

Obwohl der Rückgriff auf Kollektivverträge bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften üblich war, musste man endlose Diskussionen und politisches Zögern abwarten, bis 1965 in Luxemburg ein Gesetz verabschiedet wurde, das die Regeln für Kollektivverträge festlegte.

Kollektivverträge sind seit langem ein wesentliches Instrument zur Regelung der

Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Großherzogtum und ermöglichen es den Arbeitnehmern, von Arbeitsbedingungen und Entlohnungen zu profitieren, die über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinausgehen.

Im Jahr 2004 erhielt der Sozialdialog in Luxemburg durch ein weiteres Instrument zur Regelung der kollektiven Arbeitsbeziehungen eine zusätzliche Dimension: Vereinbarungen im Rahmen des betriebsübergreifenden Sozialdialogs. Solche Vereinbarungen, die zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder sektoraler Ebene ausgehandelt werden, sind allgemein verbindlich, d. h. sie haben Gesetzeskraft.

Es gibt sie zum Beispiel in folgenden Bereichen: Telearbeit, Arbeitszeit, Ausbildung.

Kollektivverträge sind eines der zentralen Elemente des Sozialmodells und der Lohnbildung in Luxemburg. Dabei handelt es sich um einen Vertrag über die Beziehungen und Arbeitsbedingungen, der zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebern, bzw. ihren Vertretern abgeschlossen wird.



gig sein, also über die notwendige organisatorische und finanzielle Leistungsfähigkeit und Unabhängigkeit verfügen.

Darüber hinaus muss die Gewerkschaft in einem besonders wichtigen Wirtschaftszweig über die allgemeine nationale Repräsentativität oder über die Repräsentativität in einem bestimmten Sektor, der besonders wichtig für die Luxemburger Wirtschaft ist, verfügen.

Um auf nationaler Ebene als repräsentativ zu gelten, muss man bei den letzten Wahlen zur Arbeitnehmerkammer mindestens 20% der Stimmen erhalten haben und in den meisten Wirtschaftssektoren des Landes eine wirksame Tätigkeit ausüben, was anhand der Ergebnisse der letzten Delegationswahlen in den Betrieben festgestellt wird.

Wie zwei andere Gewerkschaften verfügt natürlich auch der OGBL über diese nationale Repräsentativität, die es ihm ermöglicht, an der Aushandlung von Kollektivverträgen teilzunehmen. Derzeit gibt es in Luxemburg keine Gewerkschaft, die die Kriterien für die sektorale Repräsentativität erfüllt.

Um ein System qualitativ hochwertiger Kollektivverträge aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln, ist es im Einklang mit den von Luxemburg ratifizierten internationalen Konventionen der IAO, zwingend erforderlich, dass die repräsentativen Gewerkschaften das ausschließliche Vorrecht behalten, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der bereits erwähnten europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, einen Aktionsplan zur Erreichung einer kollektivvertraglichen Deckungsquote von 80% zu erstellen (ein lobenswertes Ziel, das vom OGBL voll und ganz geteilt wird), stellt der luxemburgische Arbeitsminister jedoch die Prägung der repräsentativen Gewerkschaften in Frage, einen Kollektivvertrag auszuhandeln.

Dieser Ansatz des Ministers steht im Widerspruch zur europäischen Richtlinie, stellt die Rolle der Gewerkschaften in Frage

und wird zu Nivellierung nach unten bei den Arbeitsbedingungen in Luxemburg führen.

Es liegt auf der Hand, dass die einzelnen Arbeitnehmer oder ihre Personaldelegation nicht gleichberechtigt mit einem Arbeitgeber einen Kollektivvertrag aushandeln können, da sie sich in einem Unterordnungsverhältnis und damit in einem ungünstigen Kräfteverhältnis befinden.

Die Beibehaltung der Gewerkschaften als ausschliesslichem Gegenüber der Arbeitgeberseite bei Kollektivverhandlungen ist ein wesentliches Element für die Gewährleistung hochwertiger Arbeitsbedingungen und die Wahrung des sozialen Friedens, was ein Schlüsselfaktor für die Attraktivität der luxemburgischen Wirtschaft ist.

Aus den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte geht in der Tat hervor, dass die Gewerkschaften zweifellos zum sozialen Frieden unseres Landes und damit zum Wohlstand unseres Landes durch den Sozialdialog sowohl auf der Ebene der Unternehmen als auch der Institutionen beigetragen haben.

Die Wahrung des sozialen Friedens ist zweifellos das Verdienst der Gewerkschaften, die dafür gesorgt haben, dass unser Land durch Verhandlungen auf der Ebene der Unternehmen und Sektoren von wiederholten und heftigen Streiks verschont geblieben ist, wie sie in einigen unserer Nachbarländer zu beobachten sind und die ganze Wirtschaftszweige lahmgelegt haben.

Der OGBL fordert die luxemburgische Regierung auf, die Beibehaltung des Vorrechts der repräsentativen Gewerkschaften bei der Aushandlung von Kollektivverträgen unmissverständlich zu unterstützen und die geltende Gesetzgebung zu verbessern, um die in den europäischen Rechtsvorschriften vorgesehene Abdeckung von 80% durch Kollektivverträge zu erreichen.■

Kollektivverträge können auf der Ebene eines Unternehmens oder einer Branche ausgehandelt werden und in diesem Fall für allgemein verbindlich erklärt werden, d. h. für alle Unternehmen des betreffenden Sektors obligatorisch geltend werden.

Mehr als 50% der Arbeitnehmer in Luxemburg profitieren von der Deckung eines Kollektivvertrags, was ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einkommensgleichheit ist.

Derzeit handelt es sich bei den Vertragspartnern auf der Salariatsseite um eine oder mehrere Gewerkschaften der Arbeitnehmer, die Bedingungen erfüllen, die im Arbeitsgesetzbuch festgelegt sind. Um Kollektivverträge auszuhandeln oder unterzeichnen zu können, muss eine Gewerkschaft

- eine strukturierte interne Organisation haben,
- die Verteidigung der beruflichen Interessen, die kollektive Vertretung ihrer Mitglieder und die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben und
- nicht vom Verhandlungspartner abhän-

Sozialdialog

... in den Betrieben

Der Sozialdialog in den Betrieben ist ein wichtiges Element für die nachhaltige Entwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Er ist ein zentraler Aspekt der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie in Luxemburg.

Seit den Sozialwahlen 2019 setzen sich die Organe der Personalvertretung wie folgt zusammen:

- Personaldelegationen in Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern;
- Vertretungen auf der Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit in Fällen, in denen mehrere Unternehmen eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden;
- Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Beteiligung von mindestens 25% oder in Aktiengesellschaften, die von einer staatlichen Konzession abhängig sind, die die Haupttätigkeit abdeckt.

Die Personaldelegation hat eine große Anzahl von Aufgaben und Zuständigkeiten. Insbesondere wird er vom Arbeitgeber in vielen Fragen (Betrieb und Leben des Unternehmens, Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz usw.) informiert und konsultiert. Er steht im Mittelpunkt des Sozialdialogs in Luxemburg, indem er direkt mit dem Arbeitnehmer, dessen Interessen er vertritt, und seinem Arbeitgeber interagiert.

Er dient der Lösung von Problemen, die täglich zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern auftreten können, und ist

daher auch ein zentrales Element des sozialen Friedens in Luxemburg und des Funktionierens unserer Wirtschaft.

In Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern müssen Entscheidungen über folgende Themen im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Delegation und dem Arbeitgeber getroffen werden:

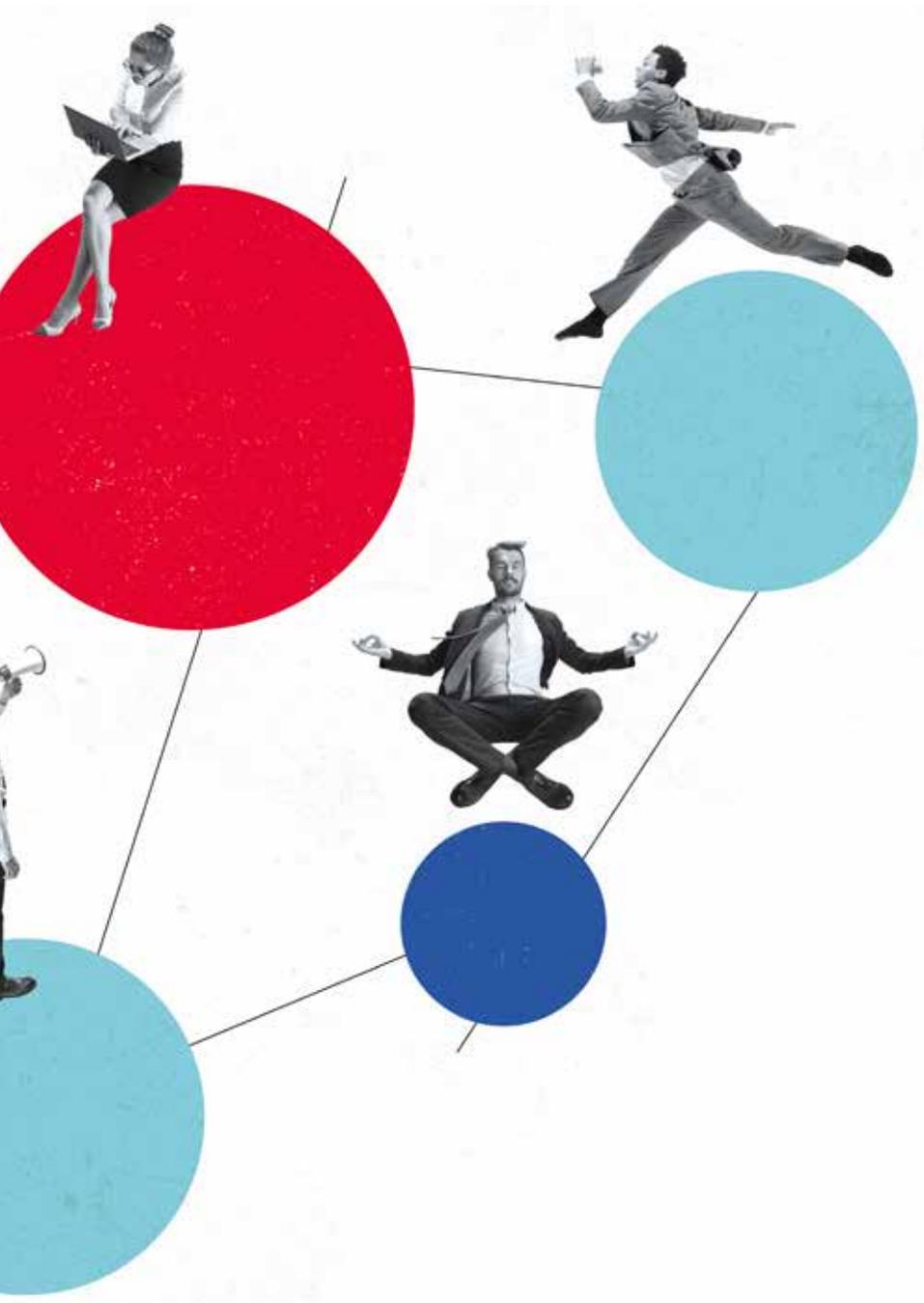
- Einführung oder Anwendung von technischen Einrichtungen zum Zwecke der Überwachung des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz
- die Einführung oder Änderung von Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Verhütung von Berufskrankheiten
- die Festlegung oder Änderung der allgemeinen Kriterien für die persönliche Auswahl bei Einstellung, Beförderung, Versetzung, Entlassung und gegebenenfalls der Prioritätskriterien für die Zulassung von Arbeitnehmern in den Vorruhestand
- die Einrichtung und Durchführung von kollektiven Weiterbildungsprogrammen oder Maßnahmen
- die Festlegung oder Änderung allgemeiner Kriterien für die Bewertung von Arbeitnehmern;
- die Festlegung oder Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Kollektivverträge;
- die Gewährung von Belohnungen an Arbeitnehmer, die durch ihre Initiativen oder Vorschläge zur technischen Verbesserung eine besonders nützliche Mitarbeit in das Unternehmen gebracht haben, unbeschadet der Gesetze und Vorschriften über Patente und Erfindungen
- die Einführung und Änderung einer spezifischen Telearbeitsregelung auf Unternehmensebene
- die Einführung oder Änderung einer Regelung, die die Achtung des Rechts

auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet

Wir sprechen daher in Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern von einer Mitentscheidung in diesen Angelegenheiten.

Bei Aktiengesellschaften mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern und bestimmten anderen Gesellschaften sind die Arbeitnehmer ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats (Mitbestimmung). Die Mitglieder des Verwaltungsrats





... auf internationaler Ebene

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umfasst der Sozialdialog „alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach nur Informationsaustausch zwischen Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf unterschiedliche Weise über Fragen von gemeinsamem Interesse im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik“.

Das Konzept des Sozialdialogs umfasst daher sowohl formelle institutionalisierte als auch informelle Beziehungen innerhalb der Unternehmen, auf sektoraler Ebene und sogar auf nationaler und europäischer Ebene.

Nach Auffassung des Europäischen Parlaments ist der Sozialdialog ein grundlegendes Element des europäischen Sozialmodells. Er ermöglicht es den Sozialpartnern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter), insbesondere durch Vereinbarungen aktiv an der Festlegung der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik mitzuwirken.

Gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (EU) haben die Europäische Union und die Mitgliedstaaten das gemeinsame Ziel, den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern. Ziel des Sozialdialogs ist es, die europäische Governance durch die Einbeziehung der Sozialpartner in die Entscheidungsfindung und Umsetzung zu verbessern.

Der Vertrag sieht ferner vor, dass die Kommission die Sozialpartner anhört, bevor sie Maßnahmen im Bereich der Sozialpolitik ergreift. Die Sozialpartner können sich dann dafür entscheiden, untereinander eine Vereinbarung auszuhandeln.

Ab dem Beginn der europäischen Integration wurde es als wichtig empfunden, die wirtschaftlichen und sozialen Akteure in die Ausarbeitung der europäischen Rechtsvorschriften einzubeziehen. Der Beratende Ausschuss der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl und der Europäische

oder des Aufsichtsrats, die die Arbeitnehmer vertreten, werden (mit Ausnahme der Stahlindustrie) von der Personaldelegation aus dem Kreis der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

In diesem Zusammenhang gibt es viele Studien, die zeigen, dass sich Mitbestimmungsmodelle in Unternehmen vor allem mittel- und langfristig positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens auswirken. Der OGBL fordert seit Jahren eine Absenkung der Schwelle für

die Anzahl der Arbeitnehmer, ab der die Mitbestimmung umgesetzt wird. Um den Sozialdialog in Luxemburg zu stärken, wäre ein Schritt in diese Richtung von größter Bedeutung.

Der OGBL fordert auch eine Verbesserung der Befugnisse und Ressourcen der Personaldelegation, um den künftigen Herausforderungen der wirtschaftlichen und sozialen Welt in Luxemburg besser begegnen zu können.

Wirtschafts- und Sozialausschuss legen Zeugnis davon ab. Seit 2003 bringt der Dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung hochrangige Vertreter des derzeitigen Vorsitzes des Rates der Union, der beiden nächsten Ratsvorsitze, der Kommission und der Sozialpartner zusammen, um die Kontinuität der Konsultation zu fördern. Er tritt mindestens zweimal jährlich zusammen, und zwar vor den Frühjahrs- und Herbstgipfeln des Europäischen Rates.

Nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dem auch der OGBL angehört, findet der Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern sowohl auf branchenübergreifender als auch auf sektoraler Ebene statt. Die Teilnehmer des branchenübergreifenden Dialogs schlossen Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub (1996, überarbeitet 2009), Teilzeitarbeit (1997) und befristete Arbeitsverträge (1999) ab. Diese Abkommen wurden vom Ministerrat ratifiziert und sind nun Teil der europäischen und damit nationalen Rechtsvorschriften.

Die Sozialpartner haben auch eigenständige Vereinbarungen über Telearbeit (2002), arbeitsbedingten Stress (2004), Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007), integrative Arbeitsmärkte (2010)

sowie über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz (2017) geschlossen.

Im Januar 2024 unterzeichneten die Kommission, der belgische Ratsvorsitz und die europäischen Sozialpartner auf dem Sozialpartnertreffen von Val Duchesse eine neue Erklärung der drei Parteien für einen fruchtbaren europäischen Sozialdialog, in der die Parteien ihr Engagement für die Stärkung des Sozialdialogs auf EU-Ebene erneuern.

Es sei daran erinnert, dass der 2017 angenommene europäische Sockel sozialer Rechte insbesondere die Achtung der Autonomie der Sozialpartner und ihres Rechts auf kollektives Handeln vorsieht. Darüber hinaus wird ihr Recht auf Beteiligung an der Gestaltung und Umsetzung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik anerkannt, auch im Rahmen von Kollektivverträgen.

Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union soll den Rückgriff auf Kollektivverhandlungen bei der Lohnfestsetzung stärken. Mitgliedstaaten mit einer Kollektivvertragsdeckung von weniger als 80% sind verpflichtet, Aktionspläne zur Förderung von Kollektivverhandlungen auszuarbeiten.

...im Koalitionsvertrag 2023-2028

Der Begriff des „Sozialdialogs“ taucht im aktuellen Regierungsprogramm fünfmal auf: einmal im Absatz „Wirtschaft“ (Europäisches Semester) und viermal im Absatz „Arbeit“ (siehe Auszüge im beigefügten Kasten).

In Bezug auf den im Rahmen des Europäischen Semesters organisierten Sozialdialog stellt der OGBL fest, dass regelmäßig Treffen zwischen Vertretern der Regierung und den Sozialpartnern stattgefunden haben, betont jedoch, dass der vor einigen Jahren festgelegte Sitzungskalender nicht immer eingehalten wird, und dass der Zeitplan für diese Treffen überprüft werden muss.

Diese Treffen ähnelten in der Tat eher einer Reihe von Monologen als einem Sozialdialog, die Sozialpartner wurden vor vollendete Tatsachen gestellt, und ihre Beiträge hatten wenig oder gar keinen Einfluss auf den Inhalt der offiziellen Dokumente, die von der Regierung ausgearbeitet und den Behörden im Rahmen des Europäischen Semesters übermittelt werden.

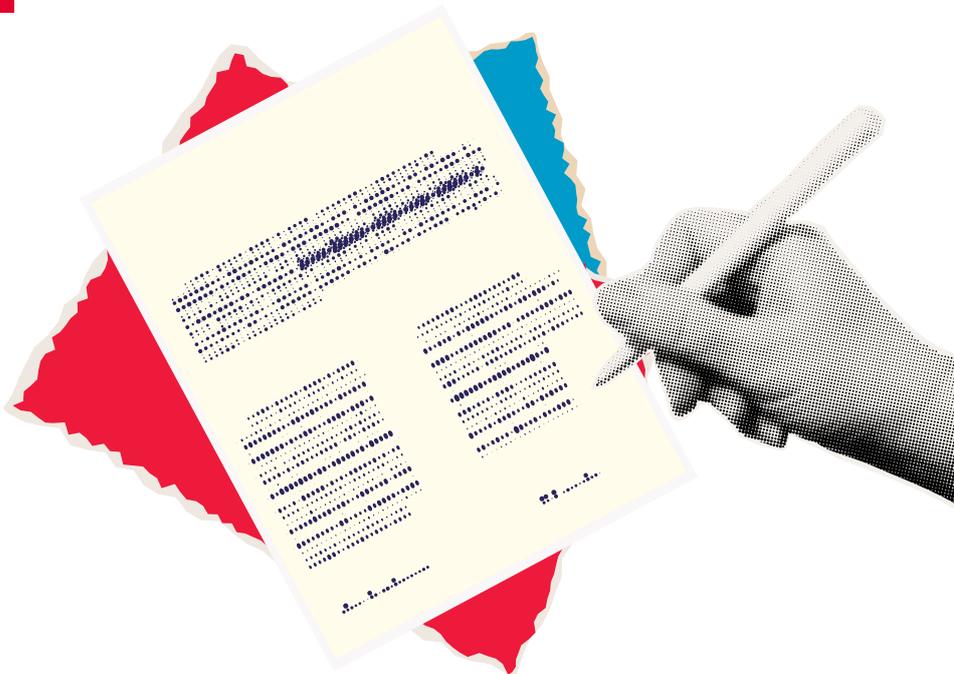
Auszüge aus dem Koalitionsvertrag 2023-2028

Europäisches Semester

Die Regierung wird für eine starke Beteiligung der Sozialpartner im Rahmen des nationalen Sozialdialogs sorgen und einen regelmäßigen Austausch zwischen den für das Europäische Semester zuständigen Regierungsmitgliedern und den Sozialpartnern führen, um eine regelmäßige Weiterverfolgung zu gewährleisten.

Sozialdialog

Der Sozialdialog ist ein integraler Bestandteil unseres sozialen Systems und der Garant für den sozialen Frieden in unserem Land. Es wird eine regelmäßige Konsultation der Sozialpartner zu allen sozialpolitischen Fragen geben. Daher werden alle Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen, die in diesem Koalitionsvertrag beschlossen werden, in



enger Abstimmung mit den Sozialpartnern umgesetzt. Im Rahmen des Sozialdialogs wird der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) eine Schlüsselrolle spielen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Kollektivverträgen werden unter anderem überarbeitet, um eine Neuorganisation der Arbeit und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Ziel ist es, Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erleichtern und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese Gespräche auf gleicher Grundlage geführt werden. Zu diesem Zweck werden die Instrumente des Sozialdialogs reformiert und verbessert.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Personalvertretung werden reformiert.

In Bezug auf den Sozialdialog auf nationaler Ebene in der Rubrik „Arbeit“ muss der OGBL feststellen, dass die Regierung und insbesondere der Arbeitsminister den Koalitionsvertrag nicht einhalten.

Es ist zwar positiv, dass der Koalitionsvertrag den OGBL bestätigt, indem er unterstreicht, dass der Sozialdialog der Garant für den sozialen Frieden ist, und dass regelmäßige Konsultationen mit den Sozialpartnern zu allen sozialpolitischen Fragen stattfinden oder dass sogar Maßnahmen im Bereich der Arbeitswelt in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern durchgeführt werden müssen. Es scheint offensichtlich, dass der Arbeitsminister regelmäßig gegen den Geist dieses Abkommens verstößt.

In der Tat definiert der Larousse Konzertation als „die Handlung des gegenseitigen Konsultierens“ und sich konzertieren als „Vereinbarung, gegenseitige Konzertierung, um ein gemeinsames Projekt zu entwickeln“.

Der Robert online definiert Konzertierung als „den Akt des gegenseitigen Beratens“ und sich konzertieren als „Übereinkunft, gemeinsam zu handeln“. Er weist darauf hin, dass der Begriff Konsultation gleichbe-

deutend ist mit Konzertierung, Meinungs-austausch, Verhandlung, Verhandlungsgespräche.

Hier sind zwei aktuelle Beispiele, wo der Arbeitsminister den Sozialdialog nicht respektiert hat:

— Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Löhne und Gehälter in der Europäischen Union

Die Umsetzung dieser Richtlinie (vorgesehen für November 2024) wurde von der Regierung in zwei Teile aufgeteilt. Einerseits wurde ein Gesetzentwurf zur Umsetzung des Teils der Richtlinie vorgelegt, der den Teil des gesetzlichen Mindestlohns betrifft. Zum anderen wurde ein Vorentwurf für einen Aktionsplan für mehr Kollektivverträge erarbeitet, der im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung diskutiert werden sollte.

Was den ersten Teil anbelangt, so wurde der erwähnte Gesetzentwurf im Vorfeld im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung nicht erörtert, was eine Nichteinhaltung des Auftrags dieses Ausschusses sowie des Koalitionsvertrags darstellt. Selbstverständlich betrifft dieser Gesetzentwurf direkt die Arbeitsbedingungen in Luxemburg.

Darüber hinaus wurde dieser Gesetzentwurf nur auf Antrag zur Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer vorgelegt, die zu allen Gesetzentwürfen, die direkt oder indirekt die Interessen ihrer Versicherten betreffen, Stellung nehmen muss (was hier eindeutig der Fall ist).

Es versteht sich (fast) von selbst, dass der Inhalt des Gesetzentwurfs bedauerlich und ein Zeichen für eine verpasste Chance ist, das europäische Momentum zu nutzen, um die Situation der Arbeitnehmer in Luxemburg erheblich zu verbessern. Im Wesentlichen bringt der vorliegende Gesetzentwurf keine konkrete Verbesserung für die Arbeitnehmer in Bezug auf die Höhe des Mindestlohns, der nach wie

vor unzureichend ist, während Luxemburg die höchste Armutsgefährdungsquote für Arbeitnehmer im Euroraum aufweist.

— Sonntagsarbeit

Der vom Arbeitsminister vorgelegte Gesetzentwurf zur Sonntagsarbeit stellt die Umsetzung des Koalitionsvertrags der Regierung im Einzelhandel dar, der eine Reform des Arbeitsgesetzbuches angekündigt hatte, „um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sonntags bis zu acht Stunden zu arbeiten, während die Lohnerhöhung für alle geleisteten Arbeitsstunden beibehalten wird“.

Der Gesetzentwurf ist eine einseitige Entscheidung zur Liberalisierung der Sonntagsarbeit im Einzelhandel, dessen Beschäftigte bereits zu den schwächsten auf dem Arbeitsmarkt gehören, ohne Diskussion mit ihren Vertretern (abgesehen von einer kurzen Vorbesprechung im CPTÉ) und daher unter Missachtung des Sozialdialogs.

Dieser Gesetzentwurf missachtet die Rolle der Gewerkschaften in mehrfacher Hinsicht. Entgegen den Versprechungen des Arbeitsministers wurde dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung kein Gesetzentwurf zur Diskussion vorgelegt. Der Arbeitsminister begnügte sich mit einem einzigen isolierten Austausch über die Sonntagsarbeit.

Darüber hinaus stellt der Gesetzentwurf die Rolle von Kollektivverträgen bei der Organisation der Sonntagsarbeit in Frage und steht daher im Widerspruch zu den europäischen Verpflichtungen Luxemburgs.

Neue Herausforderungen

und die Notwendigkeit, den Sozialdialog im Namen des sozialen Fortschritts zu modernisieren

Trotz der bisherigen Erfolge steht der Sozialdialog vor neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der grünen Transformation, der Digitalisierung und den wachsenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer, einschließlich der mehr als 220.000 Grenzgänger, die einen erheblichen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung ausmachen. Diese Fragen erfordern eine Stärkung der derzeitigen Mechanismen, um eine gleichberechtigte Einbeziehung der verschiedenen Interessengruppen zu gewährleisten.

Wie im Rest der Welt stehen auch die luxemburgische Wirtschaft und die Arbeitswelt vor enormen Herausforderungen in mehrfacher Hinsicht: wachsende Ungleichheiten und bedrohter sozialer Zusammenhalt, digitaler Strukturwandel und neuer und gestiegener Bedarf an Aus- und Weiterbildung, ökologischer Übergang, der erhebliche Investitionen und sozialen Ausgleich erfordert, geopolitischer Kontext und besorgniserregende Wahlergebnisse in vielen Ländern, usw.

In diesem Kontext der Unsicherheit und des Umbruchs ist es nicht angebracht, das luxemburgische Sozialmodell und den luxemburgischen Dialog zu schwächen und in Frage zu stellen (wie es die derzeitige Regierung beabsichtigt), die sich in den letzten Jahren bewährt haben, sondern sie im Gegenteil auf mehreren Ebenen zu stärken.

Die Instrumente der nationalen Verhandlungen und Steuerung im Tripartitemodus müssen weiterhin ernst genommen werden. Um Diskussionen und Lösungen zu gewährleisten, die die Interessen der Mehrheit der luxemburgischen Bürger

und der gesamten Arbeitswelt, die zum Wohlstand des Landes beiträgt, berücksichtigen, müssen die Gewerkschaften einbezogen werden und der bevorzugte Gesprächspartner der Regierung in den Diskussionen bleiben, die insbesondere die Bereiche der sozialen Sicherheit, der Besteuerung und der Arbeitswelt betreffen.

Was die sozialen Ungleichheiten betrifft, so ist die Stärkung der Gesetzgebung im Bereich der Kollektivverträge eines der wichtigsten Themen für den OGBL.

Der OGBL hat der Regierung konkrete Vorschläge unterbreitet, um den Deckungsgrad von 80% der Beschäftigten durch mehr Kollektivverträge auf Branchenebene zu erreichen. Branchenkollektivverträge sind nicht nur ein wirksames Instrument gegen Lohnungleichheit und prekäre Arbeitsbedingungen, sondern auch ein wichtiges Instrument gegen unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen und Sozialdumping.

Im Hinblick auf zukünftige Umstrukturierungen im Rahmen des ökologischen und digitalen Strukturwandels ist es auch notwendig, die Rechte der Personaldelegierten in den Unternehmen in den Verhandlungen, die diese Umstrukturierung mit sich bringt, zu stärken. Die Rechtsvorschriften über Sozialpläne und Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung müssen restriktiver werden und mehr Möglichkeiten für ein frühzeitiges Eingreifen der Arbeitnehmervertreter vorsehen.

Dasselbe gilt für das Altersmanagement in den Unternehmen. Angesichts der alternen Bevölkerung und des Arbeitskräftemangels müssen Unternehmen auch ein

konsequentes frühes Altersmanagement unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter umsetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss das luxemburgische Parlament gesetzgeberisch tätig werden, um die erforderlichen Instrumente zu schaffen.

Der Bedarf an Weiterbildung wächst für alle Arbeitnehmer. Luxemburg ist jedoch weit davon entfernt, die europäischen Ziele und Empfehlungen in diesem Bereich zu erfüllen. Darüber hinaus konzentrieren sich die Weiterbildungsbemühungen in den Unternehmen häufig auf die bereits am besten qualifizierten Arbeitnehmer. Der OGBL fordert eine stärkere Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die Gestaltung der Weiterbildung in den Unternehmen und die Verankerung eines individuellen Rechts auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer. Auf nationaler Ebene muss das Weiterbildungsangebot von einem Tripartite-Gremium koordiniert und qualitativ überwacht werden.

Auch die Ausbildung der Personalvertreter muss überprüft und im Hinblick auf die neuen zu berücksichtigenden Themen (künstliche Intelligenz, Datenschutz, ökologischer Strukturwandel usw.) erweitert werden; Das Stundenguthaben für Weiterbildungen muss deutlich erhöht werden, um in Zukunft einen hochrangigen und gleichberechtigten Sozialdialog zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu ermöglichen.

Denn wir sind die Wirtschaft!



Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT



der Beschäftigung auszuhandeln. Der OGBL ist im Übrigen weit davon entfernt, von der Richtigkeit der Wachstumsstrategie überzeugt zu sein, die von der Direktion im Rahmen der Informations- und Konsultationsprozedur mit den Personaldelegationen vorgestellt wurde.

Diese Strategie besteht nämlich ausschließlich aus Kostensenkungsmaßnahmen, ohne jegliche Rücksicht auf die langfristigen negativen Folgen für das Unternehmen. Wieder einmal sind es einfache Arbeitnehmer, die die Kosten tragen, während die Vergütung des CEO (Gesamtpaket von 3,7 Millionen Euro und einmaliger Bonus von 5,3 Millionen Euro laut Geschäftsbericht 2023) vielleicht auch im Zusammenhang mit dieser Kostensenkung untersucht werden sollte.

Die Entscheidung des SES-Managements ist für SES und für Luxemburg ein Verlustgeschäft. Der Stellenabbau wird die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Mitarbeiter, die bereits stark demoralisiert

sind, erheblich erhöhen. Diese Entscheidung ist auch völlig inkohärent mit den Bemühungen der Regierung Frieden-Bettel, Talente nach Luxemburg zu holen. Während die Patronatslobby ständig über einen Mangel an Fachkräften auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt klagt, wie kann ein Wegfall von hochqualifiziertem Fachwissen im Bereich Telekommunikation und Satelliten mit der Anziehung neuer Talente vereinbar sein?

Der OGBL fordert die Regierung erneut auf, in dieser Angelegenheit zu intervenieren. Zur Erinnerung: Der Staat ist ein wichtiger Aktionär des Unternehmens, der im Verwaltungsrat vertreten ist, wo er 33,3% der Stimmen hält. ■



↑ Julie Roden
Zentralsekretärin



↑ Isabel Scott
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Mobbing in der Gemeinde Contern

Der OGBL zweifelt die Glaubwürdigkeit der internen Untersuchung an und fordert eine unabhängige Untersuchungskommission

Der OGBL zeigt sich tief besorgt über die jüngsten Entwicklungen in der Gemeinde Contern im Zusammenhang mit den Vorwürfen von Mobbing innerhalb der Gemeindeverwaltung. Die durch die Gemeinde in Auftrag gegebene interne Untersuchung, die von einem privaten Anbieter durchgeführt wurde, wird vom OGBL entschieden in Frage gestellt.

Der OGBL kritisiert scharf, dass die Gemeinde einen privaten Anbieter für diese Untersuchung bezahlt hat. Unter diesen Umständen liegt die Vermutung nahe, dass die Ergebnisse nicht objektiv, sondern im Sinne des Auftraggebers ausgelegt wurden — getreu dem Prinzip „Der Kunde ist König“. Eine solche Vorgehensweise untergräbt die Glaubwürdigkeit der Untersuchung und verstärkt den Eindruck, dass hier nicht im Sinne der Betroffenen, sondern der Gemeinde gehandelt wurde.

Die Beurteilung, ob Mobbing vorliegt, ist nicht die Aufgabe der Gemeinde oder eines von ihr beauftragten Anbieters, sondern eine Angelegenheit, die ein Gericht, nach dem Abschluss einer unabhängi-

gen Untersuchung, entscheiden muss. Es ist inakzeptabel, dass die Gemeinde versucht, sich selbst von schwerwiegenden Vorwürfen reinzuwaschen, anstatt eine transparente und objektive Aufklärung zu gewährleisten.

Der OGBL fordert daher, dass die Vorwürfe von einer wirklich unabhängigen Untersuchungskommission geprüft werden, die vom Innenministerium in Auftrag gegeben wird. Nur eine solche neutrale Instanz kann sicherstellen, dass die Untersuchungsergebnisse glaubwürdig und fair sind. Es ist unabdingbar, dass die Betroffenen in diesem Prozess ernst genommen werden und die notwendige Unterstützung erhalten.

Der OGBL wird die Situation weiterhin aufmerksam beobachten und steht den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gemeinde Contern mit voller Solidarität zur Seite. Wir rufen alle Verantwortlichen dazu auf, ernsthaft für eine Lösung einzutreten, die auf Transparenz, Gerechtigkeit und Respekt basiert. ■



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär



↑ Marvin Bormann
Beigeordneter Zentralsekretär

Nein zur Schaffung neuer Gesundheitsberufe!

Der OGBL fordert die Berücksichtigung der Meinungen aus der Praxis

Im Anschluss an die Ankündigung der COPAS, einen neuen Beruf zwischen Pflegehelfer und Krankenpfleger zu schaffen, um den Personalmangel im Pflegesektor zu bekämpfen, drückt der OGBL seine Ablehnung gegenüber diesem Vorschlag aus. Beim Rundtischgespräch der COPAS Anfang November, in Anwesenheit der Minister Hahn und Deprez, scheint die Schaffung dieses neuen Berufes Konsens gewesen zu sein. Die Regierung und die ENSA (Ecole Nationale de Santé du Luxembourg) scheinen diesen Schritt im Übrigen zu unterstützen. Die von den Gewerkschaften vertretenen Beschäftigten im Sektor beklagen jedoch, dass es keine Konzertierung zu diesem entscheidenden Thema gibt.

— Die Aufwertung der Pflegehilfe muss Priorität haben!

Der OGBL begrüßt, dass der CSCPS (Conseil Supérieur de certaines Professions de Santé) sich ihm in seiner jüngsten Stellungnahme angeschlossen hat und prangert vor allem die Tatsache an, dass die Meinung des Personals in den Diskussionen nicht ausreichend berücksichtigt wird.

Es ist allerdings von entscheidender Bedeutung, den Beruf des Pflegehelfers aufzuwerten, indem seine Verantwortlichkeiten angepasst werden und eine Karriereentwicklung ermöglicht wird, die bis zum Niveau des Technikers führen könnte. Diese Entwicklung würde das Duo aus Krankenpfleger und Pflegehelfer stärken, eine bessere Pflegequalität gewährleisten und den Pflegehelfern neue Perspektiven eröffnen, unter anderem im Krankenhaussektor.

Wenn man sich die Aufgaben, die dem von der COPAS vorgeschlagenen neuen Beruf übertragen werden sollen, genauer anschaut, fällt es schwer, nicht den Verdacht zu hegen, dass hier versucht wird,



Lohndumping zu betreiben. Von diesem Techniker wird erwartet, dass er einen Großteil der Verantwortlichkeiten und Funktionen übernimmt, die normalerweise einem Krankenpfleger vorbehalten sind, jedoch zu einem niedrigeren Lohn.

— Ein neuer Beruf würde zu Verwirrung und unnötigem Wettbewerb führen

Der OGBL betont, dass die Hinzufügung eines neuen Berufes die Gefahr in sich birgt, die Verwirrung und den Wettbewerb zwischen den zahlreichen bereits bestehenden Gesundheitsberufen zu verschärfen. Es ist illusorisch zu glauben, dass die Schaffung eines zusätzlichen Berufs dazu beitragen wird, den Personalmangel zu beheben.

Hingegen stimmt der OGBL mit der COPAS überein, dass es notwendig ist, die Arbeitsbedingungen im Pflege- und Krankenhaussektor zu harmonisieren, um einen einheitlichen Kollektivvertrag zu schaffen. Diese Harmonisierung ist unerlässlich, um die Lohnunterschiede zu verringern, die zwischen dem FHL- und dem SAS-Kollektivvertrag für eigentlich identische Berufe bestehen.

— Aufruf zu einer sofortigen Konzertierung über die Reform der Gesundheitsberufe

Der OGBL fordert, unverzüglich zu den Diskussionen über die Reform der Gesundheitsberufe eingeladen zu werden. Es sollten keine übereilten Entscheidungen getroffen werden, ohne dass alle betroffenen Parteien konsultiert wurden. Darüber hinaus dürfen ernsthafte Diskussionen über eine wirkliche Harmonisierung der Arbeitsbedingungen zwischen den Kollektivverträgen des SAS- und des FHL-Sektors nicht länger warten. Der OGBL fordert die Regierung auf, zu handeln, um den bestehenden Ungleichheiten ein Ende zu setzen und die notwendigen Schritte in Richtung eines einheitlichen Kollektivvertrags zu unternehmen. ■



↑ Smail Suljic
Zentralsekretär



↑ Tom Mamer
Beigeordneter Zentralsekretär



↑ Ben Soisson
Beigeordneter Zentralsekretär

Öffentlichen Dienst OGBL führt Kampagne gegen Mobbing im öffentlichen Dienst durch



↑ Alain Rolling
Zentralsekretär

Das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband haben am 13. November eine Kampagne gegen Mobbing im öffentlichen Dienst gestartet.

Die Initiative ging schlicht und einfach von einer Feststellung aus. Die Fälle von Mobbing, Ausgrenzung und willkürlichen Entscheidungen häufen sich. Die beiden Gewerkschaften sind in der Tat immer häufiger mit solchen Situationen im öffentlichen Dienst sowie im kommunalen Sektor konfrontiert. Und man muss feststellen, dass die gesetzlichen Mittel zur wirksamen Bekämpfung dieser Phänomene im öffentlichen Dienst schmerzlich vermisst werden.

So ist Mobbing im Gesetzbuch für den öffentlichen Dienst nicht klar definiert und es gibt keine unabhängige Struktur, an die sich die Betroffenen wenden können. Die Sonderkommission für den öffentlichen Dienst, die ursprünglich zur Behandlung solcher Fälle eingerichtet worden war, wurde 2014 aufgelöst und der Gesetzentwurf aus dem Jahr 2017, mit dem diese Probleme gelöst werden sollten, wurde 2024 zurückgezogen.

Die Folgen sind dramatisch. Die Betroffenen sind nicht nur schlecht oder gar nicht darüber informiert, welche Wege sie einschlagen können, um Hilfe zu finden, sondern sie fühlen sich regelrecht verlassen und auf sich allein gestellt. Oft trauen sie sich nicht, sich selbst zu verteidigen. Dazu braucht man nämlich Ausdauer, Mut und psychische Stabilität,

die die Opfer oft nicht haben, wenn sie in eine solche Situation geraten. Im Gegenteil: Viele, die sich an den OGBL wenden, weil sie belästigt werden, willkürlichen Entscheidungen ausgesetzt sind oder unter Druck gesetzt werden, haben große Angst. Sie befürchten, sich noch mehr zu exponieren, wenn sie offen gegen diese Missstände vorgehen.

Als Gewerkschaft kann der OGBL eine solche Situation natürlich nicht hinnehmen und unterstützt nicht nur seine Mitglieder in ihren Bemühungen, zu ihrem Recht zu kommen, sondern sieht es auch als seine Pflicht an, zu diesem Thema zu sensibilisieren und zu informieren. Prävention spielt in diesem Zusammenhang eine sehr wichtige Rolle.

Aus diesem Grund haben das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und das Syndikat Öffentlicher Dienst (OGBL/Landesverband) beschlossen, eine breit angelegte Informationskampagne zum Thema Mobbing zu starten, mit Broschüren und Plakaten, die im ganzen Land verteilt werden, aber auch mit spezifischen Fortbildungen.

Dies allein wird jedoch nicht ausreichen, um dieses Phänomen wirksam zu bekämpfen. Die OGBL-Syndikate appellieren an die Politik, die Gesetzgebung so anzupassen, dass die Opfer von Belästigungen angemessen geschützt werden. Das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband fordern die Schaffung einer unabhängigen Struktur, die Untersuchungen durchführen und verbindliche Empfehlungen aussprechen kann, um jede Form von Belästigung einzudämmen.

Belästigung, Druckausübung und Willkür dürfen nicht länger auf persönliche Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte reduziert werden, sondern müssen als ein ernst zu nehmendes strukturelles Problem betrachtet werden, das mutige politische Entscheidungen erfordert.

Auch das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband richten einen Appell an alle ihre Mitglieder: Ihr seid nicht allein. Als Gewerkschaft haben wir ein offenes Ohr für eure Beschwerden und stehen euch mit Rat und Tat zur Seite. Informieren Sie sich über Ihre Rechte und fordern Sie sie ein!

Gemeinsam können wir dafür sorgen, dass Schikanen und Willkür ein Ende haben. ■



↑ Joëlle Damé
Präsidentin des SEW/OGBL





Schluss mam Still- schweigen!

Affer oder Zeig vu Mobbing?
Komm, mir schwätzen driwwer.

Kontaktiert äinen OGBL-Delegierten oder
schreibt ok äinner kontakt@gbli.ch

Finanzsektor

2019-2024: Die Mandatszeit, die die Gewerkschaftsbewegung in der Finanzbranche in Luxemburg verändert hat

Das Gewerkschaftsmandat 2019-2024 markierte eine entscheidende Wende für den luxemburgischen Finanzsektor. Der OGBL, Motor dieses Wandels, hat dank historischer Kollektivverträge im Versicherungs- und Bankensektor, die in den Jahren 2021 und 2024 unterzeichnet wurden, große Fortschritte erzielt. Diese Erfolge, sowohl in qualitativer Hinsicht als auch in Bezug auf die Löhne, sind das Ergebnis einer Gewerkschaftsbewegung, die sich angesichts der raschen Veränderungen des Sektors entschlossen für die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer einsetzt.

— Die Schwächung eines historischen Monopols

Einer der Wendepunkte in dieser Zeit war die Schwächung der Aleba, die einst hegemonial war, aber wegen ihrer angeblichen Ausrichtung auf Arbeitgeberinteressen kritisiert wurde. Diese Dynamik zeigte sich durch:

- Den Verlust ihrer absoluten Mehrheit in der Branche bei den Wahlen zur Arbeitnehmerkammer im Jahr 2019, der 2024 bestätigt wurde.
- Eine umstrittene Handhabung ihres Monopols, insbesondere im Jahr 2020, als sie einseitig Vereinbarungen mit der ACA und der ABBL unterzeichnete und die national repräsentativen Gewerkschaften von den Kollektivverhandlungen ausschloss.

Angesichts dieser Praktiken haben OGBL und LCGB im Jahr 2021 die sektorale Repräsentativität der Aleba angefochten. Die Bestätigung durch das Verwaltungsgericht leitete eine neue Ära für den Sozialdialog ein, stellte das Gleichgewicht in den Verhandlungen wieder her und stärkte die Legitimität eines integrativeren gewerkschaftlichen Ansatzes.

— Eine Hommage an die Architekten dieser Erneuerung

Diese Fortschritte wären ohne das Engagement emblematischer Gewerkschaftsfiguren nicht möglich gewesen. Neben Armand Drews, der in der gewerkschaftlichen Welt der Finanzbranche eine unumgängliche Figur war, stechen zwei Namen besonders hervor: Véronique Eischen und Serge

Schimoff, die durch ihren unermüdlichen Einsatz und ihre beispielhafte Hingabe den Weg für die heutigen Erfolge geebnet und eröffnet haben.

Véronique Eischen, von ihren Gegnern mit einem Hauch von Respekt „die rote Königin“ genannt, verkörperte über 25 Jahre lang die Strenge und Hartnäckigkeit des OGBL im Finanzsektor. Bis Dezember 2021 stand sie an der Spitze des Syndikats Finance Sekcor, spielte eine Schlüsselrolle in den Kollektivverhandlungen und war eine zentrale Figur bei der Anfechtung der sektoralen Repräsentativität der Aleba. Sie wurde 2024 in die Arbeitnehmerkammer gewählt und wird sich weiterhin leidenschaftlich für die Rechte der Arbeitnehmer einsetzen und diese mit Leidenschaft und Entschlossenheit unterstützen.

Serge Schimoff, der scheidende Präsident des Finanzsektors im OGBL, hat seinerseits eine pragmatische und inspirierende Führung unter Beweis gestellt. An der Seite von Véronique führte er entscheidende Verhandlungen und setzte sich gleichzeitig aktiv für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte, insbesondere bei der BIL, ein. Dank seiner verschiedenen Mandate wird er ein verlässlicher Verbündeter und wertvoller Ratgeber bleiben.

Ihre Partnerschaft verkörpert die Stärke der gewerkschaftlichen Einheit und zeigt, dass gemeinsam die komplexesten Herausforderungen bewältigt werden können.

— Ein inspirierender Übergang und Prioritäten für morgen

Seit 2022 hat sich eine kollaborative Dynamik entwickelt, die direkte Konsultationen und strategische Überlegungen miteinander verbindet. Die Übergabe des Staffelstabs an eine neue Generation von Gewerkschaftssekretären, die von Sylvie Reuter verkörpert wird, stellt weit mehr als eine einfache Erneuerung dar. Sie steht für beispielhafte Kontinuität und eröffnet gleichzeitig die Möglichkeit, innovative Ansätze zu entwickeln, die den Herausforderungen der heutigen Zeit gerecht werden. Dieses Modell stellt sicher, dass die Grundwerte der Gewerkschaft sowie ihre historischen Errungenschaften auch in Zukunft ihre Kämpfe leiten werden.



In einem sich ständig wandelnden Finanzsektor, der von der Globalisierung, der Digitalisierung und den klimatischen Herausforderungen beeinflusst wird, zeichnet sich der OGBL durch seine Antizipation der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und seinen partizipativen Ansatz, der die Delegierten und Mitglieder einschließt, aus. Dieser Ansatz kombiniert eine partizipative Bottom-up-Methodik mit einer strategischen Top-down-Ausrichtung. Dieser doppelte, wenn auch komplexe Hebel hat sich bei den Wahlen 2024 und den sektoriellen Verhandlungen als besonders wirksam erwiesen und es der Gewerkschaft ermöglicht, gleichzeitig auf die Erwartungen der Mitglieder und die Veränderungen des Sektors zu reagieren und gleichzeitig eine solide Grundlage für eine integrative und zukunftsorientierte Gewerkschaftsarbeit zu schaffen.

Dieser Ansatz wird auch von der neuen Syndikatsführung verkörpert, die sich paritätisch aus erfahrenen Delegierten und einer neuen Generation von Personalvertretern zusammensetzt: Francis Capitani (BGL), Präsident; Anne D'Aste Blanc (BDL), Vizepräsidentin; Frank Block (BIL), Vizepräsident; Fred Lamorlette (Worldline), Vizepräsident; Patrick Schneider (LALUX), Vizepräsident; und Cédric Soldani (SGSS), Mitglied des Nationalvorstands.

— Eine kollektive Vision für die Zukunft: Auf dem Erfolg der Vorgänger aufbauen

In einem Kontext, in dem der Finanzsektor mit immer komplexeren Herausforderungen konfrontiert ist, bleibt der OGBL ein Schlüsselakteur, um die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen und gerechte Arbeitsbedingungen zu fördern.

Das Syndikat Finance Sector des OGBL zeichnet sich durch ein außergewöhnlich hohes Verhältnis – das höchste aller Sektoren – zwischen der Anzahl der aktuellen Mitglieder und den potenziellen Kandidaten, die rekrutiert werden müssen, aus. Sowohl auf Ebene der CSL als auch in den Betrieben wurden beeindruckende

Ergebnisse erzielt. Diese Erfolge haben jedoch die Grenzen der derzeitigen internen Ressourcen aufgezeigt, die nicht ausreichen, um der wachsenden Nachfrage voll gerecht zu werden. Die jüngsten Fortschritte, die durch eine kollektive Mobilisierung und die Einbeziehung engagierter Akteure erzielt wurden, zeigen, dass ein nachhaltiger Erfolg auf gemeinsamen und koordinierten Anstrengungen beruht.

— Zukunftsausblick: Optimierung der Zusammenarbeit

Um dieses Leistungsniveau zu halten und zu übertreffen, ist eine bessere interne Koordination innerhalb des OGBL von entscheidender Bedeutung. Die Zukunft kann nur mit einer transversalen Solidarität und Organisation gestaltet werden, bei der die enge Zusammenarbeit zwischen dem Finanzsektor und den anderen Sektoren des OGBL eine grundlegende Rolle spielen wird.

Nur durch einen solidarischen und geeinten Ansatz kann der OGBL das Erbe seiner Vorgänger weiterhin ehren und seine Mission verstärken: die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer verteidigen.

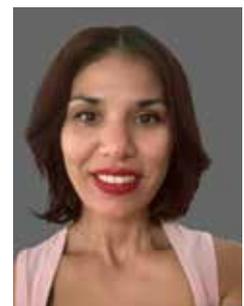
Gemeinsam stark für unsere Zukunft



↑ Sylvie Reuter
Zentralsekretärin



↑ Angélique Lazzara
Beigeordnete
Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Neues von Uni Finance

„Wir brauchen qualifizierte Menschen, nicht nur Maschinen“.

Bei der Sitzung von Uni Finance am 10. Oktober 2024 wurden die Diskussionen von der Sorge um die Arbeitsbedingungen im europäischen Bankensektor beherrscht. Gewerkschaften und Arbeitgeber äußerten ihre Ansichten zu den aktuellen Herausforderungen und potenziellen Lösungen zur Verbesserung der Situation.

— Herausforderungen, die bei dem Treffen von Uni Finance angesprochen wurden:

1. Investitionen und Kompetenzen: Die Notwendigkeit, in die Kompetenzen der europäischen Arbeitnehmer zu investieren, anstatt sich ausschließlich auf künstliche Intelligenz zu verlassen

Die Gewerkschaften betonen, wie wichtig es ist, das „Humankapital“ aufzuwerten, um private Investitionen anzuziehen und qualifizierte Arbeitskräfte zu sichern. Arbeitgeber erkennen diese Notwendigkeit ebenfalls an, sehen KI jedoch als entscheidende Ergänzung, um die Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern.

2. Sozialdialog und Regulierung: Stärkung des Sozialdialogs und Ausgewogenheit in der Regulierung

Gewerkschaften und Arbeitgeber sind sich über die Bedeutung eines robusten Sozialdialogs einig. Die Gewerkschaften wollen jedoch strengere Regulierungen, um die Arbeitnehmer zu schützen, während die Arbeitgeber eine flexible Regulierung bevorzugen, um die Wettbewerbsfähigkeit nicht zu beeinträchtigen.

3. Arbeitsbedingungen: Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Bankensektor

Die Gewerkschaften bringen eine zunehmende Frustration über die Arbeitsbedingungen zum Ausdruck, was selbst erfahrene Banker dazu veranlasst, einen Ausstieg aus der Branche in Erwägung zu ziehen. Die Arbeitgeber erkennen diese Frustrationen an und setzen sich für die Verbesserung der Bedingungen ein, weisen jedoch auf die Herausforderungen hin, die sich aus dem regulatorischen und wirtschaftlichen Druck ergeben.



4. Rolle der Banken und Behandlung der Arbeitnehmer: Anpassung der Bedingungen der Arbeitnehmer an die Bedeutung ihrer Rolle

Die Gewerkschaften kritisieren die Diskrepanz zwischen der Bedeutung der Banken in der Gesellschaft und den Bedingungen der Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber ihrerseits bekräftigen ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und erkennen an, dass zufriedene Arbeitnehmer für den langfristigen Erfolg der Banken von entscheidender Bedeutung sind.

5. Künstliche Intelligenz und Sozialdialog: Integration von KI in den Sozialdialog, ohne die Wettbewerbsfähigkeit zu beeinträchtigen

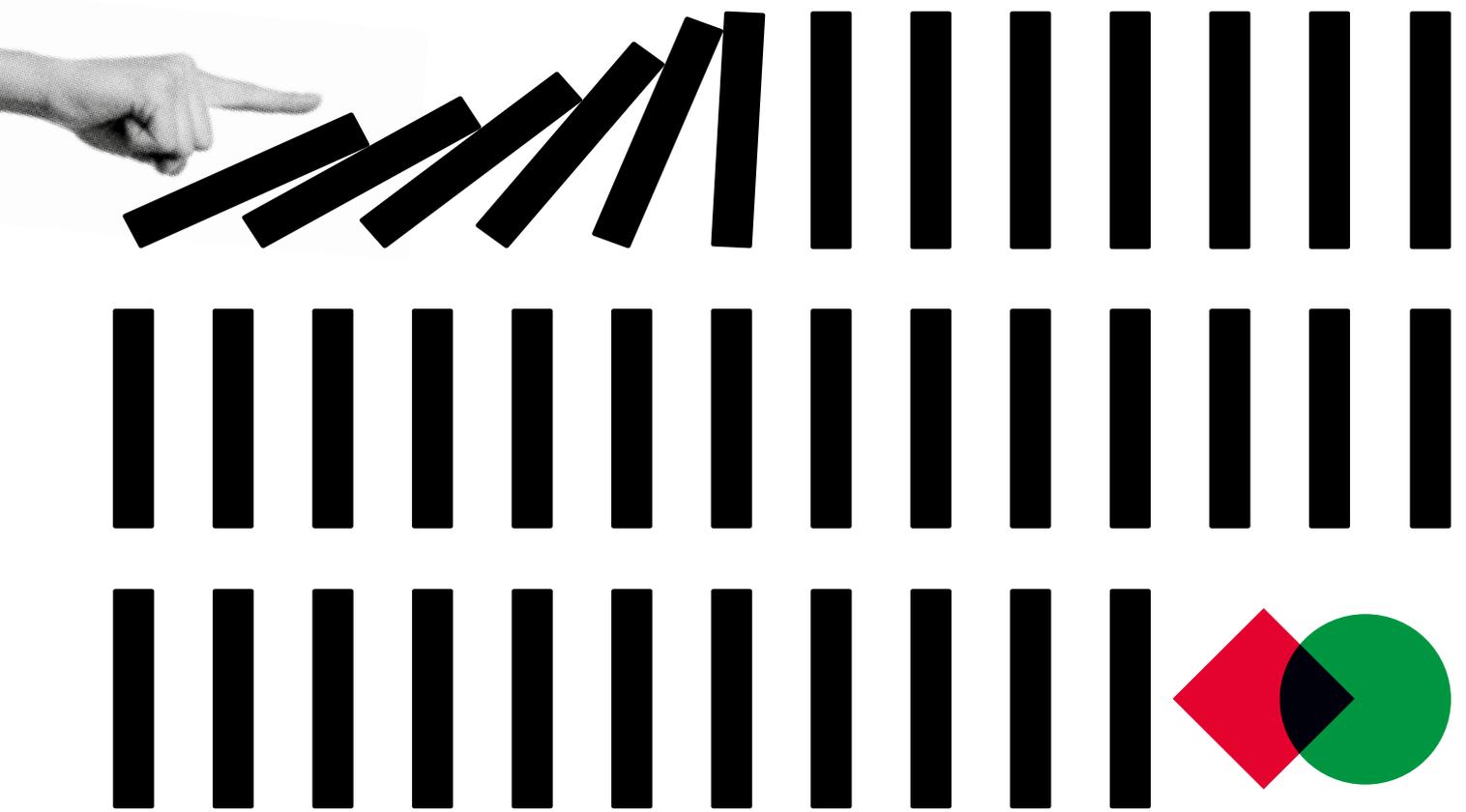
Die Gewerkschaften fordern einen sektoralen Sozialdialog über die KI, um sicherzustellen, dass ihre Integration nicht auf Kosten der Arbeitnehmer geht. Die Arbeitgeber unter-

stützen diese Idee, sprechen sich jedoch für ein schrittweises Vorgehen aus, damit sich die Länder in ihrem eigenen Tempo anpassen können und gleichzeitig die nationale Wettbewerbsfähigkeit erhalten bleibt.

— Schlussfolgerung

Die bei diesem Treffen angesprochenen Themen spiegeln die komplexen Herausforderungen wider, mit denen der europäische Bankensektor konfrontiert ist. Es ist von entscheidender Bedeutung, ein Gleichgewicht zwischen dem Schutz der Arbeitnehmer und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu finden. Eine enge Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ist von entscheidender Bedeutung, um nachhaltige Lösungen zu entwickeln, die allen Beteiligten zugute kommen. ■

Meng Rechte a Gefor



Net mat eis!

OGB•L • LCGB

Syndikatstag des Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband



- Sekretär: Josy Bourgraff
- Kassierer: Jacques Burton
- Mitglieder: Jérôme Trausch, Jérôme Semedo Moreira, Jos Glesener, Änder Marques De Paiva
- Präsident der Rentner: Nico Wennmacher
- Präsident der Zentraldelegation: Patrick Vansteenkiste
- Gleichstellungsbeauftragte: Gaby Birtz
- Verantwortlicher Zentralsekretär des OGBL für die Abteilung CFL: Frédéric Krier
- Verantwortliche Zentralsekretärin des OGBL für Abteilung Filialen: Manon Meiresonne

Die Abteilung Filialen kann noch zwei weitere Vertreter für die Exekutive benennen. Außerdem bleibt noch der Posten des stellvertretenden Sekretärs zu besetzen.

Erfreulicherweise wurden mit David Arlé, Jérôme Trausch und Jérôme Semedo Moreira drei jüngere Kandidaten in die Exekutive gewählt.

In seiner Funktion als Vertreter des geschäftsführenden Vorstandes des OGBL war es dann an Frédéric Krier, den anwesenden Mitgliedern des Syndikates die aktuellen nationalen Themen näherzubringen. Als Erstes berichtete er über den Angriff des Arbeitsministers auf die Kollektivverträge, welcher seine Bereitschaft bekundet, einzelnen Arbeitnehmern oder neutralen Delegierten ohne gewerkschaftliche Unterstützung die Möglichkeit zu geben, künftig allein Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen. Dabei weigert sich der Minister zu bestätigen, dass er die bestehenden Gesetze in diesem Bereich und den Geist der EU-Richtlinie sowie die Rolle der Gewerkschaften im



besonders auf die größeren Aktivitäten.

Als nächster Punkt stand die Vorstellung der überarbeiteten Geschäftsordnung des Syndikats Eisenbahnen auf der Tagesordnung. Diese wurde von Georges Melchers vorgestellt, wobei er die wichtigsten Änderungen der Geschäftsordnung hervorhob, die da wären:

1. Schaffung von zwei Abteilungen (eine Abteilung für die CFL und eine Abteilung für die Filialen)
2. Umgestaltung der Zusammensetzung der Syndikatsleitung
3. Umgestaltung der Zusammensetzung der Exekutive

Zwei Wortmeldungen betreffend die Zusammensetzung der Exekutive sowie die Befugnis der Syndikatsleitung, vakante Mandate zu besetzen, wurden einstimmig angenommen. Die überarbeitete Geschäftsordnung wurde im Anschluss ohne Gegenstimme gebilligt.

Punkt 7 der Tagesordnung war die Wahl der Exekutive, welche sich fortan wie folgt zusammensetzen wird.

- Präsident: Georges Melchers
- 1. Vizepräsident: Michaël Jacquemin
- 2. Vizepräsident: David Arlé

Am 26. Oktober 2024 fand der 2. Syndikatstag des Syndikats Eisenbahnen / FNCTTFEL-Landesverband im Casino Syndical Bonnevoie statt.

In seiner Begrüßungsrede hieß Georges Melchers alle anwesende Delegierte und Mitglieder herzlich willkommen und dankte allen Anwesenden für ihre Teilnahme am Syndikatstag. Als Vertreterin der Überwachungskommission des OGBL wurde Monique Wirtz begrüßt.

Im Anschluss daran war es an der Reihe des Sekretärs des Syndikates, Josy Bourgraff, den Aktivitätsbericht der letzten Jahre vorzutragen. Dabei konzentrierte er sich

Rahmen von Kollektivvertragsverhandlungen respektieren will.

Ein weiterer Punkt, der angesprochen wurde, war die Debatte über das Rentendossier. Nach Ansicht der derzeitigen CSV/DP-Regierung ist unser Rentensystem langfristig nicht mehr tragfähig, weshalb sie eine umfassende Rentendebatte angestoßen hat. Um dem entgegenzutreten, haben sich OGBL und LCGB daher entschlossen, in diesem so wichtigen Dossier eine gemeinsame Front zu bilden.

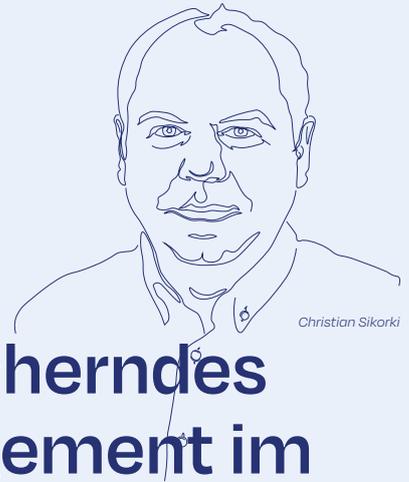
Als letztes berichtete Frédéric Krier noch über die anstehenden Gehälterverhandlungen im öffentlichen Dienst. Hier hat der OGBL dem Minister für den öffentlichen Dienst, Serge Wilmes, seinen Forderungskatalog im Hinblick auf die Gehälterverhandlungen für die Staatsbeamten und -angestellten übermittelt. Der Katalog wurde über mehrere Monate hinweg von den Verantwortlichen der Syndikate Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband, Erziehung und Wissenschaft (SEW), Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband und Gesundheit und Sozialwesen, sowie von Vertretern der dem OGBL angeschlossenen Staatsbeamten- und -angestelltenvereinigungen erarbeitet. ■



Ausbildung für Delegierte von CFL-Filialen & sonstigen Eisenbahnverkehrsunternehmen



Das Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband des OGBL organisierte am Donnerstag, dem 13. November im Cefos in Remich eine maßgeschneiderte Schulung für die Delegierten der CFL-Filialen und der Eisenbahnverkehrsunternehmen, die die Privatbeschäftigten des Sektors umfassen, um die neuen Delegationen auf ihre Aufgabe als Personalvertreter vorzubereiten. Bei dieser Gelegenheit wurde die neue Struktur des Syndikats nach der Fusion mit dem Landesverband erläutert, darunter insbesondere die Schaffung einer neuen Abteilung für die Filialen, die für die Organisation der Gewerkschaftsarbeit zuständig ist. Außerdem wurde ein Zeitplan für die Sitzungen bis 2025 erstellt und die Arbeitsweise dieser Abteilung erläutert. ■



Christian Sikorki

2007-2024

Ein lohnendes und bereicherndes gewerkschaftliches Engagement im Dienst des öffentlichen Dienstes

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Äußerst wichtig während der letzten Mandatsperiode 2018-2024 war der Verjüngungsprozess der Personalvertretungen im öffentlichen Dienst aufgrund der Renteneintritte langjähriger und erfahrener Delegierten. Der errungene Wahlsieg der neuen jungen KandidatInnen des OGBL bestätigt einen gelungenen Generationswechsel.

Der angesprochene Generationswechsel betrifft allerdings nicht nur unsere Personaldelegationen. Mit 59 Jahren nähere ich mich langsam, aber sicher dem Rentenalter. Das Ende einer Mandatszeit ist ein guter Zeitpunkt, um die Leitung des Berufssyndikats an jüngere Mitarbeiter zu übergeben.

Das Ende meiner Amtszeit als Zentralsekretär im SÖD ist zudem ein guter Zeitpunkt, um Bilanz in Form einer Zusammenfassung der wichtigsten Ereignisse und Errungenschaften, zu ziehen:

- 01/01/2007 - Beginn meiner Amtszeit im Berufssyndikat
- 12/11/2008 - 1. Sozialwahlen unter dem Einheitsstatut; der OGBL erlangt erstmals Delegierte bei POST Luxembourg (ehemalig EPT)
- 16/05/2009 - Massive Beteiligung des SÖD an der Demonstration gegen die neoliberale Austeritätspolitik der EU;

→ 20/01/2011 - Das SÖD spricht sich gegen die statutarische Gehälterreform im öffentlichen Dienst aus und mobilisiert gegen die geplanten Verschlechterungen im öffentlichen Dienst

→ 20/09/2013 - Erster Kollektivvertrag für das Postunternehmen

→ 13/11/2014 - Sehr gutes Wahlergebnis bei den Sozialwahlen, 87% bei den Staatsarbeitnehmer, 83% in den Südgemeinden

→ 12/03/2016 - Der OGBL mobilisiert gegen den geplanten Sozialabbau in den Südgemeinden

→ 15/06/2016 - Historisches Gehälterabkommen für die Arbeitnehmer beim Staat: der neue Kollektivvertrag setzt die im Rahmen der statutarischen Reform angestellten Überlegungen durch die Einführung linearer Laufbahnen und die Eingliederungen verschiedener Prämien in einen einheitlichen Lohnzuschlag, auf intelligente Weise um. Er stärkt ebenfalls massiv die Kaufkraft aller Arbeitnehmer beim Staat

→ 12/08/2017 - Der OGBL gewinnt erstmals Betriebswahlen bei den Gemeindebeamten, indem er die Mehrheit in der Gemeinde Düdelingen erreicht

→ 06/09/2017 - Nach 3 Jahren unnachgiebiger Haltung setzt der OGBL massive Verbesserungen bei den Südgemeinden durch und führt ebenfalls lineare Laufbahnen ein

- 27/07/2018 – Der Sozialkonflikt betreffend einen ersten Kollektivvertrag bei Luxtram SA spitzt sich zu
- 12/03/2019 - Der OGBL wird erstmals landesweit zur stärksten Gewerkschaft der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst gewählt
- 03/10/2019 – Der OGBL setzt den ersten Kollektivvertrag bei Luxtram SA durch
- 22/09/2022 - Die positive Modernisierung des Kollektivvertrages in den Südgemeinden wird abgeschlossen und die Lohndiskriminierung zwischen den Geschlechtern in den unqualifizierten Laufbahnen wird nach Jahrzehnten langem Kampf abgeschafft
- 21/02/2023 - Der OGBL ist die treibende Kraft hinter dem Abschluss des Kollektivvertrags der Ville de Luxembourg und setzt sein Konzept linearer Lohnstrukturen durch
- 12/03/2024 - Der OGBL baut seine Position als stärkste Gewerkschaft im öffentlichen Dienst weiter aus und erzielt ein + von 35,81% im Vergleich zu den Sozialwahlen 2019.

2024 erreichte der OGBL im öffentlichen Dienst mit 204 Vertretern so viele Delegierte wie er 2003 an Kandidaten stellte. Die Zahl der freigestellten Delegierten erhöhte sich über die Jahre von 3 auf 15.

Ich danke allen Delegierten dafür, dass sie mir durch ihr Engagement, ihre Kollegialität und ihre Freundschaft die besten Arbeitsjahre meines Lebens ermöglicht haben und insbesondere den 3 Präsidenten des SÖD, Jean-Marie Schammel, Alain Sing Persico und Tom Geditz, für das Vertrauen, das Sie mir während meiner Amtszeit geschenkt haben.

Mit einem neuen erfahrenen Zentralsekretär und einem zusätzlichen motivierten beigeordneten Zentralsekretär ist der Nachwuchs im Syndikat gesichert.

Ich wünsche Alain Rolling und Marvin Bormann eine sehr erfolgreiche Zukunft und ich bin zuverlässig, dass sie das Berufssyndikat weiterhin bestens vertreten werden.

Sich dem Rentenalter nähern bedeutet nicht in Rente gehen, und somit bleibe ich dem OGBL in anderen Verantwortungsbereichen verbunden.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen.
Christian Sikorski, Zentralsekretär

V.l.n.r.: Marvin Bormann, beigeordneter Zentralsekretär / Christian Sikorski, Zentralsekretär / Jennifer Bintener, Assistentin / Alain Rolling, Zentralsekretär / Tom Geditz, Präsident



Die Großregion der Gewerkschaften

Zwei wichtige Ereignisse für die Gewerkschaften der Großregion fanden am 15. November in Remich statt, nämlich die gemeinsame Konferenz des Interregionalen Gewerkschaftsrates der Großregion (IGRGR) und die 12. Remicher Gespräche.

Die gemeinsame Konferenz des IGRGR ist ein Treffen, das alle vier Jahre stattfindet. Sie bringt die Vertreter aller Gewerkschaften der Großregion zusammen, um die Mitglieder und die Zielsetzungen dieses Rates für die kommenden Jahre festzulegen.

Der turnusgemäße Vorsitz, der in den letzten vier Jahren von unserem Kollegen und großen Freund vom DGB, Eugen Roth, ausgezeichnet wahrnommen wurde, ging diesmal an Belgien. Die FGTB und die CSC haben gemeinsam beschlossen, Jacques Delacollette als neuen Präsidenten vorzuschlagen – eine Kandidatur, die von der Versammlung akzeptiert wurde. Adrien Nuijten, OGBL-Verantwortlicher für die belgischen Grenzgänger, wird sich weiterhin um die Kassenführung des IGRGR kümmern, eine Funktion, die er bereits seit einem Jahr innehat.

Der neue Präsident stellte am 15. November sein Programm und seine Ziele für die nächsten Jahre vor, die auf eine Harmonisierung der Regeln und Gesetze, die für Grenzgänger gelten, abzielen und zu einem besseren Verständnis dieser Regeln und

Gesetze beitragen sollen. Jacques Delacollette legte außerdem den Schwerpunkt auf soziale Fragen und die Entwicklung der Sichtbarkeit der Aktionen des IGRGR in der Großregion.

Am Nachmittag widmeten sich die Remicher Gespräche der Entwicklung des Rechtsextremismus in der Großregion und den Mitteln, die die Gewerkschaften einsetzen, um darauf zu reagieren.

Die Sitzung begann mit einer Präsentation von Benjamin Biard, Doktor der Politikwissenschaft und Forscher am CRISP, der ein aktuelles Bild der Präsenz und Entwicklung der äußersten Rechten in der Großregion zeichnete.

Es folgte eine Podiumsdiskussion mit Vertretern aller anwesenden Gewerkschaften, die dem Publikum im Saal insbesondere die Möglichkeit bot, Fragen zu den Mitteln zu stellen, die die Gewerkschaften einsetzen, um den Rechtsextremen entgegenzutreten (interne statutarische Mittel, Volksbildung und Aktionen vor Ort).

Der Tag endete mit der Erkenntnis, dass man nicht aufgeben darf und dass die Gewerkschaften ihre Rolle spielen müssen, um die Rechtsextremen daran zu hindern, die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer zu zerstören. ■



Ogbl.lu

Berufssyndikate

Events

Praktische Infos

Dienstleistungen

News



Die Immigrierten sind sehr besorgt über die Entwicklung der Wohnungspreise und der Armut



Die OGBL-Immigriertenabteilung organisierte am 23. November 2024 ihre 8. Nationale Immigriertenkonferenz (CNI) im CEFOS in Remich. 80 Teilnehmer, darunter rund 70 Delegierte, waren anwesend.

In ihrer Rede sprach die Präsidentin der OGBL-Immigriertenabteilung, Dorés Azeredo, von den Tausenden von Immigranten unterschiedlicher Herkunft, die in Luxemburg wesentliche Tätigkeiten verrichten, sowohl in manuellen als auch intellektuellen Berufen. Sie sprach auch über die junge Generation von Söhnen und Töchtern von Einwanderern, die aktiv am kulturellen, sozialen, sportlichen und politischen Leben Luxemburgs teilnehmen, und betonte, dass ihre Rolle für die Zukunft unserer Gesellschaft von grundlegender Bedeutung ist. Sie erinnerte daran, dass Alle zum Reichtum des Landes beitragen.

Der Tätigkeitsbericht wurde von Sonia Neves, einer der beiden Zentralsekretäre der Abteilung, vorgestellt. Sie machte auf die Erneuerung der Kooperationsabkommen aufmerksam, die zwischen dem OGBL und den Gewerkschaften CGTP-IN (Portugal) und UNTC-CS (Kap Verde) beschlossen wurden. Die Abteilung intervenierte in den letzten Jahren auch mehrmals bei den portugiesischen Behörden in Fragen, die sowohl den Betrieb des Konsulats, die Nichtzahlung des Mindestlohns an Beamte und Angestellte des Konsulats und der Botschaft, die

Doppelbesteuerung von Rentnern usw. betrafen.

Innenminister Leon Gloden, dessen Ressort unter anderem die Einwanderung umfasst, wurde gebeten, auf der Konferenz zu sprechen und betonte, dass „die Einwanderung nicht nur Teil der Vergangenheit und Gegenwart unseres Landes ist, sondern auch Teil seiner Zukunft“. Er erinnerte daran, dass er kürzlich die Bedingungen für eine Aufenthaltserlaubnis „für Talente“, wie er sie nennt, gelockert hat und dass Asylbewerber nun schon nach vier Monaten statt wie zuvor nach sechs Monaten arbeiten dürfen. „Arbeit ist wichtig für die Integration, das Recht auf Arbeit ist ein Grundrecht“, erinnerte er.

José Luís Correia, der zweite Zentralsekretär der Abteilung für Immigrierte, bezeichnete die bisherigen Maßnahmen der Regierung zur Bekämpfung der Wohnungskrise und der explodierenden Preise in diesem Sektor als „kosmetisch“. „Die Regierung muss die Immobilienspekulanten stoppen, denn sie bringen nichts Gutes, weder für das Land noch für die Bevölkerung. Wir sehen, dass viel gebaut wird, aber nicht das, was wir brauchen, nämlich Sozialwohnungen. „Es fehlen 30-40.000“, so José Luís Correia.

Ein weiterer Grund zur Sorge für die Immigriertenabteilung ist die zunehmende Armut. Es kann nicht sein, dass im reichsten Land der Welt mittlerweile

19% der Bevölkerung von Armut bedroht sind – die höchste Quote in der gesamten EU. In Luxemburg sind tatsächlich fast die Hälfte der Alleinerziehenden sowie jedes vierte Kind von Armut bedroht. Auch hier sind vor allem Migrantenkinder betroffen.

Derzeit arbeitet die Abteilung für Immigrierte daran, den Fall von Rentnern aus Luxemburg zu lösen, die ins Ausland ziehen, denn je nachdem, in welchem Land sie leben wollen, kann es sein, dass ihre Renten doppelt besteuert werden. Dies ist zum Beispiel bei Rentnern der Fall, die nach Portugal oder Italien ziehen.

David Angel, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, erinnerte in seinem Beitrag daran, dass die Quote der Working Poor in Luxemburg, dem „Europameister“ in dieser Hinsicht, bereits bei 14,3% liegt – ein skandalöser Rekord! – Die Gefahr, in die Armut abzurutschen, sei bei den Migranten am größten. „Auch in der Schule sind die Kinder von Einwanderern am unteren Ende der Skala zu finden“.

Und laut David Angel wird sich nichts ändern, solange Immigrierte nicht das Wahlrecht für die Parlamentswahlen haben. „Wie könnte es auch anders sein, wenn 47% der Einwohner kein Wahlrecht haben und somit nicht an den Entscheidungen des Landes teilhaben können. Wenn man die Arbeitnehmer mit einbezieht, sind es somit zwei Drittel, die kein Wahlrecht haben“. Es ist daher nicht überraschend, dass alle jüngsten Angriffe der Regierung auf die Rechte der Arbeitnehmer (Sonntagsarbeit, Kollektivverträge usw.) in erster Linie die Immigrierten treffen, da sie ohnehin kein Mitspracherecht haben.

„Die Regierung greift die Armen an, obwohl sie eigentlich die Armut bekämpfen sollte. Die Einwanderung kommt ihnen gelegen, wenn es sich um bil-

lige Arbeitskräfte handelt, die für wenig oder gar kein Geld arbeiten, die ausbeutbar sind, weil sie verletzlich sind, und die es ihnen ermöglichen, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung nach unten zu ziehen! Die Arbeitgeber sind die ersten, die nach dem Zusammenleben schreien und in einem zweiten Schritt Ausnahmen vom Arbeitsrecht, Ausnahmen vom Mindestlohn für Personen, die internationalen Schutz beantragen, fordern. Um die Errungenschaften der Arbeitnehmer in diesem Land abzubauen, die Löhne nach unten zu drücken und unsere Kollektivverträge und Arbeitsbedingungen zu zerschlagen!“, setzte David Angel scharf an.

Zu bemerken gilt, dass die Nationale Immigrationskonferenz (CNI) das oberste Organ der OGBL-Immigriertenabteilung ist. Sie tritt alle fünf Jahre zusammen. Die CNI vom 23. November bot somit die Gelegenheit, eine Bilanz der zwischen 2019 und 2024 geleisteten Arbeit zu ziehen und das Aktionsprogramm für die Jahre 2024-2029 vorzustellen. Dort wurden auch die Vertreter der Immigriertenabteilung im zukünftigen OGBL-Nationalvorstand sowie für den OGBL-Kongress, der für den 28. und 29. März 2025 geplant ist, gewählt. ■



↑ Sonia Neves
Zentralsekretärin



↑ José Luís Correira
Zentralsekretär

Die Pensionerten beschäftigen sich mit der Zukunft unseres Rentensystems

Die OGBL-Pensioniertenabteilung hatte am 15. November ein volles Haus anlässlich ihres Pensioniertentages im Gewerkschaftskasino in Bonneweg.

Neben der Verabschiedung des Tätigkeitsberichts der Abteilung und der Anpassung der Geschäftsordnung, beschäftigten sich die Pensionierten des OGBL insbesondere mit unserem Rentensystem, dies im Rahmen der Debatte, die die Ministerin für soziale Sicherheit diesen Herbst über die Zukunft desselben eröffnet hat. So hielt der Direktor der Arbeitnehmerkammer, Sylvain Hoffmann, ein Referat zu diesem Thema und plädierte für ein gestärktes öffentliches Rentensystem. Der Vizepräsident der Arbeitnehmerkammer und ehemalige Präsident des OGBL, Jean-Claude Reding, sprach ebenfalls über die Frage des Rentensystems und betonte, dass für den OGBL eine Schwächung des Systems nicht in Frage komme.

Carlos Pereira, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands, berichtete über die aktuelle Situation der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) und deren Finanzlage (siehe dazu: Seiten 20-21).

Es sei darauf hingewiesen, dass Videoaufnahmen der Reden von Sylvain Hoffmann, Jean-Claude Reding und Carlos Pereira auf dem YouTube-Kanal des OGBL abrufbar sind.

Die Pensioniertenabteilung wählte anschließend ebenfalls ihren neuen Vorstand, der sich seinerseits eine neue Exekutive für die nächsten fünf Jahre gab. Diese setzt sich nun zusammen aus Jean-Claude Reding (Präsident), Marylène Hozay (Vizepräsidentin), Alain Kinn (Vizepräsident), Henri Reding (Sekretär) und Serge Schimoff (Schatzmeister)■





Vorsitzender der Pensionierten-
abteilung von 2009 bis 2024

Henri Kremer nimmt Abschied

Henri Kremer hat am 10. Oktober 2024 im Alter von 80 Jahren sein Amt als Präsident des Zentralkomitees der Pensioniertenabteilung des OGBL niedergelegt. Er war seit 2009 dessen Vorsitzender.

Henri war einen großen Teil seiner Karriere Delegierter und Vorsitzender der Personaldelegation bei Paul Wurth. Er war auch Präsident des Syndikats Metallverarbeitende Industrie des OGBL.

Henri hatte darüber hinaus zahlreiche Funktionen in der Arbeitnehmerkammer und zuvor in der Arbeitskammer inne. Er wurde dort mehrmals gewählt und setzte sich dort in den letzten Jahren unermüdlich für die Interessen der Rentner ein. Henri war auch Beisitzer im Schiedsgericht der Sozialversicherung.

Seit 1989 war er Mitglied des Nationalvorstands sowie der Exekutive des OGBL.

Gleichzeitig übernahm er verschiedene Aufgaben in den Sektionsvorständen und leitete auch den Vorstand der Regionale Düldeelingen/Osten.

Der OGBL möchte ihm für sein unermüdliches Engagement und sein ausgezeichnetes Mandat als Präsident der Abteilung zwischen 2009 und 2024 danken ■



Lokalsektionen



ÄISCHDALL: 15 Jubilare der Sektion Äischdall-Attert wurden anlässlich der Mitgliederversammlung am 22. März 2024 für ihre langjährige Mitgliedschaft im OGBL geehrt.

ÄISCHDALL: Der neue Vorstand der Sektion Äischdall-Attert (3 Personen abwesend).





ÄISCHDALL: Die Sektion Äischdall-Attert begrüßte 60 Mitglieder anlässlich ihres Sektionstages am 27. September 2024 im Restaurant Bräiläffel. Die Sektion dankt ihrem langjährigen Schatzmeister Josy Reding für seine hervorragende Arbeit in all den Jahren.



ÄISCHDALL: Der Vorstand der Sektion Äischdall-Attert reiste nach Greiveldingen, um den „Horizon Farms – Fësch Haff“ zu besichtigen.



DBRH: Die Sektion DBRH des OGBL am nationalen Gedenktag am 13. Oktober 2024 in Düdelingen.

MUSEL-SAUER: Der Vorstand der Sektion Musel-Sauer organisierte für ihre Mitglieder einen Ausflug zu Max Lahr und Söhne für eine Weinprobe im „Schmaachgärtchen“.





DRÄILÄNNERECK: Am 25. Oktober hielt die Sektion ihren Sektionstag in Altwies ab. Carlos Pereira war als Redner anwesend und hielt eine Rede zu aktuellen politischen Themen.



GEMENG SUESSEM: Am 24. Oktober 2024 fand der Sektionstag der Sektion Gemeng Suessem statt. Alain Rolling wurde zu diesem Anlass als Redner eingeladen. Am 9. November 2024 veranstaltete die Sektion eine Feier für die Pensionäre der Sektion und die Jubilare wurden am selben Tag geehrt.

DBRH: Die Jubilarefeier der Sektion DBRH fand am 26. Oktober 2024 statt.





VOLMERANGE-LES-MINES: Am 25. Oktober 2024 fand in Kanfen die ordentliche Sitzung der Grenzgänger von Volmerange-les-Mines statt. Bei diesem Treffen wurde eine neue Partnerschaft begrüßt, die Vereinigung „Les Dames du Cœur“, die darin besteht, an Krebs erkrankte Personen, Frauen und Männer, und ihre Familien zu begleiten. Die Sektion der Grenzgänger von Volmerange-Les-Mines überreichte einen Scheck von 500 €. Die Sektion der Grenzgänger von Volmerange-les-Mines hat sich mit 9 neuen Mitgliedern verstärkt.

MUSEL-SAUER: Am 23. Oktober organisierte die Sektion Musel-Sauer eine Informationsveranstaltung über die Renten in Luxemburg im „Centre Culturel Macherd“ in Grevenmacher.





MUSEL-SAUER:

Die Sektion Musel-Sauer organisierte am 19. Oktober 2024 ihren Sektionstag, der alle fünf Jahre mindestens sechs Monate vor dem nächsten Kongress stattfindet. Bei dieser Gelegenheit finden Wahlen statt, um einen neuen Sektionsvorstand zu wählen. 15 Personen meldeten sich für den neuen Vorstand und wurden einstimmig bestätigt:

- Ehrenvorsitzender: Mich Fries
- Vorsitzender: Dan Zebrowsky
- Vizepräsidenten: Leonie Kalmes und Joël Krier
- Sekretärin: Sylvie Schroeder
- Schatzmeister: Pascal Bosseler
- Hilfsschatzmeisterin: Annette Greiveldinger.

Mitglieder: Americo Marques, Josy Bourgraff, Marc Krier, Paul Delaunois, Paul Hübsch, Romain Bosseler, Steve Pigeon, Viktoria Taranetds.

Kassenrevisoren: Nathalie Marques, Simone Adam, François Klein. Guy Heintz wird nicht mehr als Kassenrevisor kandidieren und erhält als Dankeschön für seine Arbeit ein Geschenk der Sektion.

David Angel hielt eine Rede über die gewerkschaftlichen Aktivitäten und die zukünftigen Kämpfe des OGBL, die uns in den nächsten Wochen erwarten. Nach der Rede lud die Sektion die anwesenden Mitglieder zu einem Brunch ein und überreichte ihnen ein kleines Geschenk.



MUSEL-SAUER: Die Sektion Musel-Sauer ehrte ihre Jubilare am 9. November 2024 im Restaurant „Simon's Plaza“.



Deutsche Grenzgänger

Sektionstage der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger: Engagement für die Zukunft

60 Zoom auf die Lokalsektionen



Die OGBL-Sektion der deutschen Grenzgänger hielt im September und Oktober ihre ordentlichen Sektionstage ab. Diese finden alle fünf Jahre vor dem ordentlichen Kongress des OGBL statt und dienen nicht nur der Wahl der Sektionsleitung für die kommenden fünf Jahre, sondern auch als wichtige Plattform, um aktuelle Herausforderungen zu diskutieren und die künftige gewerkschaftliche Ausrichtung zu gestalten.

Die Einladung zu den Sektionstagen stieß auf großes Interesse: Über 400 Mitglieder folgten dem Ruf und nahmen aktiv teil. Besonders hervorgehoben wurde der Sektionstag in Mettendorf, bei dem die OGBL-Präsidentin Nora Back die Teilnehmer mit ihrer Anwesenheit und einer inspirierenden Rede beehrte.

In ihrer Ansprache betonte sie die Bedeutung der gewerkschaftlichen Arbeit und skizzierte die Kämpfe, die in den kommenden Monaten bevorstehen. Ein zentrales Thema war die ungerechte Besteuerung der Überstunden deutscher Grenzgänger, ein Dauerbrenner, der die Arbeitnehmer hart trifft.

Zudem äußerte sie sich besorgt über die Pläne der neuen Regie-

rung, eine Rentenreform auf den Weg zu bringen. Nora Back stellte klar, dass der OGBL keine Verschlechterung des sozialen und solidarischen Rentensystems dulden werde. Sie sprach sich vehement gegen jegliche Form der Privatisierung oder Abkehr vom Umlageverfahren aus, das als Fundament der sozialen Sicherheit in Luxemburg gilt.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Forderung nach einer Reform des Gesetzesrahmens für Kollektivverträge. Ziel sei es, die Anzahl der Kollektivverträge zu erhöhen, diese moderner zu gestalten und an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer anzupassen. Besorgt zeigte sie sich über die Haltung des Arbeitsministers, der offenbar die Arbeitgeber darin unterstützen will, Kollektivverträge zu untergraben und ihre Bedeutung zu schmälern.

Die Sektionstage verdeutlichten die Entschlossenheit und den Zusammenhalt der Sektion Deutsche Grenzgänger. Mit einer neu gewählten Sektionsleitung und dem starken Rückhalt der Mitglieder steht die Sektion bereit, den Herausforderungen der Zukunft engagiert entgegenzutreten und die Interessen der deutschen Grenzgänger weiterhin konsequent zu verteidigen. ■

Konstituierung des neuen Vorstands der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger

Am 28. Oktober trat die neu gewählte Sektionsleitung der OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger zu ihrer ersten Sitzung zusammen, um den neuen Vorstand offiziell zu konstituieren. Unter der Leitung von Wolfgang Schnarrbach, der die Sitzung eröffnete, wurden die Aufgaben verteilt und wichtige Personalentscheidungen getroffen.

Präsident Wolfgang Schnarrbach nutzte die Gelegenheit, um den Paten für die Organisation und Durchführung der Mitgliederversammlungen in Konz, Orscholz, Irrel, Mettendorf und Trier zu danken. Zudem begrüßte er die Vertreter der Überwachungskommission (UWK), Guy Heintz und Tun Tessaro, die an der Sitzung teilnahmen. Obwohl er sein Amt als Präsident niedergelegt hat, erklärte Schnarrbach, der Sektion weiterhin in beratender Funktion zur Seite zu stehen – ein Engagement, das die Mitglieder sehr begrüßten.

Neue Doppelspitze und weitere Vorstandsmitglieder

In den anschließenden Wahlen wurde die neue Führung der Sektion bestimmt. Anja Schnarrbach und Guy Neumann wurden einstimmig als Präsidentenduo gewählt, wodurch erstmals eine Doppelspitze an der Spitze der Sektion steht.

Die weiteren Schlüsselpositionen des Vorstands wurden wie folgt besetzt:

→ Vizepräsidenten: Klaus Theisen, Romain Schaaf und Mathilde Schaaf-Moes

→ Sekretariat: Claudia Parham (Sekretärin) und Nathalie Remark (stellv. Sekretärin)
→ Kassenführung: Uwe Schramer (Kassierer) und Brigitte Mai-Holbach (stellv. Kassiererin)
→ Rentnervertreter: Norbert Thiel, Dietmar Kringel und Edgar Kolz

Zusätzlich wurden zahlreiche Beisitzende in den Vorstand gewählt, darunter Michael Biel, Sascha Gratia, Christian Jam, Claudia Konus-Siersdorfer, Monika Roderich-Simon, Thomas Raetz, Laura Wagner und Frank Schäfer.

Neue Kassenprüfer im Amt

Die Mitglieder wählten außerdem Petra Lohner, Christel Vogel-Comter und Stefanie Schmitt als neue Kassenprüfer.

Ein geselliger Abschluss

Nach den erfolgreichen Wahlen ließ der neue Vorstand den Abend bei einem geselligen Beisammensein ausklingen, das Raum für persönlichen Austausch und die Planung künftiger Vorhaben bot.

Mit der neuen Führung blickt die OGBL-Sektion Deutsche Grenzgänger auf eine vielversprechende Amtszeit, in der sie sich weiterhin für die Interessen ihrer Mitglieder stark machen wird. Die neu gewählte Leitung steht fest hinter dem Ziel, die Herausforderungen der kommenden Jahre mit Engagement und Entschlossenheit anzugehen. ■



Belgische Grenzgänger

Bevorstehende Veranstaltungen

In Zusammenarbeit mit der FGTB, der Mutualité Socialiste du Luxembourg werden von der Sektion Belgische Grenzgänger Informationsversammlungen über die Steuererklärung in Luxemburg für belgische Grenzgänger durchgeführt:

datum	ort	
21/01/25	Libramont	15 Uhr Sitzung für Rentner / 19 Uhr Sitzung für Arbeitnehmer
04/02/25	Arlon	15 Uhr Sitzung für Rentner / 19 Uhr Sitzung für Arbeitnehmer
11/02/25	Bastogne	19 Uhr Sitzung für Arbeitnehmer
18/02/25	Visiokonferenz	19 Uhr (online auf unseren verschiedenen sozialen Netzwerken).

32. Arloner "Foire Artisanale & Produits de Bouche"

Die Sektion der belgischen Grenzgänger war am 10. November wie jedes Jahr auf der "Foire Artisanale & Produits de Bouche" in Arlon vertreten.

Die Sektion unterhielt einen Informationsstand, an dem unsere Mitglieder die Arbeitnehmer über die Angriffe der luxemburgischen Regierung auf die Gewerkschaften informieren konnten.

Wir konnten auch jene belohnen, die sich informiert hatten, indem wir unter denen, die einen Fragebogen zu aktuellen Themen richtig beantwortet hatten, ein Los gezogen haben.

Viele Grenzgänger erhielten Antworten auf ihre Fragen zu ihrer Situation, und wir konnten auch neue Mitglieder aufnehmen. ■



Gut informiert
heißt besser gerüstet!

Den Mitgliedern des OGBL bietet Editpress ein 3-monatiges Gratisabonnement* für Tageblatt und/oder Le Quotidien:

* Das Angebot ist kostenlos und ohne Kaufzwang.



Täglich die
digitale Version
der Zeitung



Samstags die
gedruckte
Zeitung in Ihrem
Briefkasten



Unbegrenzter
Zugang zur
Webseite



Jetzt registrieren
auf ogbl.editpress.lu

OGB·L
— DIE GEWERKSCHAFT

Tageblatt
LÉTZEBURG

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Eingroßes Dankeschön

an alle meine Freunde aus dem OGBL, dem früheren FNCTTFEL-Landesverband, dem *Tageblatt*, dem *Aktuell*, dem *Signal*, der Gemeinde Mamer und der LSAP-Sektion Wooltz für ihre moralische und menschliche Unterstützung während der schwierigen Zeit, die ich dieses Jahr zusammen mit Lucie meistern musste.

Stellvertretend für die vielen, bedanke ich mich ganz besonders bei Nora Back, Georges Merenz und Romain Schneider für ihren Zuspruch und ihre Hilfsbereitschaft bei jeder Gelegenheit!

Nach zwei Monaten schrecklichen Schmerzens hat schließlich ein junger Luxemburger Neurochirurg aus dem CHL an einem Samstagabend (dem 24. Februar) mit viel Mut und Erfolg meinen Nervenkanal in der Wirbelsäule gleich an drei Stellen freigelegt.

Ab dem Zeitpunkt habe ich mich hochgerappelt und kann heute sagen, dass ich wieder der "Alte" bin, der schon wieder aktiv ist laut meiner Devise:

„Einmal Gewerkschaftler, immer Gewerkschaftler, auch mit 87 Jahren, die ich am heutigen 8. Dezember geworden bin!“

Ich wünsche Euch noch ein schönes neues Jahr!

Josy Konz
Ehrenpräsident des FNCTTFEL-Landesverband



INFO

Erhöhung des OGBL-Mitgliedsbeitrags um 1,00 Euro

In seiner Sitzung vom 10. Dezember 2024 hat der Nationalvorstand des OGBL beschlossen, ab dem 1. Januar 2025 den monatlichen Mitgliedsbeitrag um 1,00 Euro anzuheben – dieser Betrag war seit Mai 2023 nicht mehr angepasst worden. Der Mitgliedsbeitrag wird sich nun auf 22,00 Euro belaufen.

Zu bemerken gilt jedoch, dass der **Beitrag, der von den Rentnern verlangt wird, weiter bei 19,40 Euro** eingefroren bleibt, dass **Schüler und Studenten weiterhin gratis Mitglied** im OGBL werden können (ab ihrem 18. Lebensjahr müssen Letztere jedoch ein Schulattest vorlegen, das ihr Studium bescheinigt, um vom Null-Tarif zu profitieren), und dass **jedes neue Mitglied ein Jahr lang von einem reduzierten Beitrag von 15 Euro pro Monat profitieren kann**.

#hereforyou

Kann man

wegen einer Schwangerschaft

seinen Arbeitsplatz verlieren?



„Wenn Ihnen gekündigt wird und Sie schwanger sind, müssen Sie innerhalb von 8 Tagen die Schwangerschaftsbescheinigung per Einschreiben einschicken – der Arbeitgeber muss daraufhin die Kündigung zurückziehen. Tut er dies nicht, haben Sie ab der Kündigung 15 Tage Zeit um gerichtlich vorzugehen. Falls Sie dabei Hilfe benötigen, stehen wir Ihnen zur Seite und helfen Ihnen bei ihren Behördengängen.“

Jane, Gewerkschaftsberaterin des SICA/OGBL

Sie haben weitere Fragen?

Kontaktieren Sie unseren Informations- & Beratungsdienst (SICA)

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

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:

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

- Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
- Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.

- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.

- iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.

- iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

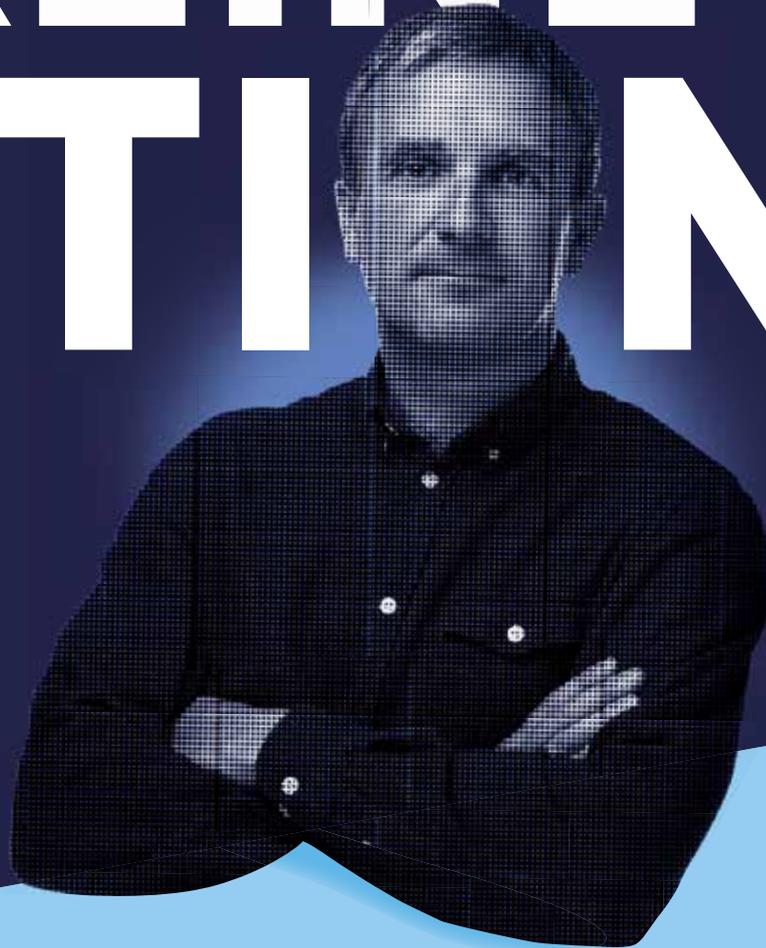
Ein Beleg der Einschreibung an der Hochschule.

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**

RENTEN ERNEUT KÜRZEN? KEINE OPTIM! N!



**DIE REFORM VON 2012 WIRD DIE RENTE
EINES DURCHSCHNITTSVERDIENERS BEREITS UM
MINDESTENS 380.000 € BRUTTO VERRINGERN.**

**MEHR INFOS
AUF CSL.LU**

**YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.**



**CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG**



Schéi Feierdeeg

a vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes et bonne année

Fröhliche Feiertage und ein glückliches neues Jahr

Happy holidays and a joyful new year

Buone feste e felice anno nuovo

Boas festas e feliz ano novo

ogbl.lu

OGB•L

— D'GEWERKSCHAFT



PERIODIQUE



Envois non distribuables à retourner à:
L-3290 BETTEMBOURG

PORT PAYÉ
E9OGBL