

# AKTUELL

#3 2022 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**DOSSIER**

Wachsende  
Ungleichheiten

**Kaufkraft, Index, Löhne...**

**Der OGBL gibt nicht nach!**

AKTUELL-Das Magazin des OGBL

**Herausgeber**

OGBL „Onofhängege  
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

**Verantwortlich für die Redaktion**

Nora Back

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

**Verantwortlicher Herausgeber für**

Belgien

Jacques Delacollette  
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

**Druck**

Techprint Esch/Lankelz  
Juli 2022

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

◆ <b>Leitartikel</b>	S 3
◆ <b>Snapshot</b>	S 4-5
◆ <b>Panorama</b>	S 6-7
◆ <b>Auf den Punkt gebracht</b>	S 8-9
◆ <b>Fokus</b> OGBL lässt in der Indexfrage nicht nach! Eine Zwangsjacke im Hinblick auf die nächste Tripartite. Schlechte Idee. Ein kämpferischer 1. Mai! Unsere Gesundheit ist kein Business	S 10-24
◆ <b>Nachrichten von der Basis</b> Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	S 25-40
◆ <b>Grenzgänger</b> OGBL fordert, dass die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens gestoppt wird Telearbeit nach der Covid-Periode – Auf dem Weg zu einer Harmonisierung der Bestimmungen?	S 41-43
◆ <b>Ansichten</b> Die OGJ stellt der Regierung ein schlechtes Zeugnis aus. Wie üblich bleiben die Jugendlichen auf der Strecke Kann nicht, habe Streik! Mehr als 3000 Teilnehmer*innen am 3. nationalen Frauen*streik Die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL stellt sich neu auf Die Pensioniertenabteilung kritisiert eine Regierung, die nicht an die Zukunft denkt	S 44-51
◆ <b>Zoom auf die Lokalsektionen</b>	S 52-59
◆ <b>Praktische Fragen &amp; Infos</b> Kann mein Arbeitgeber Geld von meinem Lohn zurückbehalten?	S 60-61
◆ <b>In memoriam</b> † Bereits zehn Jahre: Wir werden John Castegnaro nie vergessen †	S 62-63
◆ <b>Verschiedenes</b> Die ONG OGBL Solidarité syndicale auf Kap Verde	S 64-67



## Dossier: Wachsende Ungleichheiten

# Bis der Index vollständig wiederhergestellt ist!

Die am 31. März von der Regierung beschlossene Indexmanipulation, die dann am 15. Juni von den Abgeordneten der Parteien der Regierungskoalition DP-LSAP-déi Gréng sowie der CSV bestätigt wurde, trat schließlich am 1. Juli 2022 in Kraft. Die Manipulation des Index ist also jetzt rechtskräftig ...

Auch wenn das Gesetz, das Mitte Juni verabschiedet wurde, dank der Opposition des OGBL im Hinblick auf das ursprüngliche Vorhaben der massiven Indexmanipulation abgeschwächt wurde, bleibt es dennoch ein Frontalangriff auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien. Ein inakzeptabler Angriff für den OGBL, der in den letzten Wochen eine unermüdliche Opposition auf allen Ebenen geführt hat. Und wie die OGBL-Präsidentin seit ihrer Rede zum 1. Mai stets betont, ist dies erst der Anfang der Opposition des OGBL, der entschlossen ist, den Druck aufrechtzuerhalten und seine Aktionen bis zur vollständigen Wiederherstellung des Indexmechanismus fortzusetzen.

Auf den folgenden Seiten gehen wir natürlich ausführlich auf diese Indexmanipulation ein, die in den letzten Wochen die sozialen Nachrichten dominiert hat, aber auch auf die

Herausforderungen für die nächste Tripartite, die bereits angekündigt ist.

In dieser neuen Ausgabe des Aktuell finden Sie ebenfalls wie gewohnt die Resultate des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und die aktuellen Konflikte in den Betrieben, sowie die Aktualität der anderen OGBL-Strukturen, nicht zu vergessen eine Hommage an den ersten OGBL-Präsidenten, John Castegnar, der uns mittlerweile schon seit zehn Jahren verlassen hat.

Schließlich widmet sich unser Dossier dieses Mal den Ungleichheiten, die in Luxemburg immer größer werden. Dieses Dossier, das sich ausführlich auf das letzte Sozialpanorama der Arbeitnehmerkammer stützt, macht deutlich, dass sich die soziale Situation in Luxemburg verschlechtert hat und es nun darum geht, Abhilfe zu schaffen. Der OGBL wird sich dafür einsetzen.

**Viel Spaß beim Lesen.**

**Und einen schönen Urlaub, auch wenn wir uns bewusst sind, dass er mit dem Index natürlich noch viel besser gewesen wäre.**



**Olivier Landini**  
Verantwortlicher der  
Kommunikationsabteilung



**Der OGBL lässt in der Indexfrage nicht nach!**

10



**Ein kämpferischer 1. Mai!**

18

15 Juni 2022. Während sich die Abgeordneten darauf vorbereiten, das Gesetz zur Indexmanipulation zu verabschieden, demonstriert der OGBL vor der Abgeordnetenkammer, um gegen diesen Frontalangriff auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien zu protestieren.





# Die Frauen & der OGBL

◆ Die Frauenabteilung des OGBL „OGBL Equality“ hat kürzlich eine Broschüre mit dem Titel „Die Frauen und der OGBL“ herausgegeben, die die historische Entwicklung der Stellung der Frauen in der Geschichte der freien Gewerkschaften in Luxemburg und im OGBL beleuchtet. Der OGBL ist bekanntlich die erste national repräsentative Gewerkschaft, die eine Frau auf die höchste Verantwortungsebene, d.h. in die Präsidentschaft auf nationaler Ebene, gewählt hat.

Aber wenn wir den Blick in die Vergangenheit richten, dann natürlich auch, um die Gegenwart in Perspektive zu setzen und die Zukunft ins Auge zu fassen. Deshalb ist die Stellung der Frauen heute im OGBL und die Neubelebung der Abteilung OGBL Equality auch Gegenstand der aktuellen Überlegungen in dieser Veröffentlichung.

Die Broschüre ist online verfügbar unter: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) ◆



## Den Kaufkraftverlust stoppen!



Vor kurzem kam eine Delegation des OGBL mit Vertretern des Konsumentenschutzes (ULC) zusammen, um sich über die aktuelle Lage angesichts der höchsten Inflation seit 40 Jahren auszutauschen.

Neben einer Diskussion über das rezente Tripartiteabkommen, das der OGBL nicht mitunterschrieben hat, und seine gesetzliche Umsetzung, waren sich die Vertreter von ULC und OGBL einig, dass weitere Maßnahmen notwendig sind, um die Preisexplosion zu bremsen und die Kaufkraft der Arbeitnehmer, der Rentner und ihrer Familien zu stärken.

So bedauerten beide Seiten, dass die gewerkschaftlichen Vorschläge bezüglich eines Einfrierens verschiedener administrierter Preise, insbesondere der Tarife in Alters- und Pflegeheimen, überhaupt nicht zur Diskussion kamen. Dies wäre nicht nur ein Beitrag zum Abbremsen der Inflation, sondern würde auch die betroffenen Familien nicht noch zusätzlich belasten. Insgesamt braucht es darüber hinaus mehr Transparenz bei der Tariffestlegung im Pflegebereich.

Ein weiterer Preistreiber, der in der Öffentlichkeit kaum thematisiert wird, jedoch einen direkten Impact auf die

Kaufkraft der Haushalte hat ist die starke Erhöhung der Bankgebühren, die innerhalb eines Jahres um durchschnittlich 15 % angestiegen sind. Auch hier besteht Handlungsbedarf! Für OGBL und ULC müsste über die Einrichtung eines Freibetrags für alltägliche Finanzoperationen nachgedacht werden.

OGBL und ULC bedauerten des Weiteren die zahlreichen Schließungen von Bank- und Postfilialen in vielen Ortschaften des Landes. Dies ist insbesondere für ältere Mitbürger ein Problem, es stellt auch einen Verlust der Lebensqualität in den betroffenen Orten dar.

Ein weiteres Thema war schließlich die Besteuerung. ULC und OGBL bedauern, dass die Regierung eine Steuerreform vor den Wahlen 2023 ausschließt. Dabei besteht auf vielen Ebenen Handlungsbedarf. So fordern OGBL und ULC, dass jetzt und nicht erst nach den Wahlen, einzelne Maßnahmen getroffen werden, wie die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, die Erhöhung des Spitzensteuersatz bei gleichzeitiger Entlastung der unteren Löhne, die Beseitigung der Ungleichbehandlung von Alleinerziehenden in der Steuerklasse 1a, usw.

ULC und OGBL werden weiter zu diesen Themen zusammenarbeiten. ◆

## Die Handwerksberufe aufwerten

Kürzlich fand ein Meinungsaustausch zwischen einer Delegation des geschäftsführenden Vorstands des OGBL und dem Präsidenten sowie dem Vizepräsidenten der Association des maîtres d'enseignement Luxembourgeois asbl (AMELUX) statt.

Die Vertreter der AMELUX präsentierten ihre Vorschläge zur Aufwertung der Handwerksdiplome, um den Jugendlichen echte Perspektiven zu bieten und einen Anreiz zu schaffen, um die Jugendlichen zu ermutigen, sich für eine Karriere in diesen Berufszweigen zu entscheiden.

Derzeit fällt die Entscheidung für eine Berufsausbildung meist wegen Scheitern, wohlwissend, dass das Schulsystem die Jugendlichen vorrangig zu einem Universitätsstudium hin orientiert. Um den handwerklichen Berufen ihren angemessenen Stellenwert zu verleihen, sollte nicht nur über eine Neuorganisation des DAP diskutiert werden, sondern auch das Meisterdiplom aufgewertet werden, indem es auf das Niveau 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens angehoben wird. Einige europäische Staaten erkennen das Meisterdiplom auf diesem Niveau bereits an, insbesondere Deutschland, Österreich und die Schweiz.

Die OGBL-Vertreter begrüßten den interessanten Austausch. Der OGBL unterstützt voll und ganz die Forderung der AMELUX nach einer Aufwertung des Meisterdiploms.

Die größte Gewerkschaft des Landes und die AMELUX hielten fest, dass sie sich weiterhin zum Thema Aufwertung der Handwerksberufe austauschen und hier zusammenarbeiten werden. ◊

## Putins Krieg in der Ukraine muss enden!

Zusammen mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft organisierte der OGBL bereits am 5. März eine Demonstration in Luxemburg, um gegen die russische Invasion in der Ukraine zu protestieren und die sofortige Beendigung dieses Krieges zu fordern. Der Krieg in der Ukraine stand natürlich auch am 18. April beim Friedensmarsch, den der OGBL jedes Jahr zusammen mit der Friedens- a Solidaritätsplattform organisiert, wieder im Mittelpunkt.



## Für eine ökologisch und ethisch verantwortliche Investitionspolitik

Eine OGBL-Delegation traf sich kürzlich mit Vertretern der NGOs ASTM und Greenpeace zu einem Meinungsaustausch über die Investitionspolitik des Kompensierungsfonds des Pensionsystems (FDC).

Die Vertreter von Greenpeace und ASTM stellten in diesem Zusammenhang die kürzlich von ihnen initiierte Studie zu diesem Thema vor, die von der Beraterfirma Nextra Consulting durchgeführt wurde. Auch wenn Fortschritte gemacht wurden und der FDC seit einigen Jahren seinen Willen bekundet, eine ethisch und ökologisch verantwortungsvolle Investitionspolitik zu verfolgen, zeigt die Nextra-Studie, dass die Realität hinter diesen Ambitionen zurückbleibt. Der Fonds investiert weiterhin in fossile Energieträger und in die Kernenergie. Die Achtung der Menschenrechte ist weiter ein blinder Fleck in der Investitionspolitik des FDC. Besonders hervorzuheben ist, dass 51% der Unternehmen, in die der FDC investiert, ein negatives Rating in Bezug auf das 8. Ziel für nachhaltige Entwicklung (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) aufweisen.

Der OGBL betonte seinerseits, dass er sich gegen die eigentliche Logik des

Kompensierungsfonds, nämlich die Investition der Reserven des Rentensystems in die Finanzmärkte, ausgesprochen habe. Er habe stets andere Investitionsformen bevorzugt, insbesondere die Investition in den Bau neuer, erschwinglicher Wohnungen in Luxemburg selbst. Dies vorausgeschickt, teilt der OGBL in Bezug auf die Investitionen des FDC die Sorgen von ASTM und Greenpeace. Die Investitionsstrategie des FDC sollte auf einen Ausstieg aus den Investitionen in fossile und nukleare Energieträger abzielen und Investitionen in Unternehmen verfolgen, die die Menschenrechte einhalten, einschließlich auf Ebene der Arbeitsbedingungen und der Achtung der gewerkschaftlichen Freiheiten.

Während des Austauschs wurden mehrere Möglichkeiten ausgetauscht, um in diese Richtung zu gehen. Die drei Organisationen waren sich einig, dass eine solche Anstrengung nicht ohne eine Transitionsphase möglich sein wird, und dass eine Änderung des rechtlichen Rahmens erforderlich ist.

Die drei Organisationen werden sich in dieser Angelegenheit weiterhin austauschen. ◊





# Grad elo! Gerade jetzt!

Im September 2021 hat der OGBL eine breitgefächerte Kampagne zu nationalpolitischen Belangen gestartet. Die Interessen der Arbeitnehmer und ihrer Familien sollten nach dem politischen Pandemietiefschlaf wieder in den Mittelpunkt gerückt werden. Unter dem Motto „Gerade jetzt!“, d.h. gerade jetzt ist Zeit zum Handeln, hat der OGBL die Politik aufgefordert, endlich die Kaufkraft und Arbeitsplätze abzusichern, endlich etwas gegen Wohnungskrise und Steuerungerechtigkeit zu unternehmen, endlich eine gesunde Work-Life Balance herzustellen und unser Sozialversicherungssystem abzusichern und zu stärken.

Wir sind uns bewusst, dass uns diese Kampagne gelungen ist. Wir sind uns auch bewusst, dass sie nicht nur inhaltlich richtig war, sondern auch von der Form her. Visuell war die Kampagne ansprechend,

da wir als OGBL nah an den Menschen sind, immer wieder versuchen wichtige Werte zu vermitteln und dies auf moderne Art und Weise. Auch der Titel war genau richtig, gerade jetzt! Auch wenn unsere Kommunikation vielleicht nicht immer die perfekte ist, lagen wir in diesem Fall genau richtig.

Interessanterweise zeigte sich in den kommenden Wochen bis zum heutigen Tag, dass Politiker von allen Farben dies auch finden. Sie finden unsere Kommunikation so gut, dass sie sogar dreisterweise immer wieder den Titel unsere Kampagne „plagiierten“. In unzähligen politischen Reden, Interviews, Posts auf sozialen Medien usw. seitens politischen Entscheidungsträger trat wiederholt unser Slogan auf. „Grad elo“ wurde aufgerufen zu mehr staatlichen Betriebshilfen, zu Klimaschutz, zum unsäglichen Tripartiteabkommen ohne den OGBL, zum Ener-

giesparen, zur sogenannten „Soberness“ („Sobriété“), der neuen Nüchternheit, die wir Alle an den Tag legen sollen in diesen schwierigen Zeiten.

Eigentlich eine Frechheit unser Slogan zu übernehmen, und gleichzeitig gerade jetzt eine Indexmanipulation zu begehen. Gerade jetzt ein Tripartiteabkommen ohne den OGBL zu unterzeichnen. Gerade jetzt die Interessen aller Arbeitenden und Rentner anzugreifen und ihre Kaufkraft zu schwächen. Besonders in dieser schweren Zeit.

An dieser Stelle kann man nur ein Appell an Politiker und Regierungsmitglieder machen: Anstelle unserer Slogans, klaut unsere Inhalte. Setzt unsere Forderungen für mehr soziale Gerechtigkeit in Luxemburg um. Gerade jetzt! ◊



*Nora Back, Präsidentin des OGBL*



# Der OGBL lässt in der Indexfrage nicht locker!

Sensibilisierungs- und Informationsaktionen, Protestaktionen, eine Großdemonstration zum 1. Mai, öffentliche Stellungnahmen, Unterredungen mit den politischen Parteien der Opposition und der Mehrheit sowie mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft: Der OGBL hat in den vergangenen Monaten im ganzen Land und auf allen Ebenen zahlreiche Initiativen ergriffen, um die tiefgreifende Manipulation des Index anzuprangern, die die Regierung Ende März zum Abschluss der letzten Tripartite beschlossen hat. Und der vom OGBL geführte Widerstand gegen den Frontalangriff der Regierung auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien hat bereits begonnen, sich auszuzahlen.

Denn seit dem Scheitern der Tripartite bröckelt das Storytelling der Regierung um ihr sogenanntes „Solidaritätspaket“ immer mehr zugunsten der Argumente des OGBL. Aber das ist noch nicht alles. Die Regierung musste auch bereits in einigen Punkten zurückrudern. So sah sich die Regierung

nur wenige Tage vor der Verabschiedung des Gesetzes über die Manipulation des Index gezwungen, ihren ursprünglichen Entwurf abzuändern und insbesondere die Manipulation des Index vorerst auf eine einzige Tranche zu beschränken (siehe nebenstehende Tabelle).

Zwar handelt es sich hierbei um einen ersten Erfolg für den OGBL, aber wie die Präsidentin des OGBL, Nora Back, am 15. Juni bei einer symbolischen Aktion vor der Abgeordnetenkammer am Tag der Gesetzesabstimmung betonte: „Es handelt sich um eine sehr kleine Verbesserung eines sehr schlechten Gesetzes“. Selbst wenn das Gesetz geändert wird, bleibt es ein Frontalangriff auf die Kaufkraft der Menschen, und das zu einer Zeit, in der die Preise explodieren, die Ungleichheit zunimmt, 30 % der Bevölkerung angeben, dass sie Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen, auch Menschen aus der Mittelschicht gezwungen sind, auf die Sozialläden zurückzugreifen, und die Zinssätze explodieren.

Die Manipulation des Index wurde am 15. Juni vom Abgeordnetenhaus gebilligt und begann am 1. Juli konkret. Insgesamt bedeutet die Indexmanipulation ein Geschenk an die Unternehmen in Höhe von 720 Millionen Euro, das sind 70 Millionen Euro pro Monat oder, wenn man so will, 2,2 Millionen Euro pro Tag. Dies entspricht einem Kaufkraftverlust von Millionen Euro für Arbeitnehmer, Rentner und ihre Familien.

Am ersten Tag der Indexmanipulation wollte auch der OGBL ein Zeichen setzen, indem er einen landesweiten Aktionstag organisierte. An zehn Standorten wurden symbolische Aktionen durchgeführt, vor allem in Betrieben, die derzeit sehr gute Zahlen vorweisen können und somit ohne Probleme den Index an ihre Arbeitnehmer hätten auszahlen können.

Die Manipulation des Indexes ist nun in vollem Gange. Doch der Kampf des OGBL geht weiter. Und nein, der OGBL wird nicht lockerlassen, bis der Indexmechanismus der Löhne und Pensionen wieder vollständig hergestellt ist. ◊

# Erste Verbesserungen im Gesetz dank der Mobilisierung des OGBL

**Was das „Tripartite-Abkommen“ vom 31.03.2022, dem der OGBL seine Zustimmung verweigerte, vorsieht**

- Verschiebung der normalerweise im Juli 2022 fälligen Indextranche auf April 2023
- Aufschieb um 12 Monate aller zusätzlichen Indextranche(n), die 2022 und/oder 2023 ausgelöst werden müssen, (potenziell: 1, 2 oder sogar 3 Tranchen)
- „Kompensierung“ für die Verschiebung der Juli-Tranche durch einen – durch den Steuerzahler selbst finanzierten – Steuerkredit Energie, von der nur ein Teil der Arbeitnehmer und Rentner profitieren wird und dessen Höhe im Übrigen bei weitem nicht ausreicht, um den Kaufkraftverlust wirklich auszugleichen
- Kein Ausgleich ist für die Verschiebung möglicher zusätzlicher Indextranchen in den Jahren 2022 und/oder 2023 vorgesehen
- Keine Anpassung des Kindergeldes an die Inflation
- Keine Kaufkraftunterstützung für Auszubildende

**Indexmanipulationsgesetz, das am 15.02.2022 von der Abgeordnetenkammer verabschiedet wurde**

- Verschiebung der normalerweise im Juli 2022 fälligen Indextranche auf April 2023
- „Kompensierung“ für die Verschiebung der Juli-Tranche durch einen – durch den Steuerzahler selbst finanzierten – Steuerkredit Energie, von der nur ein Teil der Arbeitnehmer und Rentner profitieren wird und dessen Höhe im Übrigen bei weitem nicht ausreicht, um den Kaufkraftverlust wirklich auszugleichen
- Die Regierung hat sich verpflichtet, eine neue Tripartite einzuberufen, falls eine nächste Indextranche 2022 und/oder 2023 ausgelöst werden muss, ohne die im „Tripartite-Abkommen“ vom 31. März 2022 vorgesehene Verschiebung möglicher weiterer Tranchen um 12 Monate in Frage zu stellen.
- Beibehaltung der Indexierung des Kindergeldes, das am 1. Juli 2022 um 2,5% erhöht wurde
- Auszubildende können den Steuerkredit Energie in Anspruch nehmen





## Der OGBL setzt sich bei den politischen Parteien für den Index ein!

Nach dem Scheitern der Tripartite und der inakzeptablen Entscheidung der Regierung, den Index zu manipulieren, hat der OGBL fast alle in der Abgeordnetenkammer vertretenen politischen Parteien – und sogar darüber hinaus – getroffen. Der OGBL wollte mit den verschiedenen politischen Gruppierungen über den genauen Ablauf der Tripartite sprechen, sowie über den Analysefehler der Regierung, der sie dazu veranlasste, eine absurde Indexmanipulation vorzunehmen, und das zu einem Zeitpunkt, an dem die Preise in die Höhe schnellten. Diese Treffen haben natürlich dazu beigetragen, dass der ursprüngliche Gesetzesentwurf zur massiven Indexmanipulation schließlich abgeändert wurde und die in der Abgeordnetenkammer verabschiedete Indexmanipulation zum jetzigen Zeitpunkt nur noch die Verschiebung einer einzigen Tranche betrifft, auch wenn dies für den OGBL immer noch eine Tranche zu viel ist.



dei Lénk



DP



dei gréng



LSAP



CSV



Piratenpartei



KPL

# Die Zwangsjacke für die kommende Tripartite. Keine gute Idee.

**Das Ohne-den-OGBL-Tripartiteabkommen hat jetzt zu einem ersten Gesetz der Indexmanipulation geführt.**

Die Abgeordneten der Regierungsparteien DP, LSAP, déi Gréng und der Oppositionspartei CSV haben eine Entwertung von 2,5 % der Löhne und der Renten beschlossen. Für neun Monate. Die Indextranche von Juli 2022 wird bis April 2023 nicht ausbezahlt.

Bis zum Ende der Legislaturperiode Ende 2023 wird mindestens noch eine zusätzliche Indextranche anfallen. Im Vorfeld will der Staatsminister zu einer Tripartite einladen.

Er und seine Regierung haben die Tagesordnung der angesagten Tripartite bereits in Ketten gelegt und in die Zwangsjacke des Ohne-den-OGBL-Tripartiteabkommens eingezwängt.

Im „commentaire des articles“ zu ihren Änderungsvorschlägen zum Gesetzesentwurf, der am 15. Juni verabschiedet wurde, hält die Regierung nämlich fest: „Toute adaptation additionnelle déclenchée entre le 1er avril 2022 et le 31 décembre 2023 donnera lieu à la convocation d’une nouvelle réunion du Comité de coordination tripartite, pour discuter des modalités du déca-

*lage de ladite tranche indiciaire et de la compensation de la perte du pouvoir d’achat à prévoir le cas échéant, en vue de l’établissement d’un projet de loi correspondant“.*

Und schlimmer noch: „Die vorliegenden Änderungen (...) stellen nicht den Grundsatz infrage, dass gemäß dem Tripartiteabkommen 12 Monate zwischen zwei Indextranchen liegen müssen.“

Also keine neue Tripartite, sondern lediglich eine, die das Ohne-den-OGBL-Tripartiteabkommen weiter unverändert umsetzen soll. Für die Regierung und für die Abgeordneten ihrer Parteien ist die nächste Indexmanipulation bereits beschlossene Sache. Für weitere zwölf Monate sollen die Löhne und die Renten jeweils um 2,5 % entwertet werden. Sollte, was gegenwärtig nicht auszuschließen ist, die nächste Indextranche noch vor dem April 2023 erfallen, würden sich zwei Indexmanipulationen sogar überlagern. Und sollte noch eine weitere Indextranche bis Ende 2023 anfallen, dann wiederholt sich das eben Gesagte.

Der „Verhandlungsspielraum“ der Gewerkschaftsseite soll auf die Diskussion über die Höhe der über den Staatshaushalt zu finanzierenden „Kompensation“ begrenzt bleiben.

Die zwei Gewerkschaften LCGB und CGFP, die im Ohne-den-OGBL-Tripartiteabkommen bereits die nächste(n) Indexmanipulation(en) gutgeheißen haben, werden sich „wehren“ müssen, um zumindest jene Höhe der „Kompensation“ für die Indexmanipulation zu erreichen, die jetzt im ersten Manipulationsgesetz festgehalten wurde. Voraussichtlich wird die Regierung, vor allem mit Blick auf die Parlamentswahlen, nach „schweren Verhandlungen“ für einen entsprechenden „Verhandlungserfolg“ sorgen. Und wahrscheinlich wird die Regierung der Patronatsorganisation UEL neben der über den Staatshaushalt finanzierten Indexsubvention zu weiteren öffentlichen Finanzspritzen verhelfen.

Die Bühne für die politische Inszenierung „konstruktiver Verhandlungen im Sozialdialog“ ist gerichtet. Bleibt nur die Frage wer Platz auf dieser Bühne einnehmen und dieses politische Programm weiterer Indexmanipulationen mittragen wird?

**Der OGBL hat nicht nur das erste Manipulationsgesetz abgelehnt, ... sondern auch die wirtschaftliche Analyse der Regierung**

Der OGBL hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die für Indexmanipulationen



notwendige legitimierende Substanz wirtschaftlicher Krisendaten fehlt. Die in einigen wirtschaftlichen Bereichen bestehenden Probleme bei den Lieferketten oder bei den Energiepreisen begründen mitnichten die Notwendigkeit der flächenübergreifenden Antikrisenmaßnahme wie es die Indexmanipulation eine ist.

Demgegenüber steht die lange Liste der hohen bis sogar außergewöhnlichen Gewinne, die große Teile der luxemburgischen Wirtschaft für das Betriebs- und Handelsjahr 2021 mitgeteilt haben, wie beispielsweise im Banken- und Finanzsektor, in der Luftfahrt oder der Industrie. Und es gibt bislang keine Anzeichen für einen Einbruch im Jahr 2022.

Das Nationale Institut für Statistik und Wirtschaftsstudien (Statec) hat in ihrem Konjunkturbericht vom 6. Juni 2022 keine wirtschaftliche Rezession ausgemacht, sondern geht dieses Jahr von einem Wachstum der luxemburgischen Wirtschaft von 2 %, und von einem Aufschwung von 4 % im Jahr 2023 aus, unter der „Voraussetzung, dass sich die geopolitischen Rahmenbedingungen verbessern und die Preise nicht noch mehr ausufer“.

Es war nicht der OGBL, der feststellte, dass „für die nächsten sechs Monate die Führungskräfte trotz des unsicheren Geschäftsklimas aufgrund der aktuellen Krisen optimistisch bleiben: 32 % erwarten einen Anstieg ihrer Geschäftstätigkeit, 53 % meinen, dass ihre Geschäftstätigkeit unverändert bleiben würde, und 15 % rechnen mit einem Rückgang.“

Und, dass „trotz des von Unsicherheiten geprägten Klimas die überwiegende Mehrheit der Unternehmen zuversichtlich bleibt, was ihre Zukunft und die der Wirtschaft des Landes in den nächsten 2 bis 3 Jahren betrifft.“

Beide Zitate sind dem „Wirtschaftsbarometer“ der Handelskammer entnommen, die bei der Pressekonferenz der Handelskammer am 17. Mai präsentiert wurden. Eine Pressekonferenz, bei der sich der Generaldirektor der Handelskammer zwar bemühte, dunkle Wolken am luxemburgischen Wirtschaftshimmel herbeizureden, sein eigener, während der Konferenz vorgestellte „Wirtschaftsbarometer“ aber seine Wettersicht nicht teilte.

Und wie erklären sich die 50 % der Betriebe, die eine stabile Rentabilität vorhersehen und jene 22 %, die sogar einen Anstieg der Rentabilität prognostizieren! Sind das etwa die dunklen Wolken? Oder handelt es sich nicht eher um leichte Gewinntrübungen nach dem außergewöhnlichen Geschäftsjahr 2021?

### **Angesichts der historisch hohen Rentabilität und Gewinne im Jahr 2021 ist ein leichter Rückgang weder außergewöhnlich noch katastrophal**

Und weit davon entfernt, generelle Angriffe auf die Löhne in die Wege zu leiten! In diesem Zusammenhang muss auf den gleichzeitigen Anstieg der Verteilungsdifferenz zwischen Kapital und Arbeit hingewiesen werden.

Der Bruttobetriebsüberschuss (EBE) der luxemburgischen Wirtschaft, der als guter Indikator für die wirtschaftliche Rentabilität gilt, hat sich im Zeitraum 2019-2021 nach oben entwickelt. Gleichzeitig gingen die Lohnstückkosten (CSU), also die Löhne im Verhältnis zur Produktivität, leicht zurück. Es ist absehbar, dass die Indexmanipulationen die Verteilungsdifferenz zwischen Kapital und Arbeit erhöhen werden.

**Mit der Glaskugel und  
der Instrumentalisierung  
des menschenverachtenden,  
völkerrechtswidrigen Kriegs  
Putins wurde die Index-  
manipulation begründet.**

Sind diese Entwicklungen der Grund dafür, dass sogar die Brüsseler Kommission in ihrem Bericht im Zusammenhang mit dem Stabilitäts - und Wachstumspakt und dem Nationalen Reformplan für Luxemburg keine Empfehlung für eine Indexmanipulation machte. Das Auslassen dieser Empfehlung ist umso erstaunlicher, weil in vergangenen Jahren die Brüsseler Kommission keine Gelegenheit ausließ, unser Indexsystem anzugreifen.

**Die Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs ist nicht in Gefahr**

Unsinnig sind ebenfalls die Aussagen aus Kreisen des Patronats oder der Regierung, die vor einem drohenden Verlust der Wettbewerbsfähigkeit Luxemburgs warnen. Als wäre Luxemburg das einzige Land, das von der „Krise erschüttert“ wird, das einzige Land, das erhöhten Energiepreisen und der Inflation ausgesetzt ist, das einzige Land, das in einigen Wirtschaftsbereichen von gestörten Lieferketten betroffen ist! Dem widersprechen nicht nur die allgemeinen Wirtschaftsdaten Luxemburgs, sondern ebenfalls die letzten Inflationsprognosen, die laut STATEC mit +6% für 2022 und +2,5% für 2023 den Ländern im EU-Vergleich zuzuordnen sind, die am wenigsten von der Preisentwicklung impaktiert sind.

Zu erwähnen bleibt auch die abstruse Warnung vor dem Verlust des Götzen „Triple A“ aufgrund vermeintlich gefähr-

deter öffentlicher Finanzen. In seinem Konjunkturbericht vom 7. Juni 2022 prognostiziert STATEC bei den öffentlichen Finanzen einen Überschuss von fast 1% des BIP für das 2021 und für die Jahre 2022 und 2023 eine weitere Verbesserung auf etwa 1,5%.

**„Dat paradoxt ass awer, datt de Chômage nach niddreg bleift“**

Zu zitieren bleibt der luxemburgische Wirtschaftsminister, der aus welchen Gründen auch immer, der obenerwähnten Pressekonferenz der Handelskammer beiwohnte, sie mitgestaltete, und feststellte, dass „*dat paradoxt ass awer, datt de Chômage nach niddreg bleift*“.

Dabei hätte er nur andere Ergebnisse des Wirtschaftsbarometers zur Kenntnis nehmen müssen, um herauszufinden, dass es einen solchen Widerspruch überhaupt nicht gibt: „Trotz der derzeitigen Unsicherheit und Schwierigkeiten erwarten die meisten Unternehmen (65%), dass sie in den nächsten sechs Monaten ihre Arbeitsplätze erhalten werden. 25% der Führungskräfte planen sogar, ihre Belegschaft zu vergrößern, gegenüber 10%, die ihre Belegschaft verkleinern würden. Dieser Trend ist ein gutes Beispiel für die Dynamik der Arbeitsplatzschaffung in Luxemburg“.

Im Einklang dazu steht der Tatbestand, dass die Zahl der Firmenpleiten in den ersten fünf Monaten auf das Niveau des Beginns der Zahlenreihe im Jahr 2018 zurückgegangen ist. Ebenso, dass es keinen Zuwachs bei der Zahl der Sozialpläne gibt.

**Wer keine Beweise hat, muss Angst schüren**

Die Redebeiträge am 15. Juni der Abgeordneten der Regierungsparteien offenbarten das Dilemma der Regierung, die Indexmanipulation wirtschaftlich rechtfertigen und belegen zu können.

An allen Ecken und Enden fehlten den Abgeordneten der Regierungsfractionen nämlich die konkreten Beispiele, um den wirtschaftlichen Krisenzustand zu belegen.

Es blieb ihnen nichts anderes übrig, als Angst zu schüren vor einer wirtschaftlichen Rezession, vor schweren wirtschaftlichen Konsequenzen bis hin zum Abbau von Arbeitsplätzen.

Ohne irgendeinen Beweis dafür zu haben, dass sich diese Entwicklungen auch einstellen werden.

Mit der Glaskugel und der Instrumentalisierung des menschenverachtenden, völkerrechtswidrigen Kriegs Putins wurde die Indexmanipulation begründet.

Und als „historische Premiere“ wurde die hunderte Millionen Euro teure Verstaatlichung des Lohnausfalls zwecks „Kompensation“ der Kaufkraftverluste bejubelt.

**Ein „Solidaritätspak“ für die falschen Taschen**

Für den OGBL bleibt die Verschiebung der voraussichtlich im Juli 2022 anfallenden Indexranche eine Hunderte Millionen Euro schwere Subvention für die Betriebe nach Gießkannenart, eine Umverteilung nach oben, ein „Solidaritätspak“ für die falschen Taschen.

Diesen politisch provozierten Kaufkraftverlust je nach Einkommenshöhe ganz, partiell oder überhaupt nicht durch den „*crédit d'impôt énergie*“ (CIE) auszugleichen, ist eine hohe Belastung für den Staatshaushalt, die keinesfalls als politischer Akt für mehr soziale Gerechtigkeit bezeichnet werden kann.

Sie ist eine über unsere öffentlichen Finanzen finanzierte „solidarische“ Spaltung des Salariums, die aufgrund der historisch gewachsenen ungerechten Verteilung der Steuerbelastung zwischen Kapital und Arbeit auch noch weitgehend vom Salarium selbst bezahlt werden wird.



## Appell des OGBL an die Regierung

Der OGBL treibt keine Hellschere für die kommende Zeit und das kommende Jahr.

Der OGBL behauptet nicht, dass mittelfristig die Entwicklung einer wirtschaftlichen Rezession und Krisensituation ausgeschlossen ist.

Insofern stellt der OGBL die Bedeutung des Luxemburger Modells der Verhandlung von Antikrisenmaßnahmen im Fall einer Krisensituation nicht in Frage.

Der OGBL hat begrüßt, dass das am 15. Juni verabschiedete Gesetz keine weiteren Indexmanipulationen umfasst und dass, gesetzlich gesehen, die Kaskadenwirkung zusätzlicher Verschiebungen bis hin zum Wegfallen von Indexranchen gestoppt ist.

Dadurch hat sich die Möglichkeit von neuen Perspektiven für die Wahrung des sozialen Friedens, für einen konstruktiven sozialen Dialog und für gute soziale Beziehungen in Luxemburg eröffnet. Die Betonung liegt auf dem Wort Möglichkeit.

Der OGBL richtet deshalb den Appell an die Regierung alles zu unternehmen, dass aus der Möglichkeit eine Wirklichkeit wird.

## Die Aufgabe: Wie bereite ich einen konstruktiven Sozialdialog vor?

Die Chancen für einen konstruktiven sozialen Dialog sind nicht hoch, wenn die Regierung die angekündigte Tripartite und ihre Tagesordnung inhaltlich nicht neu ausrichtet und keine politischen Kurskorrekturen in Bezug auf das ohne-OGBL-Tripartiteabkommen vornimmt.

Bereits vor der Abstimmung im luxemburgischen Parlament hat der OGBL klar gestellt, dass die nächste Tripartite nicht die starrköpfige, vorab festgesetzten Tagesordnung haben darf, wie sie jetzt im „commentaire des articles“ und in der Begründung des am 15. Juni verabschiedeten Gesetzes steht.

Eine Tripartite muss jetzt offen sein und

das fängt mit der Tagesordnung an!

Eine Tripartite muss, wie es das Tripartitegesetz vorschreibt, zunächst einmal eine sachliche Analyse der etwaigen Krisensituation machen, die gemeinsam von den Sozialpartnern als Grundlage für die wichtige Diskussion und für das Aushandeln von Antikrisenmaßnahmen festgelegt wird.

Mit anderen Worten: eine Tripartite, die vor ihrem Beginn eine nächste Indexmanipulation als Vorgabe festlegt und sich nur als das Abspulen des ohne-OGBL-Tripartiteabkommen versteht, hat sehr geringe Erfolgsaussichten.

Und ob es der Regierung gefällt oder nicht: angesichts der wirtschaftlichen und sozialen Lage muss eine Tripartite auch zum Resultat führen können, dass überhaupt keine weitere Indexmanipulation als Maßnahme festgehalten wird!

## Dringlichkeitsreformen, die die Regierung mit Blick auf Verhandlungen nicht vergessen sollte

Das Ergreifen gesetzlicher Initiativen mit Dringlichkeitscharakter, wie beispielsweise der Verzicht auf weitere Steuererhöhungen durch die Anpassung der Steuertabelle an die Inflation. Seit der Steuerreform 2017 passt die Regierung die Steuertabelle für physische Personen und die Steuerkredite nicht an die Inflation an! Ein weiterer Indexklausur der Regierung!

Oder die sinnvolle Bekämpfung der Armut und des Armutsrisikos durch die längst fällige substanzielle Erhöhung und regelmäßige Anpassung der Teuerungszulage (allocation de vie chère), die seit 2009 nicht mehr an die allgemeine Einkommensentwicklung angepasst wurde. Die minimalen Anpassungen der letzten zwei Jahre gleichen nämlich bestenfalls die Inflationsbewegung zwischen 2009-2021 aus.

Oder die Reform des Mietgesetzes und das Ergreifen wirkungsvoller fiskalischer Maßnahmen gegen die Spekulation im Boden- und Immobilienbereich.


Gegen die angekündigte Analyse der Arbeitszeit und ihrer Organisation ist mit Blick auf die Wahlprogramme an sich nichts einzuwenden. Aber bitte nicht ohne die Umsetzung der im Koalitionsabkommen eingeschriebenen und weiterhin ausstehenden Reformen im Arbeitsrecht zu vergessen wie z.B. die Sozialpläne, der Plan zum Beschäftigungserhalt, der Betriebskonkurs und nicht zuletzt die ebenfalls im Koalitionsabkommen vorgesehene Diskussion über die Reform des Kollektivvertragsgesetzes.

## Der OGBL wird nicht nachgeben

Der OGBL wird die gewerkschaftliche Mobilisation nicht abbrechen, sondern weiter stärken. Der Vertrauensverlust in den sozialen Dialog der aktuellen Regierung, ist aufgrund des Geschehenen hoch und er verpflichtet die Gewerkschaft zur Bereitschaft, den sozialen Konflikt fortzusetzen, falls es sich für die Absicherung der Interessen aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sowie aller Rentnerinnen und Rentner Luxemburgs als notwendig erweist.

Für den Sozialstaat, für Steuergerechtigkeit, für den Schutz der Lohngesetze und für die Unterstützung der Wirtschaft, wo und wann sie es wirklich braucht!




**Nora Back** Präsidentin des OGBL  
**André Roeltgen** Zentralsekretär des OGBL



# Ein kämpferischer 1. Mai

„Finger weg vom Index“. Unter diesem Motto demonstrierten am vergangenen 1. Mai mehrere tausend Menschen auf den Straßen von Luxemburg, um dem Aufruf des OGBL zu folgen. Die größte Gewerkschaft des Landes hatte nämlich dazu aufgerufen, auf die Straße zu gehen, nachdem die Regierung im Ausgang der letzten Tripartie die inakzeptable Entscheidung getroffen hat, den Index massiv zu manipulieren. Und man muss sicherlich bis in die 1980er Jahre zurückgehen, um in Luxemburg eine solch große Mobilisierung anlässlich eines 1.-Mai-Umzugs zu finden.

Der Demonstrationszug, startete ganz in Rot am Bahnhof und zog einen Teil der Avenue de la Liberté hinauf, bevor er zum Boulevard de la Pétrusse abbog und sich dann durch das Viertel Grund schlängelte. Schließlich war es im Kulturzentrum Abtei Neumünster, wo die OGBL-Präsidentin Nora Back vor der versammelten Menge das Wort ergriff.

In ihrer Rede, die dieses Jahr fast ausschließlich dem Index gewidmet war – und das aus gutem Grund! – ging die OGBL-Präsidentin ausführlich auf die letzte Tripartite ein und auf die Weigerung des OGBL, seine Zustimmung zu diesem Frontalangriff auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer, der Pensionierten und ihrer Familien zu geben. Und da zu einem Zeitpunkt, wo die Preise in die Höhe schnellen und die Haushalte nur mit Mühe über die Runden kommen.

„Der OGBL ist in diese Tripartite-Verhandlungen hineingegangen, damit es den Menschen danach besser geht – nicht schlechter! Damit ihre Kaufkraft gestärkt wird – nicht geschwächt! Damit sie ihren Index behalten – nicht, damit man ihnen

ihn verschiebt oder wegnimmt! Damit man sie angesichts der Preisexplosion unterstützt – und nicht, damit sie anstelle ihres Index nur ein paar Krümel erhalten!“, so die OGBL-Präsidentin. Sie erinnerte insbesondere daran, dass der Index nicht durch einen Scheck oder einen Steuerkredit ersetzt werden kann, die vom Staat, d.h. vom Steuerzahler selbst, finanziert werden, und dass er auch kein sozialpolitisches Instrument darstellt. Der Index ist nämlich nicht mehr und nicht weniger als ein Mechanismus zur Anpassung der Löhne und Renten an die Preissteigerung. Und da er ein integraler Bestandteil des Lohns ist, für den die Arbeitnehmer arbeiten und den sie daher verdienen, ist es eben die Aufgabe der Arbeitgeber, ihn ihren Arbeitnehmern zu zahlen.

Angesichts des düsteren Bildes, das vom Patronat und der Regierung gezeichnet wurde, um die Indexmanipulation zu rechtfertigen, und dem Argument, dass die Betriebe nicht überleben könnten, wenn sie den Index an die Arbeitnehmer auszahlen müssten, wollte die OGBL-Präsidentin daran erinnern, dass sehr viele Betriebe im Land enorme Gewinne gemacht haben und weiterhin machen. „Und trotzdem werden am Ende der Tripartite all diesen Unternehmen der Index geschenkt. Während er den arbeitenden Menschen gestohlen wird. Der Gipfel dieser sogenannten Tripartite ist, dass sie das „Solidaritätspaket“ nennt. Solidarität von wem? Mit wem? Wer soll hier wem zu Hilfe kommen? Die einzigen, die den Gürtel enger schnallen sollen, sind die Menschen. Und das zum Gewinn der Unternehmen“, betonte Nora Back. Zusätzlich zu den staatlichen Hilfen, die auf der Tripartite beschlossen wurden und von denen sie profitieren werden, werden den Unternehmen unterschiedslos und ohne





Die Videoaufzeichnung der 1. Mai-Rede der OGBL-Präsidentin ist auf dem Youtube-Channel des OGBL abrufbar.



Ansicht der realen Situation monatelang Indextranchen geschenkt. „Wir schenken den Unternehmern unsere Indextranchen und zahlen darüber hinaus unsere eigene Entschädigung. Das ist eine verrückte Umverteilung von unten nach oben“.

Wie sie ebenfalls in Erinnerung gerufen hat, ist sich der OGBL durchaus bewusst, dass einige Betriebe heute mit realen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Im Übrigen habe der OGBL anlässlich der Tripartite konkrete Vorschläge gemacht, um den Betrieben in Schwierigkeiten zu Hilfe zu kommen, allerdings auf gezielte Weise. „Aber davon wollten sie nichts hören. Die Unternehmen wollten alles. Die Regierung hat ihnen alles gegeben“.

Die OGBL-Präsidentin kam auch auf das Storytelling der Regierung zurück und erinnerte daran, wie sie zusammen mit dem Patronat versucht hat, den OGBL durch den Dreck zu ziehen, nachdem dieser sich geweigert hatte, das Tripartite-Abkommen zu unterzeichnen: „Es wird nun immer offensichtlicher, dass ihr Kartenhaus zusammenbricht. (...) Früher oder später wird jeder merken, dass die Menschen massiv betrogen wurden (...)“.



Um die Menschen dazu zu bringen, diese Manipulation des Index zu akzeptieren, mussten sie zumindest versuchen, den Menschen zu erklären, dass es eine gute Sache ist. Und keine der drei Regierungsparteien war sich zu schade, zu versuchen, den OGBL in den Schmutz zu ziehen“.

Der Index ist und bleibt ein Garant für den sozialen Frieden. Und der OGBL hatte die Regierung gewarnt: Eine Indexmanipulation würde unweigerlich zu einem Sozialkonflikt führen. Nun ist er da. Die OGBL-Präsidentin erinnerte in ihrer 1.-Mai-Rede daran: „Eine längere Phase des Lohnkampfes steht nunmehr bevor“. ◇





# Unsere Gesundheit ist kein Business



Im April gab der Präsident der liberalen Ärzteschaft (AMMD) im Luxemburger Wort sowie auf RTL Radio zwei Interviews. Beide stellten eine hohle, inhaltlich falsche und unnötig polemische Attacke auf die Arbeitnehmer des Gesundheitssektors, sowie auf die, die unser Gesundheitssystem zum großen Teil mitfinanzieren, nämlich die Arbeitnehmer und Rentner Luxemburgs dar. Es sind diese Menschen,

die in einer überwiegenden Mehrheit durch die federführende Gewerkschaft im Gesundheitswesen, dem OGBL, in den Gremien der Gesundheitskasse (CNS) sowie in den Verhandlungen der Arbeitsbedingungen im Sektor vertreten sind....

Der Präsident der AMMD scheint darüber hinaus ebenfalls zu vergessen, dass genau diese Menschen auch die Mehrheit der Patienten in Luxemburg darstellen.

Zwischen beiden Gruppen rhetorisch zu unterscheiden ergibt also nur wenig Sinn, sei es denn nur zur Täuschung der eigentlichen Tatsachen.

Tatsache ist nämlich, dass der OGBL sich immer für ein Gesundheitswesen stark gemacht hat, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt und das die Interessen der Patienten schützt. Tatsache ist auch, dass dieser Schutz nur in einem Gesundheitswesen garantiert werden kann, das

eine öffentliche Entwicklungslogik verfolgt und nicht von einer Gewinnoptimierung auf Kosten der Allgemeinheit und der Versicherten inspiriert wird. Die Gesundheit der Menschen darf niemals zu einer Ware werden und auch nicht zu einem Mittel, um privatkommerzielle Ziele zu verwirklichen. Unsere Gesundheit ist kein Business. Gegen solche Tendenzen wird der OGBL sich immer wehren.

Tatsache ist andererseits auch, dass die von der AMMD verteidigten Privatisierungstendenzen vor allem für die liberale Ärzteschaft, sowie für nationale und internationale Großinvestoren, sehr lukrativ sein können. Tatsache ist auch, dass Alain Schmit vergessen hat dies in seinen Interviews zu erwähnen. Ob dabei den oben genannten Großinvestoren, die dabei sind in Luxemburg in Strukturen und das dazugehörige Material zu investieren, die morgen als kommerziell geführte ambulante Zentren geführt werden sollen, immer nur das Wohl des luxemburgischen Patienten am Herzen liegt, ist mehr als unwahrscheinlich.

Ebenfalls unerwähnt bleibt die Tatsache, dass der OGBL sich nicht gegen eine geografische Dezentralisierung der ambulanten Dienste ausgesprochen hat. Jedoch sollten diese im Sinne einer qualitativen Behandlung des Patienten öffentlich geführt werden, um so die soziale Sicherheit wie wir sie heute kennen nicht zu gefährden und darüber hinaus die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer abzusichern. Es dürfte in diesem Zusammenhang jedem bewusst sein, dass nur durch gute und abgesicherte Arbeitsbedingungen heute und in der Zukunft eine hohe Qualität in der Betreuung der Patienten garantiert werden kann.

Es war doch gerade unser starkes öffentliches Gesundheitssystem, das unsere Gesellschaft bislang verhältnismäßig sicher durch 2 Jahre weltweite Pandemie geführt hat. Eine fortschrittliche Vision für die Zukunft unseres Gesundheitswesens sollte also logischerweise gerade eine Stärkung und den Ausbau dieses Systems

**Tatsache ist andererseits auch, dass die von der AMMD verteidigten Privatisierungstendenzen vor allem für die liberale Ärzteschaft, sowie für nationale und internationale Großinvestoren, sehr lukrativ sein können.**

vorsehen. Einen Gesundheitsmarkt zu erschaffen, der sich kommerziellen Profitregeln unterwerfen würde, wäre eine fatale Fehlentscheidung, die das Solidaritätsmodell auf dem unsere soziale Sicherheit beruht, schrittweise seiner Substanz berauben würde. Ein solches Modell führt unweigerlich zu einer strukturellen Zweiklassen-Medizin, die bestenfalls noch eine „Minimalversorgung“ für die größten Teile der Bevölkerung vorsehen wird.

Seit Jahren fordert der OGBL außerdem eine Stärkung der Salariatsmedizin um dem Ärztemangel entgegen zu wirken. Immer mehr junge Mediziner fordern geregelte Arbeitsverhältnisse und sprechen sich für eine Anstellung aus oder entscheiden sich dafür nach Abschluss des Studiums in einem geregelten Angestelltenverhältnis in ihrem Ausbildungsland zu bleiben. Jedoch würde die Stärkung eines solchen Systems den profitorientierten Ärzten, die die AMMD-Führung vertritt, einen Strich durch die Rechnung machen.

Es sind nicht zuletzt die ungleich verteilten Tarife, die von der AMMD verhandelt werden und vor allem einigen wenigen spezialisierten medizinischen Berufen zugutekommen, die vielen Ärzten in Luxemburg zu schaffen machen. Es sind jedoch genau sie, die oft in der Argumentation benutzt werden, um für eine stärkere Liberalisierung des Systems zu plädieren. Dabei sind diese Probleme „hausgemacht“ und keinesfalls eine natürliche Konsequenz der öffentlichen Reglementierung.

Darüber hinaus ist es gerade die von der AMMD gepriesene Privatisierung der ambulanten Medizin, die den Ärztemangel in den Krankenhäusern verstärken würde. Dies aufgrund der verhältnismäßig intensiveren Arbeitsbedingungen auf den Stationen und den notwendigen Bereitschaftsdiensten im Krankenhausbereich.

Der Anspruch auf ein modernes und sozial fortschrittliches Gesundheitswesen ist nicht von der wichtigen Vorgabe der zielgerichteten effizienten Verwendung der öffentlichen Gelder zu trennen. Es gilt heute die richtigen Lehren aus der sanitären Krise zu ziehen und das luxemburgische Gesundheitswesen bestmöglich auf alle zukünftigen Herausforderungen vorzubereiten. Nur durch eine Erweiterung eines starken öffentlichen Gesundheitssystems mit gleichem Zugang für alle und mit optimalen Arbeits- und Lohnbedingungen für sämtliche Arbeitnehmer, kann dies erreicht werden. Die negativen Auswirkungen der Liberalisierung und Privatisierung des Gesundheitswesens, nämlich die Vernachlässigung der öffentlichen Gesundheitseinrichtungen und ihrer Leistungen die in vielen Ländern zu beobachten sind, dürfen Luxemburg nicht als Zukunftsmodell dienen.

Aus diesem Grund muss sich die luxemburgische Gesundheitspolitik den wirtschaftlichen Partikularinteressen widersetzen und dem korporatistischen Druck der liberalen Ärzteschaft und die damit wachsende Gefahr der Abhängigkeit vom privaten Kommerz gesetzlich abwehren. ◊



# Kollektivverträge

## Worldline, Cetrel Securities et Worldline Europe SA

253 Mitarbeiter

Syndikat Finance Sector (OGBL-Delegierte: 5/5)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2022 – 31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** für 2023 eine lineare Erhöhung von 0,5 %; für 2024 eine lineare Erhöhung von 0,6 %

**Prämien:** Auszahlung einer einmaligen Prämie von 400 € im Mai 2022 an jeden Arbeitnehmer, der unter die Lohn-tabelle fällt

**Zeitsparkonto (CET):** Anpassung an das neue Gesetz

**Recht auf Abschalten:** Einfügung eines Artikels in das neue Kollektivgesetz, das in Kraft treten wird, sobald das Gesetz gestimmt sein wird und im Arbeitsgesetzbuch eingetragen ist

**Weitere:** Klärung der Bestimmungen zum Sozialurlaub / Einführung eines neuen Abkommens über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Verbesserung des Artikels über sexuelle Belästigung und Mobbing / ein Minimum von 32 Stunden pro Jahr für die individuelle Weiterbildung

Die Verhandlungen liefen in einem guten sozialen Klima ab.

## Shell Luxembourgeoise

15 Mitarbeiter

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 1/1)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2022–31.12.2024

**Prämie:** Auszahlung einer einmaligen Prämie von 1000 € netto, zusammen mit dem Gehalt vom Monat Juni 2022

**Urlaub:** zusätzliche 2 gebräuchliche Feiertage an Heiligabend und an Silvester / zusätzliche Urlaubstage nach Betriebszugehörigkeit: +1 Tag für 3 Jahre Betriebszugehörigkeit, + 3 Tage für 5 Jahre Betriebszugehörigkeit, + 5 Tage für 10 Jahre Betriebszugehörigkeit, + 6 Tage für 15 Jahre Betriebszugehörigkeit, + 8 Tage für 20 Jahre Betriebszugehörigkeit

**Sonstiges:** Indexierung des „Outplacement“-Budgets bei Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen, sowie der Bezüge die den Bereitschaftsdienst betreffen (neue Anwendungsquote der mobilen Lohnskala seit April 2022: 877.01)

## EQUANS Services

131 Mitarbeiter

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 4/4)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2022 – 31.12.2023

**Lohnerhöhungen:** lineare Erhöhung aller Gehälter um 0,5 % am 1. Januar 2022 (rückwirkend) / ab dem Monat nach Unterzeichnung des KV: Erhöhung der Reisekostenpauschale von 0,3 auf 0,4 € pro Kilometer

**Prämien:** Erhöhung der Sätze für die Bereitschaftsdienstprämie (+10 %) und die Treueprämie (+10 %)

**Weitere:** Senkung der Auslöseschwelle für die jährliche Bereitschaftsdienstprämie (minus 400 Stunden im Vergleich zum derzeitigen System)

## Bram

230 Mitarbeiter

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 6/6)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.06.2022-31.12.2023

**Lohnerhöhungen:** Lineare Erhöhung um 25 € /Monat für Verkaufspersonal und um 30 € /Monat für Personal, das nicht im Verkauf tätig ist (als Sonderprämie eingeführt, um sicherzustellen, dass sie nicht durch künftige Erhöhungen des Mindestlohns eingeholt wird und dass auch künftige Arbeitnehmer davon profitieren).

**Prämien:** Erhöhung der garantierten Prämie von 100 auf 175 € pro Monat und Arbeitnehmer im Austausch für die Abschaffung der umsatzabhängigen Verkaufsprämien (um dennoch sicherzustellen, dass die besten Verkäufer nicht das Nachsehen haben, sieht der Vertrag ein Budget für individuelle Erhöhungen vor, die in Absprache mit der Personalvertretung erfolgen) / garantierte Prämie von 80 € / Monat für Auszubildende / Erhöhung der Tagesprämie bei Dienstreisen: 30 € /Tag für eintägige Reisen und 50 € /Tag für mehrtägige Reisen.

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen außerordentlichen Urlaubstages im Jahr 2022

**Weiteres:** Der Einkaufsrabatt für Arbeitnehmer geht von 25 auf 20 % herab, aber auf alle Haushaltsmitglieder ausgeweitet und kann mit anderen Rabatten kombiniert werden (in den Monaten März und September: 10 % zusätzlicher Rabatt / Einführung einer neuen 15-minütigen Pause für Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten / Einführung eines Anspruchs auf sechs freie Samstage pro Jahr für jeden Mitarbeiter / Möglichkeit zur Teilnahme an internen Sprachkursen (24 Stunden/Jahr).



## RTL (CLT-UFA, BCE, RTL Group)

400 Mitarbeiter

Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2022-31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** Aufwertung der Lohntabelle und der bestehenden Löhne um 1,75 % verteilt auf 3 Jahre

**Prämien:** Auszahlung von zwei einmaligen Prämien, jede in Höhe von 1000 € brutto

**Urlaub:** Einführung von 2 zusätzlichen Urlaubstagen nach Betriebszugehörigkeit / Möglichkeit für die Arbeitnehmer ihr 13. Monatsgehalt in Urlaubstage umzuwandeln

**Sonstiges:** Einführung einer neuen Lohntabelle, die den aktuellen Funktionen angepasst ist / Erhöhung des Urlaubsgeldes und der Kinderzulage / Einführung eines Sozialurlaubs von maximal 48 Stunden pro Jahr / Einführung eines Zeitsparkontos / neue Bestimmungen bezüglich des Rechts auf Abschalten / Festlegung von Kriterien für die Funktionen der „leitenden Angestellten“



## CFL multimodal

+ – 450 Mitarbeiter

Syndikat Eisenbahnen FNCTFFEL-Landesverband  
(OGBL-Delegierte: 5/5)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2022 – 31.12.2023

**Lohnerhöhungen:** Aufwertung und Neuordnung der Lohn-  
tabellen zugunsten der Arbeitnehmer / Aufwertung der  
Bereitschaftsdienste

**Prämien:** Einführung einer Erschwerniszulage für  
Handlingsarbeiten in Umgebungen mit Minustemperatu-  
ren ( – 20°C) / Erhöhung der Sicherheitszulage auf 115 €  
netto pro Quartal / Erhöhung der Qualitätszulage auf 125 €  
brutto monatlich

**Urlaub:** Hinzufügung von zwei zusätzlichen Urlaubstagen  
nach Betriebszugehörigkeitsdauer der Arbeitnehmer

**Sonstiges:** Gewährung eines jährlichen Geschenkgut-  
scheins von 275 € netto ab Dezember 2022 und eines  
außerordentlichen Geschenkgutscheins von 100 € netto  
bei Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags / Ein-  
führung eines Geschenkgutscheins von 150 € netto bei der  
Geburt eines Kindes, bei Heirat und bei Renteneintritt



## Parkolux

60 Mitarbeiter

Syndikat Dienstleistungen und Energie  
(OGBL-Delegierte: 1/2)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.07.2022 – 30.06.2025

**Prämien:** Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie von 20  
auf 35 € / Erhöhung der Rückrufprämie von 20 auf 25 €

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages für die  
Arbeitnehmer ab 15 Dienstjahren

## Carlex Glass Luxembourg

+ / – 520 Mitarbeiter

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 11/11)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.07.2021 – 30.06.2024

**Lohnerhöhungen:** Erhöhung des Stundensatzes für ope-  
rativ Beschäftigte um 0,65 % zum 1. Juli 2022 und um  
0,4 % zum 1. Juli 2023 / zusätzliche Erhöhung um 0,3 %,  
wenn die durchschnittliche Abwesenheitsquote zwischen  
dem 1. Januar 2022 und dem 30. Juni 2023 unter 3,5 %  
liegt / Hinzufügung einer zusätzlichen Stufe in Gruppe 5  
der Lohn Tabelle für Nichtqualifizierte (Stufe 5.2: +0,18 € im  
Vergleich zu 5bis)

**Prämien:** sofortige Zahlung einer einmaligen Sonderprä-  
mie von 850 € an alle operativen Arbeitnehmer und von  
500 € im Juli 2022 an alle administrativen Arbeitnehmer

**Essenschecks:** Einführung auf freiwilliger Basis von  
Essensgutscheinen in Höhe von 8,40 € pro Arbeitstag  
(Bestandteil des Gehalts)

**Anwesenheit/Abwesenheit:** Änderung des Systems „Per-  
fect Presence Bonus“ ab dem 01.01.2023 – Auszahlung  
eines Betrags von 300 € mit dem Januar – und Juli lohn  
bei einwandfreier Anwesenheit in den vorangegangenen  
6 Monaten.

**Telearbeit:** Einführung einer Regelung für gelegentliche  
Telearbeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen  
und entsprechend den Möglichkeiten je nach Arbeitsplatz  
(die Einzelheiten werden von einer Arbeitsgruppe unter  
Einbeziehung von Personalvertretern festgelegt)

**Verschiedenes:** Einführung verschiedener Möglichkeiten  
der Arbeitszeitverkürzung je nach Arbeitsplatz (im Einzel-  
fall zu besprechen, im gegenseitigen Interesse von Unter-  
nehmen und Arbeitnehmer) / Arbeitnehmer erhalten bei  
Erreichen einer bestimmten Dienstaltersstufe einen Ama-  
zon-Geschenkgutschein (im Wert von 100 € bei 5 Dienst-  
jahren, 150 € bei 10 Dienstjahren, 200 € bei 15 Dienstjahren,  
250 € bei 20 Dienstjahren, 300 € bei 25 Dienstjahren, 400 €  
bei 30 Dienstjahren und 550 € bei 35 Dienstjahren).



## Schenker Luxemburg

80 Mitarbeiter

Syndikat Straßentransport und Schifffahrt / ACAL  
(OGBL-Delegierte: 2/3)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.03.2022 – 28.02.2024

**Lohnverbesserung:** Einführung eines 13. Monatsgehalts für das gesamte Personal

**Prämien:** Einführung einer Überstundenprämie in Höhe von 50 % des Stundenlohns / Einführung einer Betriebszugehörigkeitsprämie (1250 € nach 10 Dienstjahren, 2500 € nach 15 Jahren und 3750 € nach 20 Jahren)

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages (27 insgesamt) / Einführung eines halben zusätzlichen Urlaubstages an Heiligabend und an Silvester / ein zusätzlicher Urlaubstag nach Betriebszugehörigkeit (stufenweise: 10, 15 und 20 Dienstjahre)

## Saint Gobain Abrasives

75 Mitarbeiter

Syndikat Metallverarbeitende Industrie  
(OGBL-Delegierte: 3/5)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.01.2021 – 31.12.2023

**Lohnerhöhungen:** Erhöhung der Löhne um 10 € brutto zum 1. Januar 2022 (rückwirkend) und um 10 € brutto zum 1. Januar 2023

**Prämien:** Verbesserung der Dienstalterszulage auf 250 € (der Bonus steigt ab dem zweiten Jahr der Betriebszugehörigkeit um 7,5 %) / Überarbeitung des Auszahlungsmodus der Treueprämie mit Einführung neuer Stufen alle fünf Jahre (mehr Beschäftigte können davon profitieren)

**Urlaub:** Die Dauer des Jahresurlaubs wird auf 29 Tage bzw. 232 Stunden/Jahr erhöht. Der Urlaub ist aufteilbar (minimum 1 Stunde)

**Sonstiges:** Erhöhung des jährlichen Arbeitgeberbeitrags zur Zusatzrente für jeden Arbeitnehmer von 300 € auf 350 € / Arbeitnehmer können künftig wählen, ob sie sich ihre Überstunden und Zuschläge auszahlen lassen oder sie auf einem Zeitkonto mit 1,5 Stunden pro Stunde abbuchen

## Gemeinde Wiltz

230 Mitarbeiter

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband  
(OGBL-Delegierte: 5/8)

**Laufzeit des Kollektivvertrags:** 01.05.2022 – 30.04.2025

**Lohnerhöhungen:** Einführung des höheren Punktwertes in zwei Stufen, was einer gesamten Lohnerhöhung von 5,6 % entspricht

**Prämien:** Einführung der Prämien für Abteilungsleiter (10 Punkte) und Teamleiter (5 Punkte)

**Sonstiges:** Einführung einer modernen und transparenten Lohnstruktur durch die Einführung linearer Laufbahnen mit voller Anrechnung aller Arbeitsjahre / Gleichbehandlung von Reinigungspersonal und Langzeitarbeitslosen (MOTI) durch Aufwertung ihrer Laufbahnen in der neuen Laufbahn Q1 / Anrechnung von 3 Jahren Betriebszugehörigkeit bei der Aufwertung von Reinigungspersonal und MOTI / Einführung eines Sozialurlaubs von 12 Stunden pro Jahr / Einführung eines Zeitsparkontos



## Universität Luxemburg

2373 Mitarbeiter

Syndikat Erziehung und Wissenschaft

(OGBL-Delegierte: 16/16)

**Laufzeit:** 01.07.2022 – 30.06.2025 (der frühere Kollektivvertrag wurde durch eine Zusatzvereinbarung vom 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 verlängert)

**Vergütungen:** Einführung von zwei zusätzlichen Niveaus der monatlichen Treueprämie bei 10 und 20 Jahre Betriebszugehörigkeit / Einmalige Prämie von 500 € für die Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag / Erhöhungen von 0,75 % bzw. 1 % alle 4 Jahre für die Arbeitnehmer, die die letzte Stufe ihrer Besoldungsgruppe erreicht haben

**Weitere Lohnvorteile:** Erhöhung des Wertes der Essenschecks von 8,40 € auf 10,40 €

**Arbeitszeit:** Gesamtüberarbeitung des Textes bezüglich der Arbeitszeitorganisation (Gleitzeit)

**Urlaub:** Möglichkeit für Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen, Urlaub aus persönlichen Gründen für Vorstellungsgespräche zu nutzen / 40 zusätzliche Stunden Urlaub aus persönlichen Gründen (zusätzlich zu den derzeitigen 40 Stunden) in bestimmten außerordentlichen Situationen (Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen, Naturkatastrophen usw.)

**Weitere qualitative Elemente:** Einführung einer Telearbeitsregelung für die Zeit nach Covid / Möglichkeit befristeter Teilzeitarbeit aus persönlichen Gründen / erhebliche Erhöhung des Weiterbildungsbudgets / Überarbeitung der internen Prozedur „Belästigung, Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (einschließlich insbesondere der Einführung von Regeln für die Behandlung der Fälle) / Möglichkeit, sechs Monate unbezahlten Urlaub zu nehmen / Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Festlegung eines Rahmens für die Organisation eines Zusatzrentensystems / Einrichtung einer Arbeitsgruppe für interne Mobilität / allgemeine Überarbeitung und Anpassung des Kollektivvertragstextes



## Die Professionalisierung des der Sicherheitsdienste kommt endlich voran

Eine Delegation von OGBL-Vertretern besuchte am 16. März 2022 das Security Industry Training Center (SITC), das sich im CargoCenter der Luxair am Findel befindet.

Das sektorale Ausbildungszentrum für das Sicherheitsgewerbe wurde gegründet, um einer gewerkschaftlichen Forderung bei der letzten Kollektivvertragsverhandlung nachzukommen.

Das SITC hat seine Tätigkeit im März 2020 aufgenommen. Aufgrund der Pandemie wurde die Ausbildungsaktivität im ersten Jahr mit nur 2.400 Ausbildungsstunden reduziert. Im Jahr 2021 müsste die Bilanz 30.000 Stunden erreichen. Das Zentrum wird in diesem Jahr mit dem Ziel auf 45.000 Schulungsstunden pro Jahr hochgefahren, was mehr als 3.600 Teilnahmen mit einer durchschnittlichen Dauer von 12 Stunden pro Schulungseinheit entsprechen würde.

Das SITC wird über einen Pflichtbeitrag in Höhe von 1 % der Lohnsumme für alle Unternehmen finanziert, die unter den sektoralen Kollektivvertrag fallen.

Die derzeit angebotenen Ausbildungen umfassen insbesondere eine Empfangsschulung, die Einführung in den Beruf, das Konfliktmanagement, die Sicherheitsdurchleuchtung, das Aufspüren von Sprengstoffspuren, Brandeinsätze, Erste Hilfe, die Berechtigung zur Nutzung der Niederspannungselektrik oder auch eine Zusatzausbildung zum luxemburgischen Brandschutz – und Evakuierungshelfer (SSIAF).

Für den OGBL stellt die Ausbildung, die Anerkennung und die Professionalisierung der privaten Sicherheitsberufe seit vielen Jahren ein wichtiges Gebiet seines Einsatzes dar. Jeder Sicherheitsbedienstete sollte über eine angemessene Grundausbildung verfügen und während seiner gesamten Laufbahn Anspruch auf Weiterbildungen haben.

- Nach zahlreichen Diskussionen und gewerkschaftlichen Kämpfen gibt es nun endlich die ersten Erfolge. Dazu gehört die Einführung des SITC!
- Folglich freut sich der OGBL über die Fortschritte des sektoralen Ausbildungszentrums.
- Dennoch: Spricht man von Kompetenzerlangung muss man auch von Anerkennung sprechen. Der OGBL fordert die Anerkennung des Berufs des Sicherheitsagenten und auch die finanzielle Aufwertung der Löhne! ◊

## Der OGBL stärkt seine Position im Parfümerie-Einzelhandel

Der OGBL gewinnt die Sozialwahlen bei „Grande Parfumerie du Luxembourg“ und stärkt seine Position im Parfümerie-Einzelhandel.

Das Parfümunternehmen, das in Luxemburg rund 50 Arbeitnehmer beschäftigt, gehört zur französischen Bogart-Gruppe und war unter anderem unter dem Markennamen „Planet Parfum“ bekannt. Die Gruppe hat ihr Wachstum in Luxemburg durch die Übernahme der Marke Milady erweitert.

Die unter der Marke „April“ homogenisierte Gruppe verfügt nunmehr über ihre erste Personaldelegation. Der OGBL gewann alle effektiven Mandate, d.h. drei Mandate, sowie die drei weiteren Stellvertretermandate. Dieses Ergebnis zeigt einmal mehr das Vertrauen, das die Arbeitnehmer dem OGBL-Syndikat Handel entgegenbringen. Die neuen Delegierten können auf die Unterstützung, den Beistand und das Fachwissen und die Erfahrung des OGBL zählen, um die Interessen der Arbeitnehmer in ihrem Betrieb bestmöglich zu vertreten. ◊



## Das SEW/OGBL präsentiert seine neue Präsidentin!



Ihr langjähriger Vorsitzender Patrick Arendt trat von seinem Amt zurück und übergab die Leitung an Joëlle Damé, Grundschullehrerin in der Gemeinde Petingen. Joëlle Damé ist für ihr großes Engagement bekannt und hat sich stets mit vollem Einsatz für alle aktuellen Themen rund um das öffentliche Schulwesen eingesetzt. Die neue Präsidentin erklärt sich bereit, die neuen Herausforderungen anzugehen, die auf sie zukommen, sei es im Bereich der Grundschule, der Sekundar- und Hochschulbildung, des Forschungssektors oder auch der Kompetenzzentren

Die Syndikatsleitung des SEW gratuliert Joëlle Damé zu ihrem neuen Mandat und besteht darauf, Patrick Arendt herzlich für sein enormes Engagement in den vergangenen 12 Jahren in seiner Funktion als SEW-Präsident zu danken. ◊

Anlässlich der Sitzung seiner Syndikatsleitung vom 29. März 2022 hat sich das OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) eine neue Präsidentin gegeben.

## OGBL/Landesverband mit guten Resultaten bei den Sozialwahlen der Vertretungen der GemeindebeamtInnen und –angestellten vertreten

Am 13. Mai 2022 hat sich der OGBL/Landesverband mit Listen bei den Gemeinden Luxemburg, Esch/Alzette, Düdelingen, Differdingen sowie beim Gemeindegewerkschaft SIGI präsentiert.

Bei der Stadt Luxemburg (4) und Esch (1) konnten die bisherigen Sitze verteidigt werden. In Differdingen hat die unvollständige Liste knapp einen Sitz verfehlt. In Düdelingen konnte ein weiterer Sitz von 3 auf 4 errungen werden. Beim Gemeindegewerkschaft SIGI ist der OGBL/Landesverband zum

ersten Mal mit 2 Sitzen vertreten.

Beim Gemeindegewerkschaft TICE musste die Wahl auf den 31. Mai verschoben werden, da ein Formfehler bei der Ausführung der Briefwahl vorgefallen war. Die Liste OGBL/Landesverband hat schließlich zwei Sitze errungen.

Unterm Strich konnte der OGBL/Landesverband seine Position in den Vertretungen der BeamtInnen und Angestellten bei den Gemeinden ausbauen. Herzlichen Glückwunsch an alle Gewählten! ◊

## Kollektivvertrag bei CEBI Luxemburg S.A.: Die Verhandlungen bei CEBI Luxemburg sind erneut auf dem Nullpunkt angekommen!

Das OGBL-Syndikat Metallverarbeitende Industrie sowie der LCGB haben am vergangenen 30. Juni zusammen mit der Personaldelegation von CEBI Luxemburg eine Protestaktion organisiert, nach der kürzlich vollzogenen Kehrtwende der Betriebsleitung im Rahmen der derzeit stattfindenden Kollektivverhandlungen. Zur Erinnerung: CEBI Luxemburg S.A. ist ein Unternehmen, das sich auf die Herstellung von Teilen für die Automobilindustrie spezialisiert hat und seit 1976 in Steinsel ansässig ist. Das Unternehmen beschäftigt 640 Arbeitnehmer.

Wie es schon 2018 der Fall war, befinden sich die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags bei CEBI Luxemburg S.A. erneut auf dem Nullpunkt. Trotz eines Führungswechsels und eines konstruktiven Verhandlungsbeginns hat die CEBI-Direktion einen Rückzieher gemacht und die gegenüber dem OGBL, dem LCGB und der Personaldelegation eingegangenen Verpflichtungen in Bezug auf die Lohnentwicklung zurückgenommen.

Seit nunmehr 10 Jahren haben die Arbeit-

nehmer von CEBI keine kollektive Lohnerhöhung mehr erhalten. Es ist daher klar, dass die Hauptforderung der Belegschaft – und damit auch die Hauptforderung der Gewerkschaften und der Personaldelegation im Rahmen dieser Verhandlungen – in einer kollektiven Lohnerhöhung besteht. Es gilt jedoch anzumerken, dass sich die Verhandlungskommission weitgehend dialogbereit zeigte und Kompromisse vorschlug, indem sie Schritte in Richtung der Direktion einging.

Die CEBI-Geschäftsleitung hatte Vorschläge zur Erfüllung dieser Forderung vorgelegt, die ein garantiertes Minimum über die Laufzeit des KV (3 Jahre) beinhalteten. So schlug die Geschäftsleitung vor, dass jedes Jahr im Dezember eine Lohnerhöhung vorgesehen würde, allerdings unter der Bedingung, dass innerhalb eines Beobachtungszeitraums von 12 Monaten (jeweils von Juli bis Juli) nur eine einzige Lohnindexierung stattfinden würde.

Mit Erstaunen und Bitterkeit mussten die Gewerkschaften daher kürzlich feststellen,

dass die CEBI-Direktion ihren Vorschlag zurückgenommen hat und nun zusätzliche Bedingungen hinzufügt. Die Geschäftsleitung will nämlich keine Lohnerhöhung mehr vornehmen, wenn während des Beobachtungszeitraums:

- eine Indexierung und eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns
- oder mehr als eine Indexbranche
- oder mehr als eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns stattgefunden hat.

Mit diesen zusätzlichen Bedingungen ist bereits jetzt klar, dass die Arbeitnehmer während der Laufzeit des KV keine kollektiven Lohnerhöhungen erhalten werden... Darüber hinaus bestraft die CEBI-Direktion, indem sie die Anpassung des sozialen Mindestlohns in ihren Vorschlag aufnimmt, die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer.

Dieser Vorschlag ist daher schlichtweg unannehmbar. Weitere gewerkschaftliche Aktionen kündigen sich an. ◊



## Sektoraler Kollektivvertrag für die Gemeinschaftsgastronomie: Schwierige Verhandlungen kündigen sich an!

Auf Initiative des OGBL-Syndikats Nahrung, Genuss und Gaststätten wurden am 20. Juni dieses Jahres mit der FEDIL Catering, dem Arbeitgeberverband in diesem Sektor, erneut Verhandlungen zur Einführung eines sektoralen Kollektivvertrags für den Sektor der Gemeinschaftsgastronomie, der in Luxemburg rund 4.000 Beschäftigte zählt, aufgenommen.

Die 2012 begonnenen Verhandlungen zur Einführung eines solchen sektoralen Kollektivvertrags waren damals gescheitert. Auf Wunsch einer Mehrheit der Arbeitnehmer, die in der Gemeinschaftsgastronomie arbeiten, möchte der OGBL, als Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor, neue Verhandlungen mit der FEDIL Catering aufnehmen, um endlich einen sektoralen Kollektivvertrag einzuführen, der den Besonderheiten des Sektors, aber natürlich auch den Interessen der Arbeitnehmer Rechnung trägt...

Die FEDIL Catering hat von Anfang an eine gewisse Skepsis gegenüber der Einführung eines solchen Kollektivvertrags geäußert, den sie im Übrigen für unnötig hält. Als einzige Alternative zum Status quo schlägt die Patronatsföderation vor, das alte, gescheiterte Kollektivvertragsprojekt zu bestätigen. Für den OGBL kann dieses Dokument jedoch nur eine Diskussionsgrundlage darstellen, da es sich darauf beschränkt, die grundlegenden Gesetzestexte zu übernehmen – auf eine sehr plumpe Art und Weise, wenn es sie nicht sogar verschlechtert. Darüber hinaus beklagt der OGBL einen eklatanten Mangel an Gegenleistungen für die Arbeitnehmer. Kurzum, ein solcher Kollektivvertrag wäre im Endeffekt nur für die Arbeitgeberseite von Vorteil. Dies ist für den OGBL natürlich inakzeptabel!

Die Föderation des Sektors der Gemein-



schaftsgastronomie wollte keine konkreten Zahlen vorlegen, um die wirtschaftliche und soziale Situation in diesem Sektor darzustellen und blieb diesbezüglich vage. Als Grund für seine Weigerung, in einem sektoralen Kollektivvertrag Vergünstigungen für die Arbeitnehmer vorzusehen, gab er unter anderem an, dass die verschiedenen im Verband vertretenen Unternehmen eine gewisse Autonomie bei der Festlegung der Sozial- und Lohnleistungen für ihre jeweiligen Arbeitnehmer behalten wollten. Die Unternehmen des Sektors behaupten, dass sie bei der Einstellung von Personal auf Wettbewerb setzen, was sich natürlich direkt auf die bei Ausschreibungen angebotenen Preise auswirkt...

Nach Ansicht des OGBL würde die Einführung eines sektoralen Kollektivvertrags die Unternehmen nicht daran hindern, bei den Ausschreibungen konkurrenzfähig zu bleiben. Im Gegenteil, durch die Anwendung einer gemeinsamen Basis in Bezug

auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen würden alle Unternehmen gleichgestellt und gleichzeitig ein gutes Arbeitsumfeld und eine gerechte Lohnpolitik garantiert. Dies scheint der Verband jedoch nicht verstehen zu wollen.

Im Gegensatz zu den Behauptungen des Arbeitgeberverbands muss man feststellen, dass es in der Branche einen akuten Arbeitskräftemangel gibt, der sich natürlich auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer auswirkt. Da die meisten Unternehmen Verträge abschließen, die mit staatlichen Geldern finanziert werden, sind sie umso mehr verpflichtet, eine gewisse Qualität der Arbeits- und Lohnbedingungen zu gewährleisten.

Trotz der sich abzeichnenden schwierigen Verhandlungen wird der OGBL weiterhin die Einführung eines fairen und gerechten sektoralen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer des Sektors der Gemeinschaftsgastronomie fordern. ◊



## Der Fall Orpea: Wie geht es mit der Pflege in Luxemburg weiter?

Am 18. Januar 2022 beantragte die Orpea-Gruppe beim luxemburgischen Familienministerium die Zulassung für den Betrieb eines Pflegeheims im Großherzogtum. Wenige Tage später, am 26. Januar 2022, veröffentlichte der französische Journalist Victor Castanet ein Buch mit dem Titel *Les Fossoyeurs* (Die Totengräber), in dem er skandalöse Zustände in Orpea-Einrichtungen in Frankreich anprangerte, die von Misshandlungen alter Menschen zeugten, sowie von der Veruntreuung öffentlicher Gelder und der Diskriminierung der Gewerkschaften.

Die in der Branche vertretenen französischen Gewerkschaften prangern ihrerseits ebenfalls regelmäßige und strukturelle Diskriminierungen an. Sie bereiten in diesem Zusammenhang eine Reihe von gerichtlichen Schritten vor. Bereits 2010 beauftragte Orpea private Geheimagenten mit der Bespitzelung von Gewerkschaftsorganisationen in ihren Einrichtungen. Laut dem Buch von Victor Castanet hatte das Unternehmen eine systematische Einschüchterungspolitik gegenüber den Gewerkschaften verfolgt.

Darüber hinaus und nach einem Austausch mit den Gewerkschaftsvertretern der Mitgliedsorganisationen der Föderation UNI Global Union muss das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen feststellen, dass der Skandal um Orpea keineswegs ein isoliertes französisches Phänomen ist. Überall auf der Welt, wo der Konzern ansässig ist und Einrichtungen für ältere Menschen betreibt, prangern die Gewerkschaftsorganisationen ähnliche Probleme der Rationierung der Mittel an, die direkte Folgen der Politik von Orpea sind, die immer auf der Suche nach einer höheren Rentabilitätsrate ist. Dies hat natürlich erhebliche negative Auswirkungen auf die Betreuung der in den verschiedenen Ländern aufgenommenen Bewohner der Einrichtungen.

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist angesichts dieser Zeugenaussagen alarmiert und erinnert daran, dass der Pflegesektor kein Spielfeld für große Privatkonzerne auf der Suche nach einem lukrativen Geschäft ist.

Diese traurige Realität hat die Gewerkschaften zu einer Reaktion veranlasst, und unter der Koordination von UNI Global Union hat sich eine internationale Allianz gebildet, die auf globaler Ebene für bessere Arbeitsbedingungen in den Orpea-Einrichtungen kämpft. Eine Solidarität, die nicht an den luxemburgischen Grenzen Halt machen wird.

Adrian Durtschi, UNICARE-Verantwortlicher bei UNI Global Union, unterstreicht: „Orpea muss endlich die Gewerkschaftsrechte weltweit respektieren und sich zum Besseren verändern. UNI und alle ihre Mitgliedsorganisationen auf der ganzen Welt unterstützen den OGBL in seinem Kampf für bessere Arbeitsbedingungen

und Qualität im luxemburgischen Pflegesektor“.

Die Familienministerin Corinne Cahen meinte ihrerseits in der Presse, dass sie „weder Richterin noch Anwältin“ sei und dass der Zulassungsantrag des internationalen Konzerns immer noch bearbeitet werde. Der OGBL appelliert an die politischen Verantwortlichen, einem internationalen Unternehmen, das skandalöse Methoden importiert, die einzig und allein darauf abzielen, auf Kosten der Qualität der Altenpflege Profit zu machen und die Rechte seiner Arbeitnehmer systematisch zu missachten, nicht die Tür zu öffnen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen erklärt sich solidarisch mit allen europäischen und weltweiten Gewerkschaftsbewegungen, die heute die Vorgehensweise von Orpea anprangern, und fordert die Regierung auf, Luxemburg nicht auf die Liste der betroffenen Länder hinzuzufügen. ◊



## Qualitätsverlust im sozialpädagogischen Bereich durch die Einführung des DAP Erziehung

Seit Jahren fordert das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, das DAP „Auxiliaire de vie“ zu reformieren, und den Betroffenen dadurch die notwendige Anerkennung zu geben, die sie verdienen. Es handelt sich schließlich um einen Beruf, der sehr vielseitig einsetzbar ist, und das in sämtlichen Bereichen der sozio-erzieherischen und pflegerischen Arbeit, sei es mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen, älteren Menschen oder Menschen mit Behinderung. Die jetzt angekündigte Einführung eines DAP Erziehung, das auf die Arbeit mit Kindern zwischen 0 und 12 Jahren abzielt, führt dazu, dass ein großer Teil des Einsatzbereiches des „Auxiliaire de vie“ wegfällt. Der Beruf wird demnach nicht aufgewertet, im Gegenteil wird sogar fälschlicherweise vermittelt, dass dieser nicht für die genannte Zielgruppe geeignet ist. Es handelt sich also um eine konkrete Abwertung des „Auxiliaire de vie“.

Darüber hinaus ist der OGBL sehr beunruhigt, wenn es darum geht zu wissen, was das neue DAP Erziehung für die Ausbildung des diplomierten Erziehers bedeutet. Laut der Broschüre, die vom Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend (MENJE) ausgearbeitet wurde, sollte man beim DAP Erziehung lernen, die Entwicklung der Kinder zwischen 0 und 12 Jahren zu beobachten und zu betreuen und Aktivitäten aufzubauen, um diese zu fördern. Bisher war das in den Kindertagesstätten die Aufgabe des diplomierten Erziehers. Hiermit gibt man nicht nur den jungen Erziehern zu verstehen, dass sie eigentlich gar keine 14. Klasse benötigen, man nimmt ihnen ebenfalls einen bedeutenden Einsatzbereich weg. Aus der Sicht des Arbeitgebers ist es schließlich interessanter, einen Jugendlichen mit DAP einzustellen, da dies finanziell rentabler ist.



Laut der MENJE-Broschüre müssen die Jugendlichen, die ein DAP Erziehung machen wollen, lediglich 5 Praxislehrgänge von je 6 Wochen innerhalb ihrer Ausbildung absolvieren. Dies bedeutet, dass sie viel weniger Praxis-Erfahrung in ihrer Ausbildung sammeln als die „Auxiliaires de vie“ und dementsprechend weniger mit der Arbeit vor Ort vertraut sind, wenn sie anfangen zu arbeiten.

Hier muss man sich die Frage stellen, inwiefern die Arbeitsqualität später darunter leiden wird. Auch ist es mehr als fragwürdig, dass die Jugendlichen, beim DAP Erziehung, vor allem für die Arbeit mit Kindern von 0 bis 12 Jahren ausgebildet werden, jedoch laut Broschüre, nach ihrer Ausbildung auch in sozialpädagogischen Strukturen für Jugendliche arbeiten können. Die Arbeit mit Jugendlichen setzt ganz andere Kenntnisse und Kompetenzen voraus als die mit Kindern, wobei diese in der Ausbildung zum DAP Erziehung scheinbar nicht vermittelt werden. Der/die „Auxiliaire de vie“ wird also als vielseitig einsetzbarer Faktor in die Ecke gedrückt, und das neue gezielte DAP soll dann aber in Bereichen eingesetzt wer-

den, die nicht in seiner Ausbildung vorgesehen sind.

Die Auswirkung des DAP Erziehung auf den Beruf des graduierten Erziehers darf auch nicht unterschätzt werden. Dessen Einführung wird es langfristig mit sich bringen, dass der diplomierte Erzieher mehr administrative Arbeiten übernehmen wird, was bis jetzt die Aufgabe des graduierten Erziehers war. Eine Entwicklung, die es für uns OGBL zu verhindern gilt.

Die Einführung des DAP Erziehung wird also nicht nur eine Abwertung verschiedener anderer sozialer Berufe mit sich bringen, sondern dadurch wird es auch zu einem Qualitätsverlust der Arbeit vor Ort kommen. Deshalb fordern wir, dass die bereits bestehenden Ausbildungen, die sich bewährt haben, endlich überarbeitet werden und qualitativ aufgewertet werden, anstatt neue hinzuzufügen, die eine Vielzahl von Problemen mit sich bringen. Leider scheint auch hier der Sozialdialog mit dem OGBL, als die repräsentative Gewerkschaft in den sozio-erzieherischen Arbeitsbereichen im Bildungsministerium keine Priorität gewesen zu sein, wie sich heute leicht am Ergebnis erkennen lässt.◊

# DOSSIER

#3 2022 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL



## Wachsende Ungleichheiten in Luxemburg



# Inhalt

03

Einleitung

04

Alle Indikatoren deuten auf eine Verschlechterung der Lage hin

05

Das Armutsrisiko steigt rasant  
Kinder besonders stark vom Armutsrisiko betroffen

06

Luxemburg: Meister der Eurozone in Sachen Working Poor  
Die Unangemessenheit des Mindestlohns gegenüber den Lebenshaltungskosten

07

Fast 30 % der Haushalte haben Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen  
„Versteckte“ Armut auch in Luxemburg vorhanden

08

Ein Steuersystem, das nicht sehr effektiv bei der Verringerung von Ungleichheiten ist

09

Von der notwendigen Anpassung der Tabelle an die Inflation, um die Kaufkraft zu erhalten

10

Eine Preisexplosion, die vor allem Haushalte und energieintensive Unternehmen trifft

11

Eine Infragestellung des Index in einer Situation, in der die Bruttobetriebsüberschüsse der Unternehmen explodieren

12

Die Kompensation zur Indexverschiebung ist unzureichend und ungerecht



# Wachsende Ungleichheiten in einer besorgniserregenden sozioökonomischen Lage



**Das Sozialpanorama 2022 der CSL zeichnet ein soziales Porträt Luxemburgs, um einen Überblick über die sozioökonomische Situation des Landes zu schaffen und sie in den europäischen Kontext zu stellen.**

In dieser Hinsicht wird die Situation in Luxemburg immer besorgniserregender, wie die auf den folgenden Seiten wiedergegebenen Auszüge aus dieser Veröffentlichung zeigen werden. Diese Entwicklungen, die bereits seit mehr als einem Jahrzehnt im Gange sind, drohen sich im Rahmen der aktuellen Energiekrise noch zu verschärfen.

## **Musterschüler in wirtschaftlichen Fragen, Durchschnittsschüler in sozialen Fragen**

Obwohl das Großherzogtum aus wirtschaftlicher Sicht eines der am weitesten entwickelten Länder der Welt ist, muss man feststellen, dass sein Reichtum immer noch (und immer mehr) ungleich auf die Bevölkerung verteilt ist und die Armutsgefährdungsquote im Laufe der Jahre deutlich gestiegen ist.

Trotz einer in Europa unübertroffenen wirtschaftlichen Dynamik, selbst in Zeiten einer sanitären Krise, gelingt es Luxemburg nicht, diese Fehlentwicklungen in Richtung Ungleichheit zu verringern oder

gar einzudämmen. Diese Ungleichheiten, die fortbestehen und sich verstärken, schaden dem sozialen Zusammenhalt.

Während das Großherzogtum in den makroökonomischen Statistiken und in Bezug auf die Haushalts- und Finanzlage der öffentlichen Hand regelmäßig als Musterschüler gilt, schneidet es in den Sozialrankings im internationalen Vergleich höchstens mittelmäßig ab. Die Europäische Kommission hat dies in ihren Veröffentlichungen im Rahmen des Europäischen Semesters 2022 erneut festgestellt.

Diese im internationalen Vergleich durchwachsenen Leistungen sind das Ergebnis des starken Aufwärtstrends bei den Ungleichheiten seit Ende der 1990er Jahre. Sie sind das Ergebnis ungleicher Entwicklungen auf der Lohn- und Einkommensebene, aber auch das Ergebnis eines Steuersystems, das bestehende Ungleichheiten verstärkt, indem es Kapitaleinkommen gegenüber Löhnen und Gehältern begünstigt (siehe Seite 8 des Dossiers).

Darüber hinaus gilt zu betonen, dass die im Folgenden dargestellten Daten nur die Einkommensungleichheit betreffen, während die Ungleichheiten auf der Ebene der Vermögensverteilung, einschließlich Immobilien, noch größer sind.

## Alle Indikatoren deuten auf eine Verschlechterung der Lage hin

Der Gini-Koeffizient ist einer der wichtigsten Indikatoren für Ungleichheit und zeigt in Luxemburg historisch gesehen immer einen Aufwärtstrend, was bedeutet, dass die Ungleichheit zunimmt. In der Eurozone ist dieser Trend ebenfalls vorhanden, jedoch weitaus weniger ausgeprägt, so dass Luxemburg, das von weit herkam (= niedriges Ungleichheitsniveau), inzwischen den europäischen Durchschnitt überholt hat (Fig.1).

Auch andere Indikatoren weisen in diese Richtung, wie z. B. die Verteilung des

Wohlstands, die sich zugunsten der wohlhabendsten Haushalte entwickelt. Im Jahr 2020 erreichten die reichsten zehn Prozent der Haushalte einen achtmal höheren Anteil am Volkseinkommen als die ärmsten zehn Prozent.

Die Kurven ähneln denen des Gini-Koeffizienten: Das Verhältnis zwischen den Einkommen der wohlhabendsten und der ärmsten Haushalte weist ebenfalls einen starken Aufwärtstrend auf. (Fig.2).

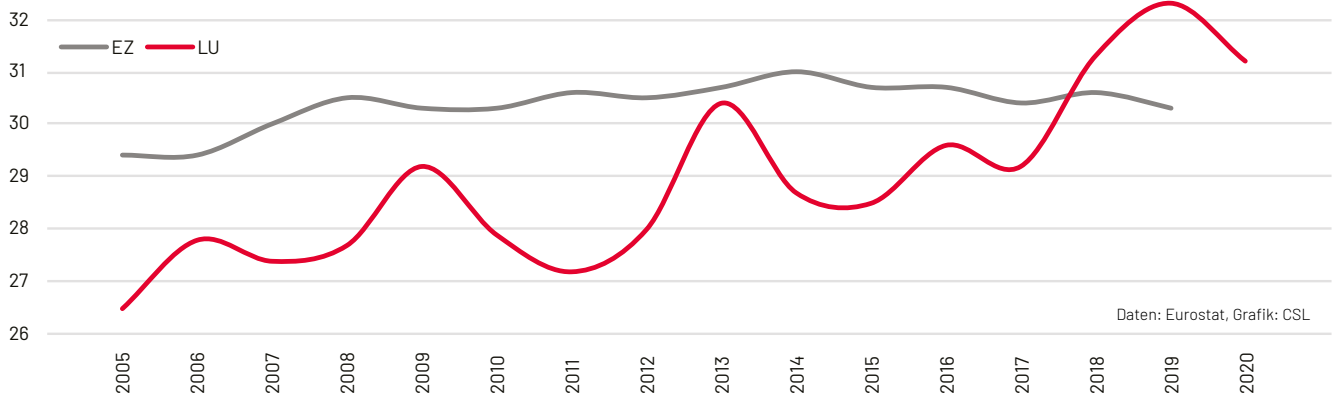
Wenn hier von Einkommen (Löhne und sonstige) die Rede ist, ist festzuhalten, dass auch die Lohnungleichheit an sich wächst: Die höchsten Löhne sind im Jahr 2020 3,7-mal so hoch wie die niedrigsten Löhne<sup>1</sup>. Dieses Verhältnis steigt im Laufe

der Jahre immer weiter an.

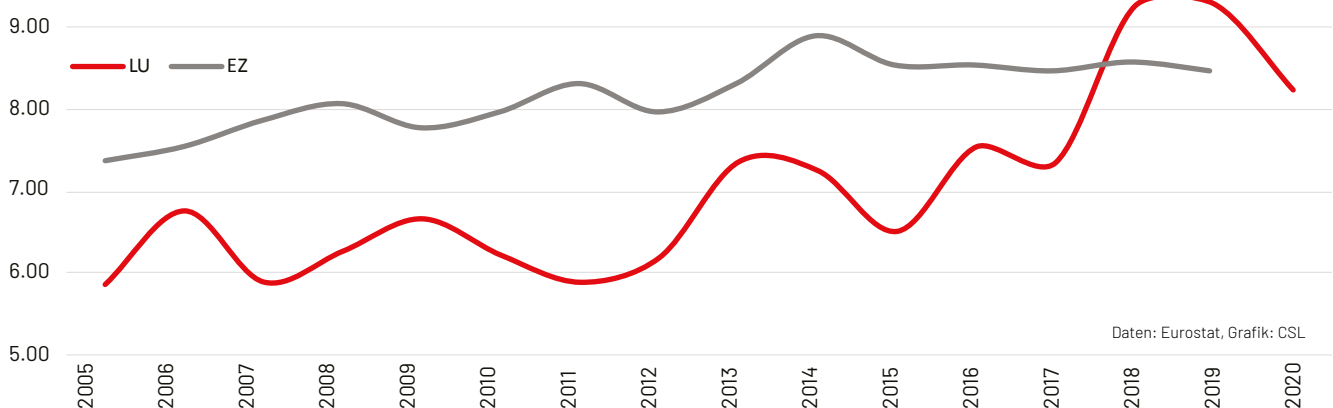
Und selbst wenn die Kaufkraft der Geringverdiener in diesem Zeitraum leicht steigt, entwickelt sie sich langsamer als die der Spitzenverdiener: seit 2010: +6,0% für Erstere und +11,3% für Letztere, was einen sehr geringen durchschnittlichen jährlichen Anstieg für Geringverdiener darstellt und die Kluft zwischen den beiden Kategorien von Arbeitnehmern vergrößert.

Diese Daten beinhalten jedoch noch nicht die jüngste Periode mit sehr hoher Inflation, die sich negativ auf die Kaufkraft auswirkt. So prognostizierte das Statec für das Jahr 2022 einen Rückgang des real verfügbaren Einkommens um 2%.

**Fig.1** Entwicklung des Gini-Koeffizienten nach Steuern und Transfers



**Fig.2** Verhältnis zwischen dem Einkommen der reichsten 10 % der Haushalte und dem Einkommen der ärmsten 10 % der Haushalte



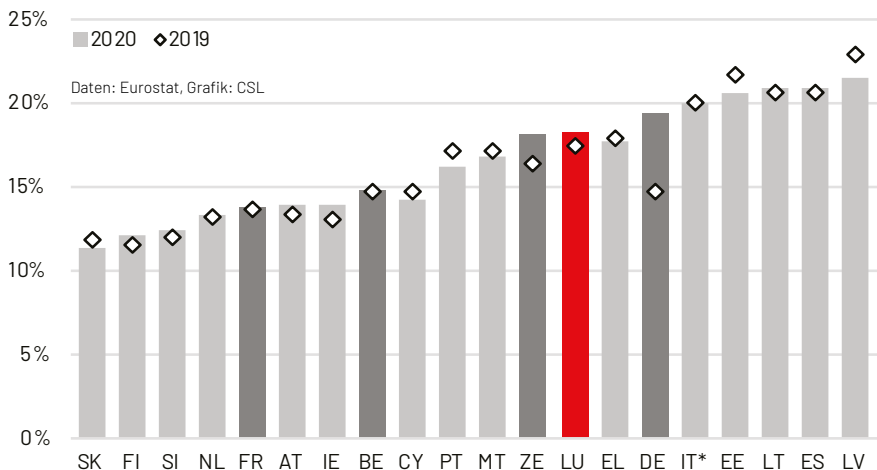
## Das Armutsrisiko steigt rasant

Aus diesen Entwicklungen ergibt sich, dass Luxemburg in Bezug auf das Armutsrisiko im Euroraum schlecht abschneidet. Obwohl sich die Armutsgefährdungsquote im Jahr 2020 nicht erhöht hat, gehört das Großherzogtum auch zu den Ländern, in denen die Quote langfristig erheblich ansteigt.

Historisch gesehen ist die Armutsgefährdungsquote 2019 (17,5%) die höchste, die jemals im Land verzeichnet wurde; und 2020 ist fast das gleiche Niveau zu beobachten (17,4%), d.h. das Niveau bleibt sehr hoch und übertrifft den Durchschnitt des Euroraums (Fig.3).

In diesem Zusammenhang ist der Einfluss von Sozialtransfers und Renten auf die Armutsgefährdungsquote von entschei-

Fig.3 Armutsgefährdungsquote nach Sozialtransfers



dender Bedeutung. Die Analyse der Rolle dieser beiden Faktoren zeigt jedoch eine kontrastreiche Entwicklung. Während die Wirkung der Renten von Jahr zu Jahr

zunimmt und die Armutsgefährdungsquote vor Transfers immer stärker sinkt, nimmt die Bedeutung der Sozialtransfers seit 2010 ab.

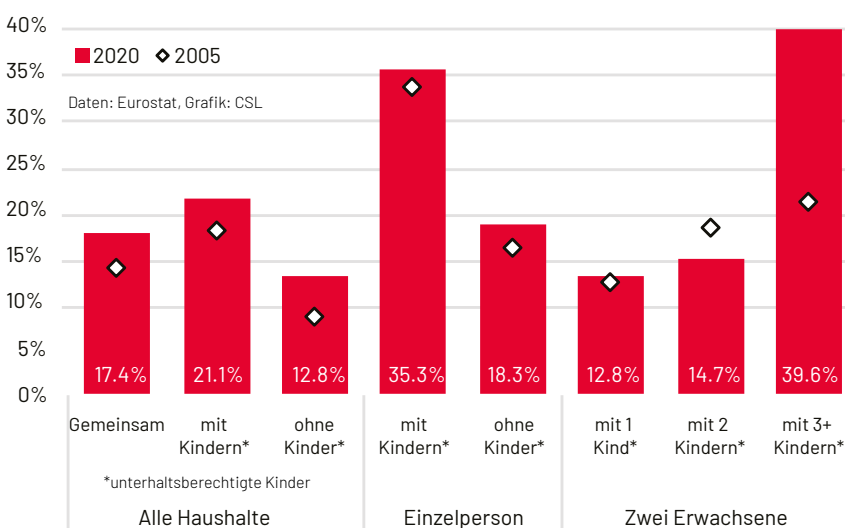
## Kinder besonders stark vom Armutsrisiko betroffen

Obwohl die meisten Haushaltskategorien von der negativen Situation des Armutsrisikos betroffen sind, gibt es einige, die aus der Masse herausstechen und deren Situation sich stärker verschlechtert als die anderer. So sind es vor allem Haushalte mit Kindern, die unter dem Anstieg des Armutsrisikos leiden.

In dieser Kategorie sind es insbesondere Haushalte mit drei oder mehr unterhaltsberechtigten Kindern und Haushalte von Alleinerziehenden, die weiterhin eine höhere Armutsgefährdungsquote aufweisen, nämlich 39,6 % bzw. 35,3 %. Luxemburg ist das drittschlechteste Land im Euroraum in Bezug auf kinderreiche Familien und das viertschlechteste Land in Bezug auf Alleinerziehende (Fig.4).

Diese Elemente führen zu der Annahme, dass die Kindergeldreform von 2016, die darin bestand, einen einheitlichen Betrag von 265 Euro für jedes Kind auszuzahlen, zu einem klaren Einkommensverlust für Fami-

Fig.4 Armutsgefährdungsquote nach Sozialtransfers



lien mit zwei oder mehr Kindern, die nach der Reform geboren wurden, geführt hat.

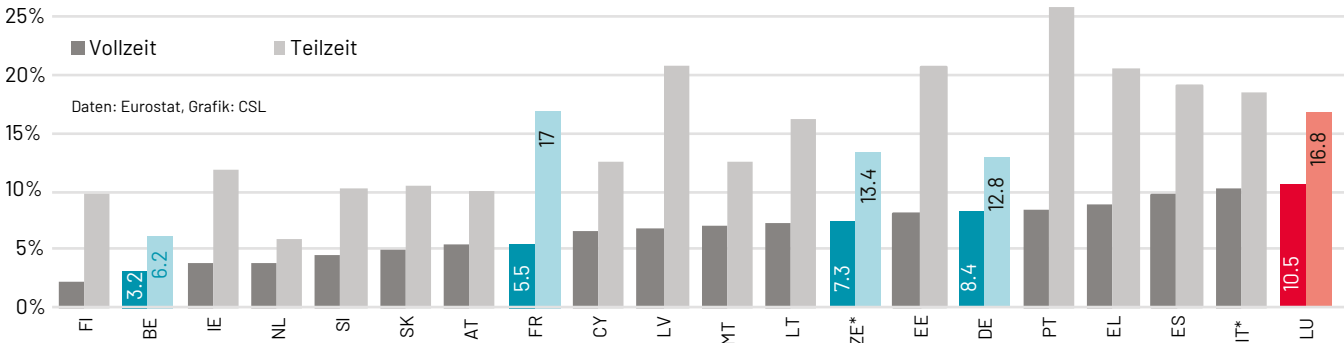
Auch wenn das Kindergeld seit Oktober 2021 wieder den Lebenshaltungskosten

folgt, bleibt dennoch eine Einkommenslücke, die nur durch eine Aufwertung aller Familienleistungen um mindestens 10,38%<sup>2</sup> geschlossen werden könnte.

## Luxemburg: Meister der Eurozone in Sachen Working Poor

Die Feststellungen in Bezug auf Arbeitnehmer und Arbeitssuchende sind ähnlich hart. Luxemburg nimmt den ersten Platz in der Eurozone bei der Armutsgefährdungsquote von Erwerbstätigen ein (11,9% im Jahr 2020; 10,5% für Vollzeit- und 16,8% für Teilzeitbeschäftigte). Und für Arbeitslose ist die Situation noch schlimmer, da 52,7% von ihnen, also mehr als jeder zweite Arbeitslose, im Großherzogtum von Armut bedroht ist! Und für Arbeitslose ist die Situation noch schlimmer, denn 52,7% von ihnen, d. h. mehr als jeder zweite Arbeitslose, ist im Großherzogtum von Armut bedroht (Fig.5)!

**Fig.5** Armutsgefährdungsquote bei arbeitenden Personen, 2020



## Die Unangemessenheit des Mindestlohns gegenüber den Lebenshaltungskosten

Obwohl der soziale Mindestlohn im europäischen Vergleich relativ hoch erscheint, reicht er dennoch nicht aus, um dem Lebensstandard im Großherzogtum gerecht zu werden. Während der Bruttomindestlohn 13% über der Armutsgefährdungsschwelle liegt, sind die beiden Nettolöhne fast gleich hoch.

Zum Vergleich: In den Nachbarländern liegt der Bruttomindestlohn um etwa ein Drittel über der Armutsgefährdungsschwelle (Fig.6).

Aber kann ein Land wie Luxemburg mit einem Mindestlohn zufrieden sein, der seinen Bürgern gerade einmal einen Schutz vor Armut bietet?

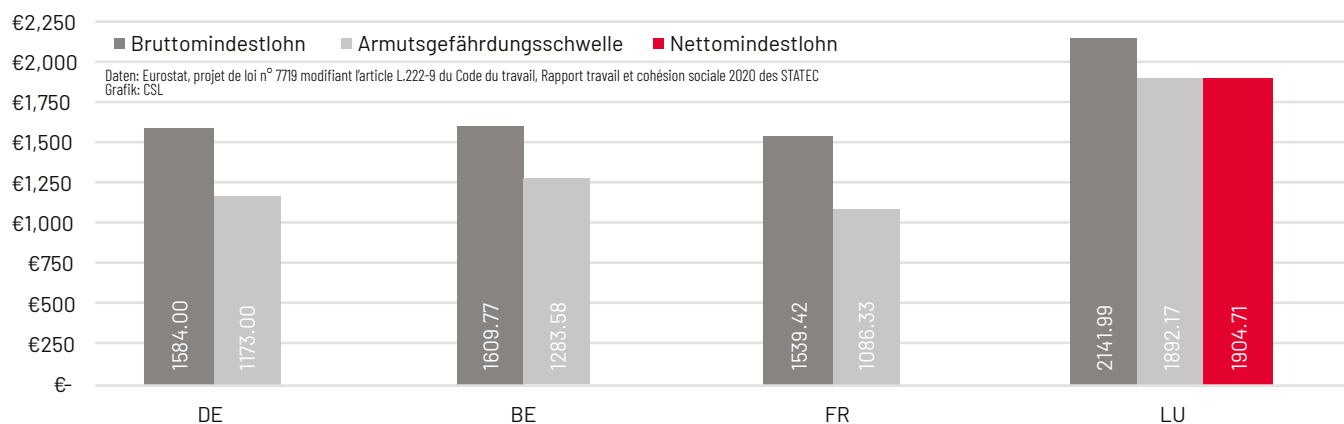
Ein Lohn, der zudem unter dem vom Statec erstellten Referenzbudget liegt, einem Referenzbudget, das nur Ausgaben enthält, die in Luxemburg als „normal“ angesehen werden. Und der soziale Mindestlohn reicht

nicht aus, um dies zu decken.

Aus diesen Faktoren – steigende Ungleichheit und Armutsrisiko, unzureichende Höhe des sozialen Mindestlohns (und übrigens auch der Mindestrente) – ergibt sich eine ganze Reihe von ungesunden Folgen.

Infolge dieser Entwicklung geben mehr als ein Drittel der luxemburgischen Haushalte an, dass sie mit hohen Wohnkosten belastet sind, und bei den von Armut bedrohten Haushalten steigt dieser Anteil sogar auf über drei von fünf!

**Fig.6** Monatliche Armutsgefährdungsschwelle und monatlicher Bruttomindestlohn, alleinstehende Person, 2020





## Fast 30 % der Haushalte haben Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen

Die Schwierigkeiten, über die Runden zu kommen, nehmen im Laufe der Zeit stark zu. Im Jahr 2005 betraf dies 20% der Haushalte. Im Jahr 2020 waren es 28,6%

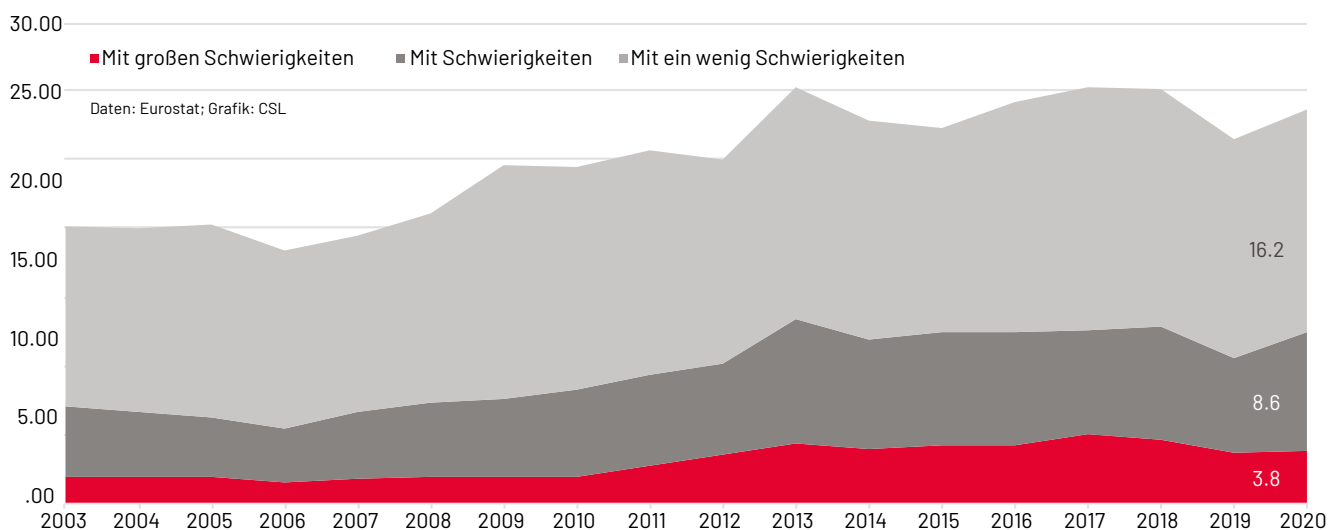
der Haushalte, die mit diesem Problem konfrontiert waren.

Während 2019 eine Verbesserung der Situation zu verzeichnen war, stieg der Anteil der Haushalte, die Schwierigkeiten haben, über die Runden zu kommen, 2020 tendenziell wieder an (Fig.7).

So ist der Anteil der Haushalte, die am

Ende des Monats Schwierigkeiten haben, seit Anfang der 2000er-Jahre um 42% gestiegen. Es überrascht nicht, dass kinderreiche Familien und Haushalte von Alleinerziehenden stärker von Schwierigkeiten betroffen sind, über die Runden zu kommen. In der Tat ist fast die Hälfte dieser beiden Haushaltstypen von diesem Problem betroffen.

**Fig.7** Anteil der Haushalte, die von einem schwierigen Monatsende betroffen sind



## „Versteckte“ Armut auch in Luxemburg vorhanden

Über die in den gängigen Statistiken dargestellten Informationen hinaus gibt es in Luxemburg, wie in anderen Ländern auch, eine versteckte Armut, die in den offiziellen Daten kaum oder gar nicht abgebildet wird und insbesondere Obdachlose betrifft, aber auch bestimmte Teile der Bevölkerung, die finanzielle Schwierigkeiten haben können.

Die Zahlen von Wohlfahrtsverbänden ermöglichen es, ein umfassenderes Bild von Armut zu zeichnen. Auch diese

Indikatoren von Sozialämtern und Wohlfahrtsverbänden deuten darauf hin, dass sich die Lebensbedingungen der am stärksten gefährdeten Haushalte und Personen im Großherzogtum kontinuierlich verschlechtern.

So ist der Betrag der von den Sozialämtern an die Bevölkerung gezahlten und nicht zurückzuerstattenden Zuschüsse von 2014 bis 2019 kontinuierlich gestiegen.

Die Sozialläden, die von Armut betroffenen Menschen Lebensmittel und Hygieneartikel zu Preisen anbieten, die bis zu 70 % unter denen der großen Einzelhandelsketten liegen, verzeichnen eine steigende Zahl von Kunden.

Sie wurden seit 2009 in Luxemburg entwickelt und waren als zeitlich begrenzte Hilfe gedacht. Zehn Jahre später gibt es sie jedoch immer noch, sie werden immer zahlreicher und zeugen somit von einem wachsenden Bedarf in der luxemburgischen Bevölkerung.

Die von der Caritas oder dem Roten Kreuz verwalteten Einrichtungen verzeichnen eine wachsende Zahl von Begünstigten, die wenige Jahre nach ihrer Gründung von 4.182 Personen auf fast 10.000 anstieg. Das bedeutet, dass immer mehr Menschen nicht über ein ausreichendes Einkommen verfügen, um ihre Grundbedürfnisse wie Nahrung und Hygiene zu befriedigen.

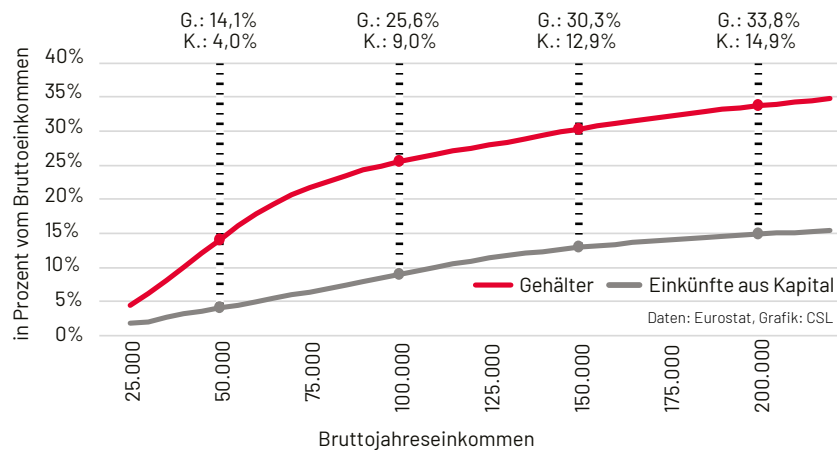
## Ein Steuersystem, das nicht sehr effektiv bei der Verringerung von Ungleichheiten ist

Angesichts dieser besorgniserregenden Entwicklungen in Bezug auf Ungleichheit und Armutsrisiko sind das Steuersystem und die Sozialtransfers normalerweise die wichtigsten Instrumente, um das Ruder über ein leistungsfähiges Umverteilungssystem herumzureißen.

Wir haben bereits darauf hingewiesen, dass die Wirksamkeit von Sozialtransfers (ohne Renten) zur Verringerung des Armutsrisikos im Laufe der Jahre abgenommen hat (siehe vorherige Seite). Auch die Wirksamkeit des Steuersystems scheint im internationalen Vergleich begrenzt zu sein. Die folgende Grafik zeigt, dass nach OECD-Daten das luxemburgische Steuersystem zwar eine Korrektur der Bruttoeinkommensverteilung ermöglicht, aber diese Korrektur ist eine der niedrigsten der verglichenen Länder (Fig.8).

Die Interpretation dieses Ergebnisses kann nur komplex sein, weist aber zweifellos teilweise auf die bereits thematisierten Elemente einer Progressivität der Besteuerung hin, die auf mittleren und unteren Einkommen (zwischen 11.000 und 45.000 €) beruht, sowie auf die bevorzugte Behandlung von Vermögenseinkommen gegenüber Arbeitseinkommen, wobei zu beachten ist, dass der Anteil der Vermögenseinkommen

**Fig.9** Vergleichende Besteuerung von Einkünften aus einer Beschäftigung als Arbeitnehmer und aus beweglichem Kapitalvermögen



mit der Höhe des Einkommens steigt und ab den höchsten Einkommensstufen sogar deutlich ansteigt.

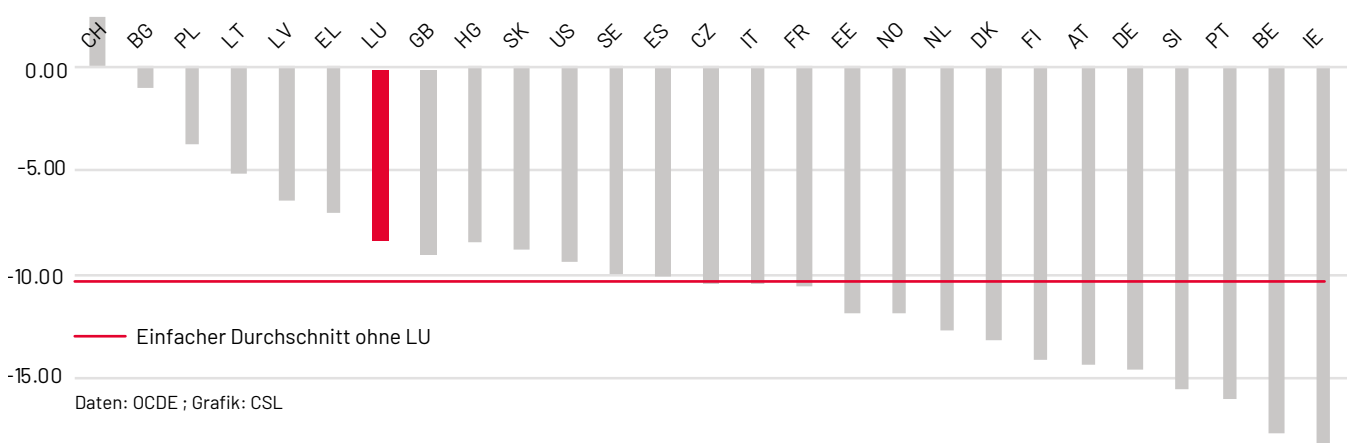
Die folgende Grafik stellt zwar einen Sonderfall dar (eine Person bezieht ihr gesamtes Einkommen aus ihrer Tätigkeit als Arbeitnehmer, während die zweite Person nur Einkünfte aus Kapitalvermögen hat, von denen 90 % Dividenden und 10 % Zinsen sind), aber aufgrund der umfangreichen Steuerbefreiungen ist ein deutlich stärkerer Anstieg der Besteuerung von Arbeitseinkommen als von Kapitaleinkommen zu verzeichnen (Fig.9).

Im Klartext heißt das, dass die Besteuerung bei gleichem Einkommen je nach Art des Einkommens stark divergiert, was eine

grundlegende Ungerechtigkeit unseres Steuersystems darstellt.

Stellt man außerdem die Besteuerung eines reinen Lohneinkommens bei gleichem Einkommen von 50.000 Euro einem gemischten Einkommen aus Lohn und verschiedenen Kapitaleinkünften gegenüber, so zeigt sich, dass ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von 4.167 Euro monatlich mit einem höheren Durchschnittssteuersatz zur Steuer beiträgt als ein anderer Arbeitnehmer, der über ein gemischtes Einkommen aus Lohn und Kapitaleinkünften aus Mobilien oder Immobilien (Miete, Sparginsen, Dividenden, Veräußerungsgewinne) verfügt. In all diesen Fällen gilt: gleiches Einkommen, unterschiedliche Besteuerung.

**Fig.8** Prozentuale Verringerung der Einkommensungleichheit (Gini-Koeffizient) durch das Steuersystem in der Bevölkerung von 18 bis 65 Jahre



## Von der notwendigen Anpassung der Tabelle an die Inflation, um die Kaufkraft zu erhalten <sup>3</sup>

Die Struktur der Tabelle stellt ein weiteres Problem des luxemburgischen Steuersystems dar, da seine Progressivität vor allem die mittleren Einkommensgruppen betrifft, die daher auch besonders stark von der Nichtanpassung der Tabelle an die Inflation betroffen sind.

Vor der Intervention des ehemaligen Finanzministers Frieden sah die Steuergesetzgebung vor, dass der Einkommenssteuertabelle automatisch an die festgestellte Veränderung des Verbraucherpreisindexes angepasst wurde. Diese Bestimmung wurde 2013 aufgehoben, und die Tabelle wurde zuletzt 2009 offiziell an die Inflation angepasst.

Die Tatsache, dass die Löhne indiziert werden, nicht aber die Tabelle, läuft darauf hinaus, dass schleichend („kalt“) mehr Steuern erhoben werden, wobei dieser fiskalische Missbrauch die monetäre Kaufkraft der Löhne verringert.

Nehmen wir als Beispiel das Jahresgehalt eines alleinstehenden Vollzeitarbeitneh-

**Tabelle 1** Quelle: CSL

Klasse 1	Vor Indextranche	Nach Indextranche	Δ in %
Brutto	4.167,00	4.271,18	2,50%
Steuerpflichtig	3.706,55	3.799,21	2,50%
Cote+ Solidarität	587	622,6	6,10%
CIS	43,49	41,68	-4,20%
Nach Steuern	3.163,04	3.218,29	1,75%

mers von 50.000 Euro brutto, was 4.167 Euro pro Monat entspricht. Wenn dieser Bruttolohn einmal im Jahr um 2,50 % aufgewertet wird, um die Inflation automatisch auszugleichen, steigt der Lohn nach Steuern nur um 1,75 % und die Verringerung des Kaufkraftverlusts ist daher nicht vollständig.

Der Anstieg nach Steuern ist geringer als der Anstieg des Bruttolohns, da das Einkommen steigt, aber vor allem die Steuern um 6,1% steigen, während der Steuerkredit für Arbeitnehmer (CIS) um 4,20% zurückgeht (Tabelle 1).

Wenn die Tabelle im gleichen Zeitraum um 2,50% angepasst und der negative Effekt des CIS neutralisiert würde, wäre der Unterschied zwischen der Bruttoerhöhung

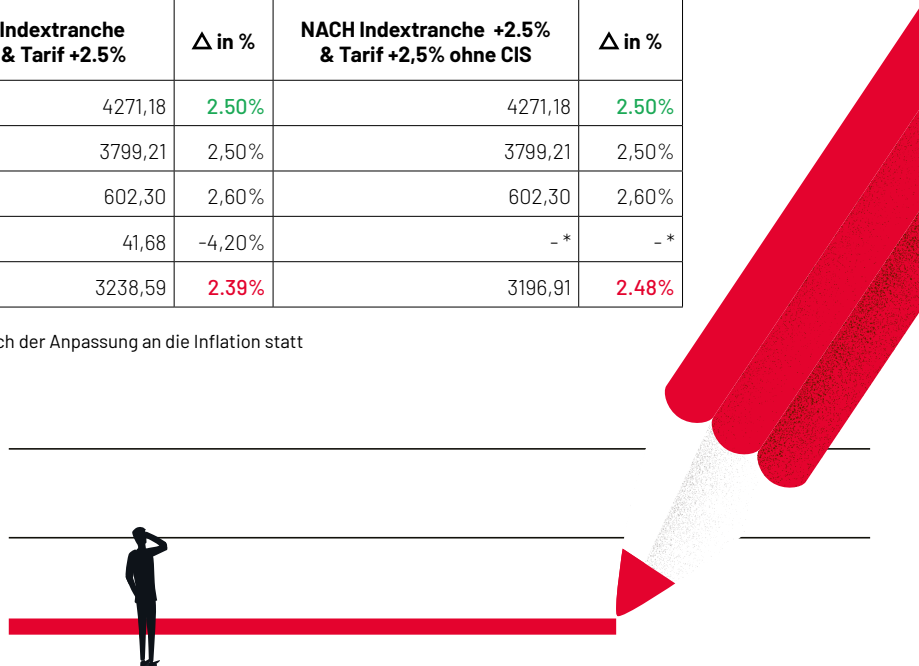
und der Erhöhung nach Steuern darauf zurückzuführen, dass bei steigendem Lohn zwangsläufig ein zusätzlicher Steuerbeitrag im Vergleich zur Ausgangssituation gezahlt werden muss (Tabelle 2).

Aber im Grunde würde die Anpassung der Tabelle an die Inflation den Verteilungsschlüssel zwischen dem Einkommen der Haushalte und dem des Staates beibehalten. Jedes Mal, wenn die Tabelle nicht indiziert wurde, profitierte letzterer von einem Anstieg seines Anteils aus dem Volkseinkommen auf Kosten der Ersteren. Wenn die Tabelle entsprechend der Inflationsrate über einen bestimmten Zeitraum indiziert wird, stabilisiert sich der Schlüssel zwischen Ersteren und Letzterem.

**Tabelle 2** Quelle: CSL

Klasse 1	Vor Indextranche +2.5%	NACH Indextranche +2.5% & Tarif +2.5%	Δ in %	NACH Indextranche +2.5% & Tarif +2.5% ohne CIS	Δ in %
Brutto	4167,00	4271,18	2.50%	4271,18	2.50%
Steuerpflichtig	3706,55	3799,21	2,50%	3799,21	2,50%
Cote+ Solidarität	587,00	602,30	2,60%	602,30	2,60%
CIS	43,49	41,68	-4,20%	- *	- *
Nach Steuern	3163,04	3238,59	2.39%	3196,91	2.48%

Notiz: \* = die Neutralisierung des CIS findet sowohl vor als auch nach der Anpassung an die Inflation statt



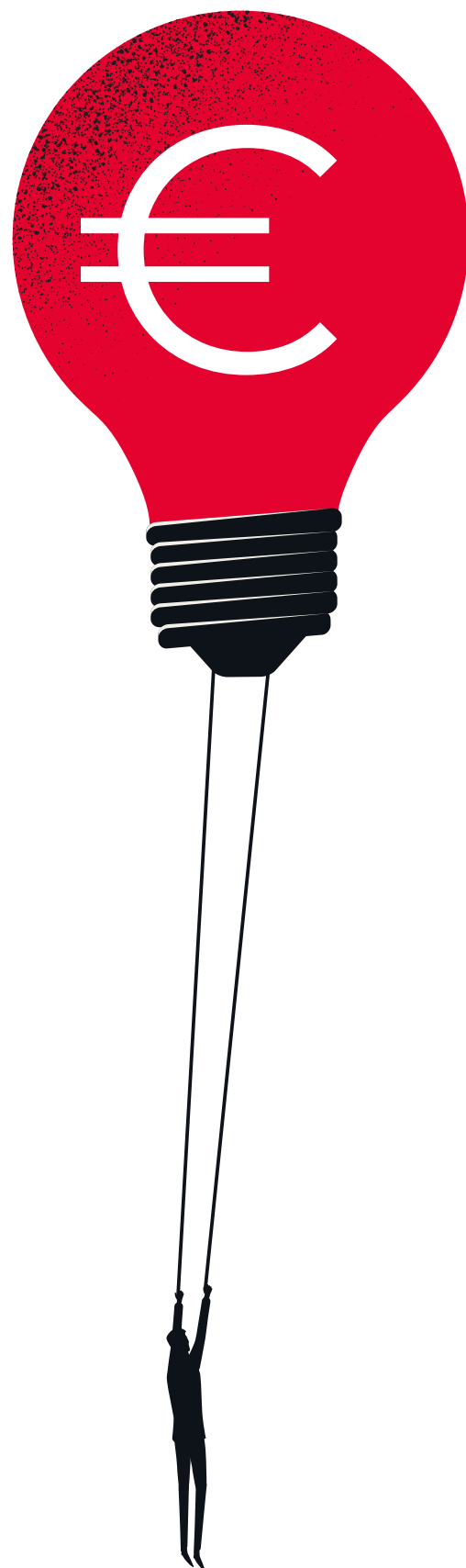
## Eine Preisexplosion, die vor allem Haushalte und energieintensive Unternehmen trifft

Vor dem Hintergrund wachsender Ungleichheit, der Nichtanpassung der Steuertabelle an die Inflation, die zu einem realen Kaufkraftverlust führt, und einer Krise auf dem Wohnungs„markt“ kommt es zu einem Anstieg der Energiepreise und einem allgemeinen Anstieg der Inflation, gemessen an den Verbraucherpreisen.

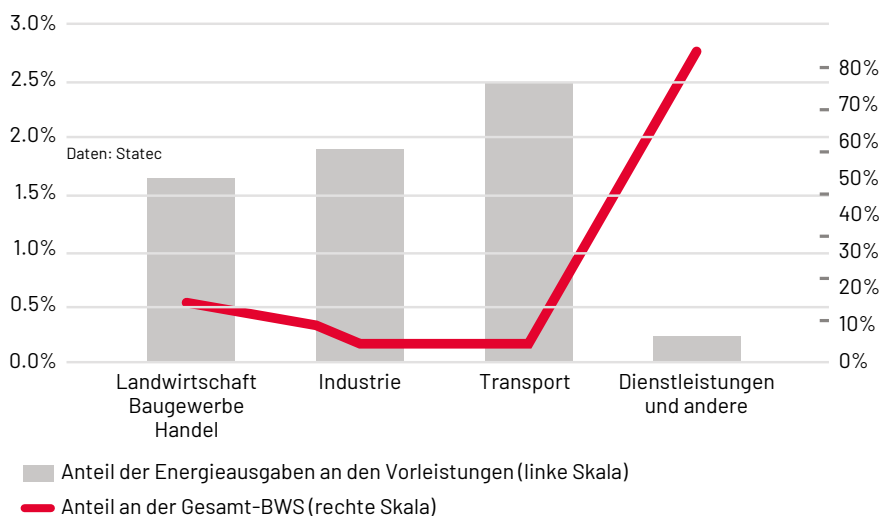
Das Statec hat nun gezeigt, dass die Situation der Unternehmen in Bezug auf die steigenden Energiepreise ganz anders aussieht: „Da die Industrie sehr energieintensiv ist, ist sie am stärksten vom Preisanstieg betroffen. Während sie normalerweise etwa ein Drittel des Gas- und Strompreises im Vergleich zu einem durchschnittlichen gewerblichen Verbraucher zahlt, zahlt sie jetzt mehr (die Preise für die Industrie haben sich bei Strom verdoppelt und bei Gas verdreifacht).

Das Statec schätzt, dass die Energiepreiserhöhungen im Jahr 2022 die Energieausgaben aller Wirtschaftszweige gegenüber 2019 um etwa 620 Mio. EUR erhöhen würden, wovon die Hälfte auf die Industrie und ein Drittel auf den Dienstleistungssektor entfallen würde. Dies entspricht einem Anstieg um 100% für die Industrie und um durchschnittlich etwa 40% für die anderen Sektoren. Im Jahr 2019 machten die Energieausgaben 2% der Vorleistungen der Industrie und 2,5% der Vorleistungen des Verkehrssektors aus, während sie bei den Dienstleistungen nur 0,4% betragen. Die Struktur der luxemburgischen Wirtschaft, die von - relativ wenig energieintensiven - Dienstleistungstätigkeiten dominiert wird, dürfte die direkten Auswirkungen des Preisanstiegs auf die Aktivität begrenzen.“ (Fig.10).

Das Statec schließt sich also in gewisser Weise der Position des OGBL an, die darin bestand und besteht, dass es zwar einen Bedarf an gezielter Unterstützung für energieintensive Unternehmen gibt, es aber keinen Grund gibt, eine allgemeine „Hilfe“ für alle Unternehmen zu beschließen.



**Fig.10** Energieausgaben von Unternehmen



## Eine Infragestellung des Index in einer Situation, in der die Bruttobetriebsüberschüsse der Unternehmen explodieren

Es gibt also keinen Grund, eine Verschiebung einer oder mehrerer Indexranchen vorzusehen, die eine „Gießkannenpolitik“ darstellt, von der alle Unternehmen profitieren, auch die, deren Rentabilität nicht gesunken oder sogar gestiegen ist.

Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die *Econews* 7/2022 der Arbeitnehmerkammer, die die beneidenswerte Situation, in der sich die luxemburgischen Unternehmen befinden, wunderbar veranschaulicht (Fig.11).

Darüber hinaus verzeichnet der Bruttobetriebsüberschuss (EBITDA) sowohl kurzfristig als auch über einen längeren Zeitraum einen der höchsten Anstiege in Europa.

Dennoch haben die Regierung, die UEL, der LCGB und die CGFP ein Abkommen unterzeichnet, das die Indexranchen verschiebt und somit die automatische Indexierung der Löhne und Gehälter in

Frage stellt, ein Instrument par excellence zur Erhaltung der Kaufkraft in Luxemburg (vorbehaltlich einer regelmäßigen Anpassung der Tabelle an die Inflation (siehe oben)), und dies zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitnehmer und Rentner dies am dringendsten benötigen.

Diese Vereinbarung sieht eine allgemeine Beihilfe (= Indexmanipulation) für alle luxemburgischen Unternehmen vor, auch für die, die nicht oder kaum von den steigenden Energiepreisen betroffen sind und sich in einer sehr „komfortablen“, ja sogar außergewöhnlichen Rentabilitätssituation befinden.

Die Regierung ist inzwischen gegenüber der Tripartite zumindest vorübergehend zurückgerudert, indem sie die ursprünglich geplante Manipulation vorerst auf die im Juli 2022 fällige Tranche beschränkt hat.

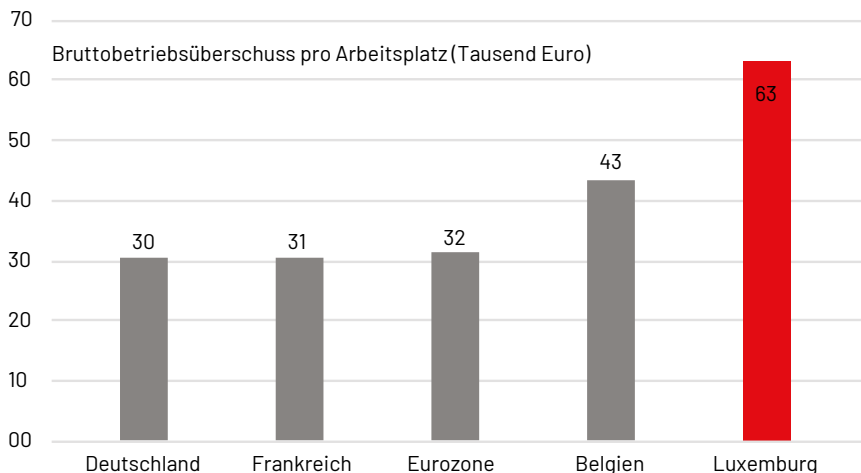
Dennoch muss klar gesagt werden, dass die Aufhebung des automatischen Charakters des Index – und dies zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitnehmer und Rentner ihn am dringendsten benötigen – eindeutig eine grundlegende Manipulation und Infragestellung des Systems darstellt.

Es sei daran erinnert, dass das Stateg bei der Vorstellung seines jüngsten Konjunk-

turberichts einen Verlust des real verfügbaren Pro-Kopf-Einkommens von 2% im Jahr 2022 angab.

Wir werden im Rahmen dieses Dossiers nicht auf die Bedeutung des Index für das luxemburgische Sozialmodell und den sozialen Frieden eingehen, die bei anderen Gelegenheiten ausführlich beschrieben wurde. Aber es ist klar, dass die derzeitige Manipulation, die aus wirtschaftlicher Sicht absolut ungerechtfertigt ist, einen Frontalangriff auf das luxemburgische Sozialmodell darstellt.

**Fig.11** Luxemburgs Betriebsgewinnspanne pro Arbeitsplatz ist im Vergleich zu den Nachbarländern wenig besorgniserregend.



## Die Kompensation zur Indexverschiebung ist unzureichend...

Die folgenden Berechnungen der CSL<sup>5</sup> zeigen, dass die Verschiebung der Indextranche von Juli 2022 im Vergleich zu dem von der Regierung eingeführten Steuerkredit für Energie (CIE) einen Kaufkraftverlust für einen Großteil der Arbeitnehmer darstellt.

Die folgende Tabelle zeigt, dass selbst ein Haushalt im zweiten Quintil mit dem CIE im Vergleich zur regelmäßigen Indexierung seines Lohns immer noch verlieren kann. So verliert ein Ehepaar, das in Klasse 2 besteuert wird und in dem nur ein Ehepartner für einen monatlichen Bruttolohn von 5.500 Euro arbeitet, mit dem CIE und aufgrund der Verschiebung einer Indexstufe 13 Euro pro Monat.

Paar aus Q2, besteuert in Klasse 2, 1 Ehepartner der vollzeit arbeitet (1x5500€)	
Brutto Monatslohn April 2022	5.500 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	608 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	69 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	4.892 €
- Steuern	419 €
+ CIS	20 €
<b>= Netto-Monatslohn April 2022</b>	<b>4.424 €</b>

Brutto Monatslohn mit Indextranche von Juli 2022	5.638 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	623 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	71 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	5.015 €
- Steuern	449 €
+ CIS	18 €
<b>= Netto Monatslohn mit Indextranche Juli 2022</b>	<b>4.513 €</b>

Gewinn pro Monat mit Indextranche Juli 2022	89 €
Gewinn pro Monat mit Energiesteuerkredit	76 €
<b>= monatlicher Verlust mit CIE im Vergleich zur Indextranche von Juli 2022</b>	<b>-13 €</b>



## ... und ungerecht

Wie in den folgenden Tabellen gezeigt, können zwei Haushalte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 6 000 Euro entweder zu den Gewinnern oder zu den Verlierern gehören. Wenn die Haushalte nach Statec-Angaben im dritten Quintil eingestuft sind, ist der Haushalt, in dem beide Ehepartner vollzeitbeschäftigt sind und ein monatliches Bruttoeinkommen von jeweils 3.000 Euro haben, aufgrund des CIE ein Gewinner (71 Euro mehr pro Monat), während der Haushalt, in dem nur ein Ehepartner für ein monatliches Bruttoeinkommen von 6.000 Euro arbeitet, ein Verlierer ist (32 Euro weniger pro Monat).

Schließlich gilt eine Indexbranche nicht nur für das Grundgehalt, sondern auch für zahlreiche Formen von Zuschlägen (Übersstunden, Prämien, 13. Monatsgehalt...). Die Übertragung einer Indexbranche und ihre Ersetzung durch ein CIE ist für einen Arbeitnehmer, der in der Regel von diesen Lohnergänzungen profitiert, umso ungünstiger.

Paar aus Q3, besteuert in Klasse 2, die beiden Ehepartner vollzeitbeschäftigt (2x3000€=6000€)	
Brutto Monatslohn April 2022	6.000 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	663 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	68 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	5.337 €
- Steuern	528 €
+ CIS	116 €
<b>= Netto-Monatslohn April 2022</b>	<b>4.857 €</b>

Brutto Monatslohn mit Indexbranche von Juli 2022	6.150 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	680 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	70 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	5.470 €
- Steuern	563 €
+ CIS	116 €
<b>= Netto Monatslohn mit Indexbranche Juli 2022</b>	<b>4.954 €</b>

Gewinn pro Monat mit Indexbranche Juli 2022	97 €
Gewinn pro Monat mit Energiesteuerkredit	168 €
<b>= monatlicher Gewinn mit CIE im Vergleich zur Indexbranche von Juli 2022</b>	<b>71 €</b>

Paar aus Q3, besteuert in Klasse 2, 1 Ehepartner vollzeitbeschäftigt (1x6000€=6000€)	
Brutto Monatslohn April 2022	6.000 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	663 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	76 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	5.337 €
- Steuern	528 €
+ CIS	12 €
<b>= Netto-Monatslohn April 2022</b>	<b>4.744 €</b>

Brutto Monatslohn mit Indexbranche von Juli 2022	6.150 €
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	680 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	78 €
= Steuerpflichtiges Einkommen	5.470 €
- Steuern	563 €
+ CIS	9 €
<b>= Netto Monatslohn mit Indexbranche Juli 2022</b>	<b>4.839 €</b>

Gewinn pro Monat mit Indexbranche Juli 2022	94 €
Gewinn pro Monat mit Energiesteuerkredit	62 €
<b>= monatlicher Verlust mit CIE im Vergleich zur Indexbranche von Juli 2022</b>	<b>-32 €</b>

In der folgenden Tabelle wird ein Haushalt mit der gleichen Zusammensetzung und dem gleichen monatlichen Bruttoeinkommen (5.500€ im April 2022) wie der Haushalt in der ersten Tabelle dargestellt. Der einzige Unterschied zwischen den beiden Haushalten besteht im Stundenlohn und damit in den Arbeitsstunden, die für ein monatliches Bruttoeinkommen von 5.500€ aufgewendet werden. Der Haushalt, der in der folgenden Tabelle dargestellt ist, muss nämlich 20 Überstunden pro Monat arbeiten, um auf das gleiche monatliche Bruttoeinkommen zu kommen wie der Haushalt in der ersten Tabelle. Es zeigt sich, dass der Haushalt, der Überstunden leistet, mit dem CIE-Modell mehr verliert als mit einer Indexstufe (Verlust von 24 €/Monat in diesem Fall gegenüber einem Verlust von 13 €/Monat für den Haushalt in der ersten Tabelle).

Dies lässt sich aus zwei Gründen erklären: Einerseits verliert dieser Haushalt nicht nur die Indextranche auf sein Grundgehalt, sondern auch die Indextranche auf den Überstunden, die im Übrigen steuerfrei sind. Im Falle der Überstunden entspricht der Nettoverlust infolge des Aufschubs der Indexierung fast dem Bruttoverlust, da die Überstunden vollständig von der Steuer und teilweise von den Sozialversicherungsbeiträgen<sup>6</sup> befreit sind. Im Falle der Überstunden ist der Nettoverlust infolge des Aufschubs der Indexierung fast identisch mit dem Bruttoverlust. Auf der anderen Seite steigt der monatliche Bruttolohn infolge der Überstunden. Wie im Gesetzentwurf erläutert, sind Überstunden in die Lohnbasis für die Berechnung des CIE einzubeziehen. Dies verringert also die Höhe des CIE<sup>7</sup> ab einem monatlichen Bruttolohn von 3.667€.

Angesichts dieser Entwicklungen kann das CIE keinesfalls eine akzeptable Kompensierung für eine Verschiebung von Indextranchen darstellen. Ein solches CIE-System könnte höchstens zusätzlich zu einer regelmäßigen Anwendung des Indexmechanismus kommen, um den Haushalten in dieser schwierigen Zeit zu helfen.

<b>Paar aus Q2, besteuert in Klasse 2, 1 Ehepartner vollzeitbeschäftigt mit einem Brutto Stundenlohn von 27,36€ und mit 20 Überstunden pro Monat (1x5500€)</b>	
Brutto Monatslohn April 2022	4.734 €
Monatlicher Bruttozuschlag April 2022	766 €
<b>= Bruttomonatslohn April 2022</b>	<b>5.500 €</b>
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	538 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	66 €
<b>= Steuerpflichtiges Einkommen</b>	<b>4.195 €</b>
- Steuern	276 €
+ CIS	20 €
<b>= Netto-Monatslohn April 2022</b>	<b>4.640 €</b>

Brutto Monatslohn mit Indextranche von Juli 2022	4.852 €
Monatlicher Bruttozuschlag nach Indexierung Juli 2022	785 €
<b>= Bruttomonatslohn nach Indexierung Juli 2022</b>	<b>5.638 €</b>
- Sozialabgaben (Gesundheit, Rente)	552 €
- Sozialabgaben (Pflegeversicherung)	67 €
<b>= Steuerpflichtiges Einkommen</b>	<b>4.300 €</b>
- Steuern	296 €
+ CIS	18 €
<b>= Netto Monatslohn mit Indextranche Juli 2022</b>	<b>4.740 €</b>

Gewinn pro Monat mit Indextranche Juli 2022	100 €
Gewinn pro Monat mit Energiesteuerkredit	76 €
<b>= monatlicher Verlust mit CIE im Vergleich zur Indextranche von Juli 2022</b>	<b>-24 €</b>

### Fußnoten

- 1 Auf Grundlage der Sozialversicherungsstatistiken, die zur Berechnung der tatsächlichen Progression des gesetzlichen Mindestlohns herangezogen werden. Es handelt sich dabei um das Verhältnis zwischen dem höchsten Lohn ohne Berücksichtigung der höchsten 5% der Löhne und dem niedrigsten Lohn ohne Berücksichtigung der niedrigsten 20% der Löhne.
- 2 Diese minimale Aufwertung basiert auf der Entwicklung des Index seit 2014, dem Jahr der mit den Gewerkschaften unterzeichneten Vereinbarung, und nicht auf 2006, dem Jahr, in dem die Familienleistungen eingefroren wurden.
- 3 Quelle für diesen Unterabschnitt: Econews 8/2022 der Arbeitnehmerkammer
- 4 CSL-Econews 7/2022: *Quand je me regarde, je me quand jeme compare, je me console*
- 5 Stellungnahme der CSL vom 17. Mai 2022 zum Gesetzentwurf zur Umsetzung der Tripartite-Vereinbarung vom 31. März 2022
- 6 Es müssen nämlich nur die Sachleistungsbeiträge für die Krankenversicherung und die Beiträge für die Pflegeversicherung auf den nicht erhöhten Anteil der Überstunden (die 100%) gezahlt werden. Andere Formen von Beiträgen gelten nicht für Überstunden.
- 7 Siehe Seite 20: „Unter dem monatlichen Bruttolohn im Sinne dieses Titels sind alle Bezüge und Vorteile einschließlich der Freistellungen nach Artikel 115 zu verstehen, die dem Arbeitnehmer im Laufe des betreffenden Monats zukommen. Nicht regelmäßig wiederkehrende und außerordentliche Einkünfte sind jedoch nicht einzubeziehen, es sei denn, sie stellen die Gegenleistung für eine Verringerung des regulären Arbeitsentgelts dar.“



Das Dossier dieser Aktuell-Ausgabe veranschaulicht sehr gut, dass die aktuelle politische Priorität eher in der Stärkung der sozialen „Instrumente“ in Luxemburg liegen sollte als in ihrer Infragestellung.

Wir befinden uns in einer Situation, in der die wirtschaftliche Leistung und die Rentabilität der Unternehmen in der Europäischen Union beispielhaft sind, die sozialen Indikatoren jedoch seit Jahren einen negativen Trend aufweisen, die Kaufkraft durch die hohe Inflation und die Infragestellung des Index stark in Frage gestellt wird, einige Sozialtransfers aufgrund ihrer Nicht-Indexierung an Effizienz verlieren, das Steuersystem zur Verstärkung der Ungleichheiten beiträgt, anstatt sie zu begrenzen, und die Wohnkosten die unteren und mittleren Einkommenschichten ersticken.

**Die politischen Prioritäten scheinen also klar gesetzt zu sein! Grad elo!**



# GRAD ELLO!

Méi Kafkraaft, besser Paien

Sécher Aarbechtsplazen

Eng reell Work-life Balance

Eng staark Sozialversécherung

Gerechtegheet an der Steierpolitik

Eng aktiv Politik fir bezuelbaart Wunnen

## „Tâchen“-Diskussion in den Kompetenzzentren: Vieles bleibt ungeklärt

Am 16. Juni 2022 fand auf Anfrage von Myriam Cecchetti von déi Lénk eine „Aktualitätsstunde“ zur Situation von Personal und Kompetenzzentren für schulische Inklusion in der Abgeordnetenkammer statt. In der Kammerdebatte wurde auch die Frage nach der Aufgabendefinition („tâche“) des edukativen und psychosozialen Personals in den Kompetenzzentren zur Betreuung von Kindern mit spezifischen Bedürfnissen aufgeworfen.

Die meisten Parteien scheinen sich jedoch bewusst zu sein, dass es hier ein Problem gibt und dass eine Überlastung des Personals vorhanden ist, was zu Unzufriedenheit oder sogar zu Abgängen geführt hat. Eine klarere und realistische Definition der „tâche“ ist notwendig, die den verschiedenen Aufgaben des Personals gerecht wird.

Für die APCCA (Personalvertretung der Kompetenzzentren) und das SEW/OGBL ist dies bei der Vereinbarung, die der Minister im November 2021 allein mit 3 CGFP-Erziehervereinigungen ausgehandelt hat, nicht der Fall. Vieles bleibt vage und ist nicht an die Komplexität der Aufgaben in den Kompetenzzentren angepasst.

Nur als Beispiel: Die Vereinbarung sieht 40 Stunden im Jahr für Gespräche mit den Eltern vor. Das pädagogische und psychosoziale Personal hat daher etwa eine Stunde pro Woche Zeit, um mit den Eltern zu sprechen – wohlverstanden mit den Eltern aller betreuten Kinder.

Letztlich bedeutet dies nichts anderes, dass das Personal in der Realität weiterhin unbezahlte Überstunden leisten muss, um die Kinder angemessen zu betreuen.

APCCA und SEW/OGBL wollten daher die Verhandlungen mit dem Minister fortsetzen und teilten ihm dies in einer Unterredung am 4.2.2022 mit. Der Minister weigerte sich jedoch, die Verhandlungen

fortzusetzen. Infolgedessen haben wir die Schlichtung mit dem Dossier befasst.

In diesem Zusammenhang müssen wir noch einmal einige Dinge klarstellen. Der Minister behauptete in der Kammer, die APCCA sei zwar in die Verhandlungen eingebunden worden, sei aber zu keinerlei Kompromiss bereit gewesen. Deswegen habe er allein mit der CGFP eine Einigung unterschrieben, denn nur mit dieser finde man Vereinbarungen, „déi d’Stross haalen“ (Zitat Meisch).

In Wahrheit verteidigten die APCCA und die drei Vereinigungen der CGFP jedoch bei allen Treffen mit dem Ministerium eine gemeinsame Position. Bis plötzlich ab dem 1. Oktober 2021 auf allen Seiten „Funkstille“ herrschte... bis uns am 16. November 2021 aus der Presse mitgeteilt wurde, dass der Minister eine Vereinbarung mit der CGFP unterzeichnet habe.

Wir waren also überhaupt nicht in die Verhandlungen dieses Abkommens involviert – und so logischerweise konnten wir überhaupt keinen Kompromiss eingehen!

Leider ist das Schlichtungsverfahren nun gescheitert. Dies wurde uns vor kurzem von der Präsidentin der Schlichtungskommission mitgeteilt – laut ihrer Interpretation sei die Schlichtungskommission nicht zuständig, da es APCCA und SEW/OGBL nur um das Abkommen zwischen Minister und CGFP ginge und nicht um die Arbeitsbedingungen des betroffenen Personals. Dies ist, gelinde gesagt, grober Unfug – offensichtlich handelt es sich um ein und dieselbe Frage.

Die Antwort der Präsidentin der Schlichtungskommission kommt mehr als vier Monate nach Einreichen der Anfrage – weit über der legalen Frist von sechs Wochen! Dem ging voraus, dass die CGFP das Verfahren an sich in Frage stellte und



sich schlicht und einfach weigerte, Vertreter zu nennen. Schließlich schloss sich der Minister der Position der CGFP an und stellte ebenfalls in Frage, dass es überhaupt einen Streitfall gibt (im Gegensatz zu dem, was er noch bei einer Unterredung am 28. April behauptete).

Diese Ablehnung eines Schlichtungsverfahrens, ohne dass überhaupt eine Sitzung stattgefunden hat, ist ein unerhörter Vorgang und letzten Endes nichts anderes als ein Angriff auf das Streikrecht des betroffenen Personals. Der OGBL prüft derzeit juristische Schritte, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene (ILO).

Es ist allerdings schade, dass es so weit kommen muss, denn es müssten doch alle Akteure an guten Arbeitsbedingungen und einer qualitativ hochwertigen Betreuung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen beteiligt werden!

Daher nochmal unser Appell an Minister Meisch: Kommen Sie zurück an den Verhandlungstisch! Suchen wir gemeinsam nach Lösungen für das Personal der Kompetenzzentren! ◇

## Mehrjahresverträge im Bildungs – und Forschungssektor: Befristete Arbeitsverträge dürfen nicht zur Norm werden

In einer rezenten Sitzung befasste sich der Vorstand der Abteilung Hochschulwesen und Forschung des SEW/OGBL, der alle OGBL-Personaldelegierten des Sektors umfasst, unter anderem mit den kürzlich unterzeichneten Mehrjahresverträgen zwischen dem Ministerium für Hochschulwesen und Forschung einerseits und der Universität Luxemburg und den öffentlichen Forschungszentren (die drei LI: LIH, LISER, LIST) sowie dem Nationalen Forschungsfonds (FNR) andererseits.

Die Delegierten begrüßten zunächst, dass die Drohung eines Einfrierens der Haushaltsmittel, die eine Zeit lang über dem Sektor schwebte und gegen die der OGBL eine Kampagne geführt hatte, abgewendet wurde. Die Zahlen entsprechen weiterhin der von der Abgeordnetenkommission verabschiedeten mehrjährigen Haushaltsplanung und sowohl das Ministerium als auch die Universität und die LI freuten sich über „Rekordinvestitionen“, mit einem Wachstum der Haushaltsdotierung für die kommenden vier Jahre um 17,6 % im Vergleich zu den vorherigen Vierjahresplänen (2018-2021).

Der OGBL begrüßt die Tatsache, dass die Investitionen in das Hochschulwesen und die Forschung eine Priorität für die Regierung bleiben und wird sich weiterhin gegen jegliche Bestrebungen wehren, diese Entwicklung zu bremsen oder gar Einsparungen in diesem Sektor vorzunehmen.

Der OGBL begrüßt ebenfalls die Betonung der Abstimmung und der Komplementarität zwischen der Universität, den LI und dem Max-Planck-Institut, die allerdings nicht nur dem „Bemühen um eine gute und effiziente Verwaltung der öffentlichen Gelder“ entsprechen sollte, sondern auch dazu beitragen muss, gemeinsame Projekte und



Austauschprogramme zu entwickeln, die die interdisziplinäre Zusammenarbeit, die Attraktivität des Sektors und seine internationale Ausstrahlung ausbauen.

In diesem Sinne würde es der OGBL begrüßen, den Austausch zwischen den verschiedenen Einrichtungen des Sektors weiter auszubauen. Ein erster Schritt in diese Richtung wurde im Rahmen des Mantelkollektivvertrags für die Beschäftigten der öffentlichen Forschungszentren unternommen, der einen regelmäßigen Austausch von Stellenangeboten zwischen den drei LI vorsieht. Weitere Anstrengungen müssen unternommen werden, um die Mobilität sowohl innerhalb als auch zwischen den Einrichtungen zu verbessern, z. B. durch die Einführung von sektoralen Modellen für die zeitweise Überlassung von Arbeitskräften im Rah-

men von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern.

In diesem Sinne bleibt ein großer Wertestropfen der kürzlich unterzeichneten Mehrjahresverträge bestehen, der ihrer Ansicht nach auch im Widerspruch zum Ziel einer langfristigen Entwicklung des Sektors steht, nämlich die erklärte Absicht, den Anteil der befristeten Verträge im Vergleich zu den unbefristeten Verträgen in den Angaben zur Personalentwicklung für die Jahre 2022-2025 noch weiter zu erhöhen. Und das, obwohl der Anteil der befristeten Arbeitsverträge in diesem Sektor bereits deutlich höher ist als in der Gesamtwirtschaft.

Die Prognosen für die Universität Luxemburg gehen in der Tat davon aus, dass der Anteil der unbefristeten Verträge von

44,8 % und der Anteil der befristeten Verträge von 55,2 % im Jahr 2021 auf 40 % und der Anteil der befristeten Verträge auf 60 % im Jahr 2025 ansteigen wird.

Bei den LI ist der Anteil der befristeten Verträge derzeit noch nicht so hoch wie an der Universität. Für das LIH wird ein Anstieg der befristeten Verträge von 32,2 % im Jahr 2022 auf 35,3 % im Jahr 2025 prognostiziert, und für das LISER würde der Anteil der befristeten Verträge von 35,6 % im Jahr 2022 auf 40,4 % im Jahr 2025 ansteigen. Der Mehrjahresvertrag mit dem LIST hingegen enthält keine nach Arbeitsverträgen differenzierte Angaben.

Für den OGBL handelt es sich hierbei gänzlich um den falschen Weg. Es gibt keinen Grund, die Zahl der befristeten und damit prekären Verträge noch weiter zu erhöhen, was letztlich der Attraktivität des Sektors schadet. Vor allem für das Lehr- und Forschungspersonal unter 40

Jahren wird es immer schwieriger, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu bekommen. Gerade in dieser Altersgruppe ist es üblich, eine Familie zu gründen, ein Haus zu kaufen (und somit einen Bankkredit aufzunehmen) ... Ohne die Möglichkeit, in einen unbefristeten Arbeitsvertrag aufzusteigen, werden die Betroffenen dazu tendieren, den Hochschul- und Forschungssektor in Luxemburg zu verlassen, um entweder eine andere Stelle im Ausland anzutreten oder in einen anderen Sektor (insbesondere den öffentlichen Sektor) in Luxemburg zu wechseln.

Der OGBL möchte daran erinnern, dass das Regierungsprogramm von 2018 die formelle Verpflichtung der Koalitionspartner enthielt, dass „der Kampf gegen die Prekarisierung des Forscherstatus geführt wird“ und dass „zu diesem Zweck die berufliche Situation sowie die langfristigen Karriereperspektiven der Forscher

analysiert werden“.

Nicht nur die Tatsache, dass eine solche Analyse oder gar eine Gesetzesinitiative in diese Richtung bisher nicht unternommen wurde, sondern auch die Prognosen zur Personalentwicklung, die einen Anstieg des Anteils der befristeten Arbeitsverträge vorsehen, weisen eindeutig in die entgegengesetzte Richtung. Will die Regierung also möglicherweise ihre Versätze gar nicht erfüllen?

Für die Attraktivität des Hochschullehrer – und Forscherberufs gibt es in der Tat keine Alternative zu einer Entwicklung langfristiger Karriereperspektiven in Luxemburg. Der OGBL fordert daher den Minister für Hochschulwesen und Forschung, die Universität und die LI auf, ihre Ziele zu überdenken und stattdessen den Anteil der unbefristeten Arbeitsverträge zu erhöhen. ◊



## Finanzsektor: Die (un)bekannte Realität des Bankensektors

Wie kommt es, dass Tausende von Arbeitnehmern im Bankensektor von der linearen Lohnerhöhung von 0,7 %, die im Kollektivvertrag der Banken ausgehandelt und ratifiziert wurde, ausgeschlossen sind?

Tatsächlich haben die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB zum ersten Mal seit 2008 eine lineare Lohnerhöhung von 0,7 % für 2022 und 0,5 % für 2023 ausgehandelt. Halleluja! Endlich!!! Die Freude war groß und alle warteten ungeduldig auf die Lohnabrechnung für Januar 2022.

Doch die Realität sieht ganz anders aus.

Nach unserer Mitteilung über die Lohnerhöhung im Januar 2022 schickte die ABBL ihren Mitgliedern eine schriftliche Empfehlung, die Löhne nicht für alle ihre Beschäftigten zu erhöhen, sondern diesen Aspekt des Kollektivvertrags den Beschäftigten der Gruppen A, B, C und D vorzubehalten. Diese Empfehlung der ABBL entspricht jedoch nicht den Bedingungen des Kollektivvertrags und schon gar nicht den Bedingungen des in Luxemburg geltenden Arbeitsrechts.

Eine Forderung wie die der ABBL, die

Lohnerhöhung von 0,70 % nur den Beschäftigten der Gruppen A, B, C, D vorzubehalten, ist ein Aufruf, bestehende Gesetze und ausgehandelte Vereinbarungen nicht anzuwenden oder sogar wesentlich zu verletzen.

Wenn man hinter den Vorhang der Banken blickt, wird einem schnell klar, dass die Arbeitsbedingungen von Tausenden von Arbeitnehmern alles andere als rosig sind. In den letzten Wochen hat das Syndikat Finance Sector mit verschiedenen Arbeitnehmern, verschiedenen Personaldelegationen und verschiedenen Banken gesprochen. Und die ungeschrie-



bene Wahrheit ist, dass Tausende von Beschäftigten weder unter den Kollektivvertrag fallen noch als „leitende Angestellte“ betrachtet werden.

### „Niemandland“, „falsche Führungskräfte“, „hybride Arbeitnehmer“.

Das Phänomen der „falschen Führungskräfte“ ist hartnäckig. In den letzten Jahren hat es sich massiv ausgebreitet: Es handelt sich nicht um Hunderte, sondern um Tausende von Menschen. Eine der größten Banken in Luxemburg hat 600 Arbeitnehmer, die als „falsche Führungskräfte“ („faux cadres“) bezeichnet werden. Laut ABBL handelt es sich dabei jedoch

um 600 Mitglieder der Geschäftsleitung, denn laut ABBL haben diese 600 Personen keinen Anspruch auf die Wirkung der ausgehandelten Lohnerhöhung des Kollektivvertrags! Aufgrund ihres hybriden Status sind sie benachteiligt: Sie genießen nicht die Vorteile eines echten „leitenden Angestellten“, aber sie profitieren auch nicht von den Auswirkungen der im Kollektivvertrag ausgehandelten Lohnerhöhung.

- Wenn die Arbeitgeber anerkennen, dass sie keine „leitenden Angestellten“ sind, warum haben sie dann keinen Anspruch auf die Lohnerhöhung von 0,7%?
- Wenn die Arbeitgeber anerkennen, dass sie „leitende Angestellte“ sind, warum haben sie dann nicht das Recht auf die gleiche Behandlung und die großen Vergünstigungen für leitende Angestellte?

Ist das legal? NEIN, natürlich ist das nicht legal.

Wie kann sichergestellt werden, dass diese Tausenden von Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden?

Tausende von Arbeitnehmern sind also wieder einmal ausgeschlossen, obwohl der Kollektivvertrag und das luxemburgische Gesetz etwas anderes vorsehen. Wir wollten uns ein für alle Mal mit dieser Frage befassen und auch diese Beschäftigten über ihre Rechte informieren.

### „Wenn es keinen Kläger gibt, wird kein Recht gesprochen“.

Wir sind nicht bereit zu akzeptieren, dass nicht für Gerechtigkeit gesorgt wird. Wir sind nicht bereit zu akzeptieren, dass eine ABBL ihre Mitglieder dazu verleitet, die geltenden Vereinbarungen nicht oder nicht korrekt anzuwenden. Sie stellt die Grundlagen des luxemburgischen Sys-

**Wir sind nicht bereit zu akzeptieren, dass nicht für Gerechtigkeit gesorgt wird**

tems der Arbeitsvereinbarungen in Frage. Es handelt sich hier nicht um eine unterschiedliche Auslegung oder Meinungsverschiedenheit über ein Element des Kollektivvertrags zwischen einer Gewerkschaft und der ABBL, sondern um eine Infragestellung der korrekten Anwendung der in Luxemburg geltenden Gesetze, die wir nicht bereit sind zu akzeptieren.

Das luxemburgische Kollektivvertragsgesetz ist klar und unmissverständlich: Nur „leitende Angestellte“ und Praktikanten sind von der Anwendung der Auswirkungen von Kollektivverträgen ausgeschlossen. Darüber hinaus stellt das Gesetz klar, dass jede kollektive oder individuelle Vereinbarung, die das Gegenteil behauptet, null und nichtig ist.

Darüber hinaus wurde dasselbe Gesetz in den Geltungsbereich des geltenden und allgemeinverbindlich erklärten Kollektivvertrags für Bankangestellte umgesetzt. Dieser Vertrag und die Vereinbarung über den Geltungsbereich wurden von den Sozialpartnern, insbesondere der ABBL und den Gewerkschaften, ausgehandelt und ratifiziert. Wie und warum kann man nun das Gegenteil behaupten und sich nicht an die Vereinbarungen halten?

Als OGBL werden wir uns nicht von diesen Versuchen der ABBL bremsen lassen. Wir sind die Gewerkschaft aller Arbeitnehmer im Finanzsektor und es ist unsere Pflicht und Legitimität, die Arbeitnehmer über ihre Rechte zu informieren und dafür zu sorgen, dass diese auch eingehalten werden. ◊



## Ein „Uber“ à la luxembourgeoise? Nein, danke!

Noch bevor die Reform des Taxigesetzes abgeschlossen ist, hat Mobilitätsminister François Bausch ein neues Projekt in diesem Sektor angekündigt: eine App, die den Kontakt zwischen Kunden und Taxibetreibern erleichtern soll.

Zum jetzigen Zeitpunkt wird das Projekt mit der Plattform „Uber“ verglichen, die sogenannte „selbständige“ Fahrer beschäftigt, von denen viele nicht ordnungsgemäß versichert sind und weniger als den Mindestlohn in ihrem jeweiligen Land verdienen. Dank der in Luxemburg geltenden Gesetze ist dies in Luxemburg noch nicht möglich – und soll es auch nicht werden.

Der Mobilitätsminister hat kürzlich „Uber“ für seine Arbeitsweise gelobt und das Unternehmen als Inspirationsquelle

für sein neues Projekt einer ähnlichen Anwendung in Luxemburg genannt, wobei jedoch Sozialdumping – ein wesentlicher Bestandteil des „Uber“-Modells – vermieden werden müsse.

Das Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL des OGBL hat mehrmals vor den Praktiken der „Uberisierung“ gewarnt. Der OGBL widersetzt sich nicht prinzipiell jeder Möglichkeit, eine digitale Plattform im Sektor zu organisieren, besteht jedoch darauf, dass deren Entwicklung unter Einhaltung nicht nur des Arbeits- und Sozialrechts, sondern auch des geltenden Kollektivvertrags im Sektor erfolgt.

Sollte es jedoch das Ziel des Ministers sein, tatsächlich ein System des Sozialdumpings zu Lasten der Taxifahrer zu implementieren, wird er auf frontalen

Widerstand seitens des Syndikats Straßentransport & Schifffahrt/ACAL des OGBL stoßen. Der OGBL wird sich nämlich gegen jede Form von Scheinselbstständigkeit, Aushöhlung des Kollektivvertrags oder Sozialdumping in diesem Sektor wehren. Jeder Taxifahrer muss das Recht auf einen würdigen Lohn und gute Arbeitsbedingungen haben.

Das Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL des OGBL fordert den Minister und die Regierung daher auf, keine Reform des Taxisektors ohne vorherige Konsultation des OGBL einzuleiten und ein Kontrollsystem einzurichten, das darauf abzielt, jede Form von Missbrauch im Sektor zu verhindern.

Die Digitalisierung des Sektors darf nicht auf Kosten der sozialen Aspekte gehen! ◊





# OGBL fordert, dass die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens gestoppt wird

Eine Pressekonferenz, eine Demonstration und Anfragen an die Kandidaten bei den Parlamentswahlen vom 12. und 19. Juni: Der OGBL hat von der kürzlich in Frankreich stattgefundenen Wahlkampagne profitiert.

Nachdem die negativen Auswirkungen der Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens bei den französischen Grenzgängern für großen Aufruhr gesorgt hatten, beschloss die französische Regierung im vergangenen Jahr schließlich, einen Rückzieher zu machen und die Bestimmungen des alten Steuerabkommens für die Jahre 2020 und 2021 weiterhin anzuwenden. Wie der OGBL jedoch seither immer wieder betont hat, handelt es sich hierbei nur um eine vorübergehende Lösung und es ist zu befürchten, dass sich ohne eine grundlegende Neuverhandlung des betreffenden Steuerabkommens die gleiche Situation im Jahr 2022 wiederholen wird.

Aus diesem Grund hält der OGBL den Druck aufrecht und hat insbesondere den Wahlkampf in Frankreich genutzt, um die zukünftigen Abgeordneten dafür zu sensibilisieren, indem er fordert, dass die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens definitiv beendet wird, und indem er den Rückgriff auf eine neue, gerechtere Methode zur Globalisierung der Einkommen der französischen Grenzgänger fordert.

Denn die Anwendung des neuen Steuerabkommens oder zumindest seine Auslegung durch die französischen Steuerbehörden, bei der die in Luxemburg gezahlten Steuern nicht direkt in die Berechnung des Steuersatzes auf das globale Einkommen

einfließen, würde de facto mechanisch zu einem Anstieg der steuerpflichtigen Einkünfte und damit manchmal zu einem erheblichen Anstieg des auf das gesamte Einkommen der Grenzgänger (oder ihres Haushalts) angewandten Steuersatzes und folglich zu einer höheren Steuerabgabe führen. Darüber hinaus heißt es in Artikel 22: „Die in Luxemburg gezahlte Steuer wird unter Abzug einer Steuergutschrift in Höhe der in Luxemburg gezahlten Steuer berechnet, wobei diese Steuergutschrift jedoch den Betrag der französischen Steuer für dieses Einkommen nicht übersteigen darf“.

Es würde sich also in gewisser Weise um eine indirekte Doppelbesteuerung handeln, da das berücksichtigte Einkommen

nicht exakt ist, da dieses bereits von Luxemburg an der Quelle abgezogene Beträge berücksichtigt, die höher sind als die theoretisch berechnete Steuergutschrift. Dies ist angesichts der unterschiedlichen Steuertarife zwischen Frankreich und Luxemburg bei einer breiten Palette von Einkünften der Fall.

Andererseits sehen trotz der Erklärungen für 2019, die versprochen, dass sie nicht betroffen sein würden, auch die Rentner und Witwen nun das finanzielle Gleichgewicht ihres Haushalts brutal bedroht.

Der OGBL wird die Interessen der Grenzgänger in diesem wie auch in den anderen Dossiers weiterhin geltend machen, bis endlich eine definitive und gerechte Lösung gefunden wird. ◊



## Telearbeit nach der Covid-Periode

# Auf dem Weg zu einer Harmonisierung der Reglementierung?

Während Telearbeit vor der Covid-19-Pandemie ein relativ seltenes Phänomen war, setzten im März 2020 viele Unternehmen – oft innerhalb weniger Tage – in großem Umfang auf Telearbeit um. In einigen Branchen haben die Beschäftigten bislang einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit im Home Office verbracht.

Ein Element, das diese breite Nutzung von Telearbeit ermöglicht hat, waren sicherlich die mit den drei angrenzenden Ländern – Deutschland, Frankreich und Belgien – getroffenen Vereinbarungen, die im Zusammenhang mit der Pandemie geleistete Telearbeit auf der Ebene der steuerlich vorgesehenen Toleranzschwellen, aber auch auf der Ebene der 25 %-Regel im Bereich der Sozialversicherung zu neutralisieren.

Dies ermöglichte es den Grenzgängern, sozusagen „unbegrenzt“ Telearbeit zu leisten, ohne negative Auswirkungen auf ihre Besteuerung oder gar eine Abmeldung von der luxemburgischen Sozialversicherung befürchten zu müssen.

Vor dem Hintergrund der schrittweisen Aufhebung der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie in allen betroffenen Ländern neigen sich diese außergewöhnlichen Vereinbarungen nun ihrem Ende zu. Auf europäischer Ebene hat die Verwaltungskommission jedoch am 14. Juni beschlossen, eine Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2022 vorzusehen, in der eine „Null-Auswirkungen-Politik“ in Bezug auf



die grenzüberschreitende Telearbeit verfolgt wird. Die Höchstgrenze von 25 % der Arbeitszeit, die außerhalb des Landes, in dem der Arbeitnehmer sozialversichert ist, geleistet werden darf, wird daher in diesem Jahr nicht gelten, wenn der Arbeitnehmer mehr als ein Viertel seiner Arbeitszeit in Telearbeit verbracht hat.

Auf steuerlicher Ebene gibt es jedoch keinen solchen Aufschub. Grenzgänger können Telearbeit nicht über die in den bilateralen Steuerabkommen festgelegten Toleranzgrenzen hinaus leisten – jeweils 19 Tage für Deutschland, 29 Tage für Frankreich und 34 Tage für Belgien.

Es ist bedauerlich, dass keine Lösung gefunden wurde, um die bestehenden Schwellenwerte vor dem 1. Juli 2022 zu harmonisieren oder zu verbessern, obwohl es offensichtlich war, dass die Ausnahmen im Zusammenhang mit Covid-19 zu einem Ende kommen würden.

Es ist davon auszugehen, dass überall dort, wo es möglich ist – und das ist bei etwa der Hälfte der Arbeitsplätze der Fall – die Nutzung von Telearbeit und die Nachfrage von Arbeitnehmern nach der Möglichkeit, Telearbeit zu leisten, auch in Zukunft weitaus wichtiger sein wird als vor der Pandemie. Dies vor allem aus Mobilitätsgründen (Zeitersparnis auf dem Weg hin und von der Arbeit, horrenden Preissteigerungen bei den Treibstoffen...).

Leider haben die Regierungen die letzten Monate nicht genutzt, um neue Vereinbarungen zu treffen und die Situation zwischen den vier Ländern zu harmonisieren.

Das einzige Land, in dem sich die Situation im Vergleich zur Zeit vor Covid-19 verbessert hat, ist Belgien, wo die Toleranzgrenze von 24 auf 34 Tage angehoben wurde. Vor einigen Monaten hat der Benelux-Rat jedoch eine Grundsatzvereinbarung getroffen, diese Schwelle auf 48 Tage zu erhöhen, was einem Tag Telearbeit pro Woche entspricht. Diese Grundsatzvereinbarung wurde jedoch bislang nicht umgesetzt.

Dasselbe gilt für Frankreich. Zur Erinnerung: Die Ministerin für die Großregion verkündete im November, dass eine Grundsatzvereinbarung getroffen worden sei, die Toleranzschwelle für französische Grenzgänger auf 34 Tage zu erhöhen. Am 1. Juli wurde jedoch die normale Regelung wieder aufgenommen. Es wurde kein Zusatz zum französisch-luxemburgischen Abkommen validiert. Die Toleranzschwelle bleibt bei 29 Tagen.

In Deutschland, wo die 19-Tage-Grenze noch viel stärker eingeschränkt ist, wurden die Verhandlungen erst vor kurzem wieder aufgenommen. Finanzministerin Yuriko Backes kündigte an, dass diese Gespräche darauf abzielen, die Anzahl der erlaubten Tage zu erhöhen sowie die Situation bezüglich der Telearbeit im öffentlichen Sektor zu regeln.

Der letzte Punkt muss auch auf französischer Ebene geregelt werden. In beiden Ländern gibt es im Gegensatz zu Belgien keine Toleranzgrenze für Arbeit, die im Auftrag einer „juristischen Person des öffentlichen Rechts“ außerhalb der Landesgrenzen geleistet wird. Unabhängig von ihrem Status sind daher alle Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor, unabhängig davon, ob sie Arbeitnehmer, Staatsbeamte oder – angestellte sind, vom ersten Tag an für jede Arbeitsleistung, die von

ihrem Wohnsitzland aus erbracht wird, steuerpflichtig.

Darüber hinaus darf nicht vergessen werden, dass die vorgesehenen Toleranzschwellen nicht nur für Telearbeit, sondern für jede andere Arbeitsleistung gelten, was die Tage, an denen Grenzgänger Telearbeit leisten können, potenziell noch weiter reduziert. In Belgien schließt dies sogar die Tage im Bereitschaftsdienst ein, selbst in Fällen, in denen keine tatsächliche Arbeitsleistung vorliegt.

Der OGBL hätte es vorgezogen, wenn all diese Probleme vor der Rückkehr „zur Normalität“ gelöst worden wären. Wie schon vor der Pandemie fordert er weiterhin eine Harmonisierung der Toleranzschwellen nach oben, indem eine Erhöhung auf 25 % der Jahresarbeitszeit vorgesehen wird – so dass die Schwellenwerte in Steuerfragen und in der Sozialversicherung gleichwertig wären. Dies würde 55 Tagen Telearbeit pro Jahr entsprechen.

Es wäre zu überlegen, wie die in Telearbeit verbrachten Tage von anderen Arbeitsleistungen, die von beiden Schwellenwerten betroffen sind, neutralisiert werden können, wobei im Idealfall eine gemeinsame Regelung der grenzüberschreitenden Telearbeit auf europäischer Ebene vorgesehen werden sollte.◊

## Neue Broschüre des OGBL

Der OGBL hat eine aktualisierte Version seines Leitfadens über die geltenden Regeln für den/die Telearbeiter/in veröffentlicht.

Sie können ihn bei unseren Agenturen anfordern oder auf unserer Webseite [ogbl.lu](http://ogbl.lu) herunterladen.



**Die OGJ stellt der Regierung ein schlechtes Zeugnis aus.**

# Wie üblich bleiben die Jugendlichen auf der Strecke

Zunächst möchte die Jugendabteilung des OGBL (OGJ) erneut unterstreichen, dass sie das Tripartite-Gesetz weiterhin ablehnt, trotz der Änderungen, die daran vorgenommen wurden. Für die OGJ stellt dieses Gesetz eine grundlegende Infragestellung der automatischen Indexierung der Löhne dar, zu einem Zeitpunkt, an dem die Jugendlichen und ihre Familien einen überaus tiefgreifenden Kaufkraftverlust erleiden.

Die OGJ möchte auf zahlreiche Versäumnisse und Mängel des Gesetzes aufmerksam machen. So wirkt sich der Ausgleichsmechanismus in Form des Steuerkredits Energie (CIE), der das System der automatischen Lohnindexierung vorübergehend ersetzen soll, auf verschiedenen Ebenen negativ und tiefer auf die Jugendlichen aus.

## Kindergeld

Die OGJ kann sich nicht damit zufriedengeben, dass der Gesetzgeber zumindest zwei Ausnahmen eingeführt hat. So wird das Kindergeld eigenständig indexiert werden. Glücklicherweise hatte der OGBL Anfang April auf dieses Versäumnis hinge-

wiesen, denn sonst hätten viele Jugendliche und ihre Familien die Auswirkungen der Inflation ohne jegliche Kompensation stärker zu spüren bekommen. Zur Erinnerung: Das Kindergeld wird erst seit einigen Monaten indexiert, und dies nach einem langen Kampf, der von unserer Gewerkschaft geführt wurde. Trotzdem vergisst die OGJ nicht, dass die Zulagen im Vergleich zu 2014 immer noch um mehr als 10 % abgewertet sind und dass eine konsequentere Aufwertung wesentlich und notwendig ist.

## Ausbildung

Auch die Lehrlingsvergütung wäre beinahe vergessen worden, aber glücklicherweise haben die Arbeitnehmerkammer (CSL) und die Handwerkskammer (CDM) in ihren jeweiligen Stellungnahmen darauf hingewiesen, dass die Empfänger einer Lehrlingsvergütung, die ebenfalls indexiert ist, daher gegenüber den Empfängern des (zugegebenermaßen unzureichenden) Ausgleichsmechanismus benachteiligt sind. Erst auf der Zielgeraden bestätigte der Gesetzgeber, dass auch Lehrlinge Anrecht auf den Steuerkredit Energie haben. Alle Akteure der berufli-





chen Erstausbildung sind sich einig, dass die Berufsausbildung aufgewertet und für Jugendliche attraktiver gestaltet werden muss, und diese Bastelei in letzter Minute kaschiert kaum die Tatsache, dass die Lehrlingsvergütung immer noch zu niedrig ist, um sie attraktiv zu machen.

### Studentenjobs

Während der Schulferien nutzen viele Schüler und Studenten diese Art von Verträgen, um etwas Geld zu verdienen und so die Arbeitswelt zu entdecken. In diesem Sommer und bis April nächsten Jahres wird die vorgesehene Vergütung jedoch trotz steigender Lebenshaltungskosten gleichbleiben. Bisher ist kein Ausgleichsmechanismus vorgesehen und die OGJ bezweifelt, dass die Schüler und Studenten Anspruch auf einen Steuerkredit oder eine andere Form des Ausgleichs haben werden.

### Praktika in Unternehmen

Wie bei den Studentenjobs ist auch bei den Praktika derzeit nichts vorgesehen. Die Vergütung für Praktika orientiert sich am gesetzlichen Mindestlohn und unterliegt daher der automatischen Indexierung, obwohl die Beträge je nach Dauer des Praktikums deutlich niedriger sind. Auch dieser Punkt scheint vergessen worden zu sein und dieselben Zweifel bleiben bestehen. Es ist anzumerken, dass einige Praktika keine Vergütung vorsehen – auch wenn ihre Dauer relativ lang sein kann – und somit die anfallenden Kosten (notwendige Ausgaben, Miete, Transport usw.) nicht berücksichtigen, obwohl diese Praktika in einigen Fällen ein Muss für den Erwerb eines Abschlusses sind. Die OGJ wird nie aufhören, diese Situation anzuprangern, da jede Arbeit einen Lohn verdient.

### Studienbeihilfen

Die Regierung beeilte sich anzukündigen – obwohl dieser Punkt nicht Teil der Tripartite-Gespräche war –, dass ein zusätzliches Budget für Studienbeihilfen bereitgestellt

werden soll. Dies mag positiv klingen, doch bei näherer Betrachtung stellt die OGJ fest, dass eine der Folgen der Verschiebung der nächsten Indextranche darin besteht, dass die Studienbeihilfen erst für das Studienjahr 2023-2024 indexiert werden. Diese Verschiebung in zwei Schritten wirkt sich negativ auf alle begünstigten Studierenden aus, und das zu einem Zeitpunkt, an dem alle Preise in die Höhe schnellen. Die OGJ ist jedoch der Ansicht, dass die Indexierung hätte beibehalten werden müssen und dass eine eingehendere Diskussion über die Höhe der Studienbeihilfen hätte geführt werden müssen, da diese tatsächlich zu niedrig sind.

### Grundlegende Probleme bleiben ohne angemessene Antworten bestehen

Da sich das Schuljahr dem Ende zuneigt, zieht die OGJ Bilanz über das Tripartite-Gesetz. Es dient im Grunde nur dazu, die Anwendung von Indextranchen zugunsten großer Arbeitgeber zu verschieben, ohne wirklich die tatsächlichen Auswirkungen dieser Entscheidung auf den Alltag der Jugendlichen und ihrer Familien zu berücksichtigen. Zu bemerken gilt, dass alle hier angesprochenen Punkte bei jeder späteren Manipulation der Lohnindexierung wieder aktuell werden und somit die bestehenden Probleme noch verschärfen können.

Die OGJ hat daher keine andere Wahl, als der Regierung eine schlechte Note zu geben, weil sie im Eiltempo ein Paket mit unzureichenden Maßnahmen geschnürt hat, und eine weitere schlechte Note an die Abgeordneten zu vergeben, die ein Gesetz verabschiedet haben, das die Jugendlichen weitgehend vernachlässigt. <

**Kann nicht, habe Streik!**

# Mehr als 3000 Teilnehmer\*innen am 3. nationalen Frauen\*streik



Der dritte nationale Frauen\*streik in Luxemburg fand am 8. März 2022 anlässlich des Internationalen Tags der Frauenrechte statt. Die JIF-Plattform (in der der OGBL Equality ein aktives Mitglied ist) hatte alle Frauen\* dazu aufgerufen, an diesem 8. März gegen unbezahlte Pflegearbeit zu Hause zu streiken, zumindest symbolisch am Ort der bezahlten Arbeit zu streiken (z.B. mit längeren Pausen) und für die Gleichstellung der Geschlechter zu demonstrieren.

Neben symbolischen Aktionen wie der aktiven Entscheidung, keine Hausarbeit zu leisten, oder organisierten Aktionen am Arbeitsplatz war das Hauptereignis des Tages zweifellos die Demonstration vom Bahnhofplatz bis zum Place d'Armes.

### Bei strahlendem Wetter schlossen sich mehr als 3000 Menschen dem Marsch an!

Ein massives Zeichen der Solidarität und des politischen Engagements der Bürgerinnen und Bürger während des zweiten nationalen Frauen\*streiks! Die Stimmung war ausgezeichnet und die Sicherheitsbestimmungen wurden von allen eingehalten. Die Demonstration wurde von einem Transparent mit der Aufschrift „Feminists Against the War“ – einer feministischen Forderung der ersten Stunde – angeführt, gefolgt von dem Block „Pink Ladies – Queer Women Luxembourg“.

Auf dem Weg passierte der Demonstrationzug das Ministerium für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial – und Solidarwirtschaft, wo sich Minister Georges Engel solidarisch zeigte, indem er eine violette JIF-Flagge aus dem Fenster seines Ministerbüros schwenkte.

Vor dem Kiosk auf dem Place d'Armes angekommen, wurden von den Vertreterinnen der JIF-Plattform bewegende Reden gehalten, darunter auch eine Rede zur Lage in der Ukraine.

Der dritte Frauen\*streik in Luxemburg war ein großer Erfolg. Es gibt jedoch keinen Grund, sich auszuruhen. Die Arbeit rund um die politischen Forderungen hat gerade erst begonnen. ◊



**Tag des Öffentlichen Diensts**

# Die Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL stellt sich neu auf



Vor kurzem fand der „Tag des öffentlichen Diensts“, d.i. die oberste statutarische Tagung der Abteilung Öffentlicher Dienst des OGBL, im Artikuss in Zolwer statt.

In Folge einer Statutenänderung auf dem letzten Kongress des OGBL wird die Abteilung, die seit 1983 besteht, neu aufgestellt. Zusätzlich zu ihrer Rolle die Kandidatinnen und Kandidaten für die Wahlen der Berufskammer der Staatsbeamten und öffentlichen Angestellten aufzustellen, sowie jegliche Fragen bezüglich des öffentlichen Statuts zu behandeln, soll die Abteilung nunmehr auch als Plattform

zum Austausch und zur Koordinierung zwischen den vier Syndikaten des OGBL im öffentlichen Sektor dienen.

Nach der vorläufigen Integration des FNCTTFEL-Landesverbands in den OGBL sind dies folgende Syndikate: Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband, Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL) und Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband.

Im Sinne einer besseren Koordination sind in Zukunft neben den Vertretern der vier Syndikate auch die Vereinigungen im öffentlichen Dienst mit denen der

OGBL einen Kooperationsvertrag hat, im Vorstand der Abteilung Öffentlicher Dienst vertreten.

Die Syndikate und die Vereinigungen umfassen insgesamt fast 20.000 Mitglieder – Arbeitnehmer, Beamte und Angestellte im öffentlichen Dienst, bei den Gemeinden, bei der CFL, in öffentlichen und parastaatlichen Einrichtungen.

Dies zeigt, dass der OGBL nicht nur die maßgebende Gewerkschaft im Privatsektor ist, sondern auch eine wesentliche Kraft im öffentlichen Bereich darstellt – ganz im Sinne der Prinzipien des OGBL bei seiner Gründung, alle schaffenden





Menschen ungeachtet ihres Statuts in einer einheitlichen Gewerkschaft zu organisieren.

Neben diesen organisatorischen Änderungen wurde beim Tag des öffentlichen Diensts auch eine Tagesresolution angenommen, die wichtige tagesaktuelle Fragen aufgreift, wie zum Beispiel die Indexmanipulation, aber auch allgemeine Forderungen in Bezug auf den öffentlichen Dienst, darunter die Forderung nach Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor und die Ablehnung der schleichenden Privatisierungspolitik.

Die Tagesresolution finden Sie im Anhang dieser Pressemitteilung.

Schließlich sei darauf hingewiesen, dass die OGBL-Abteilung Öffentlicher Dienst seit Februar 2022 mit Carla Jorge Matias eine Mitarbeiterin spezifisch für die Information und Beratung der Mitglieder im Bereich Beamte und Angestellte bei Staat und Gemeinden eingestellt hat und sich somit auch auf dieser Ebene verstärkt hat.

Die von der OGBL-Abteilung Öffentlicher Dienst verabschiedete Tagesresolution ist online verfügbar unter [ogbl.lu](http://ogbl.lu) ◊

**Die Syndikate und  
die Vereinigungen  
umfassen  
insgesamt fast  
20.000 Mitglieder in  
öffentlichen und  
parastaatlichen  
Einrichtungen**

## Pensioniertenabteilung

# Der OGBL kritisiert eine Regierung, die nicht an die Zukunft denkt

Am 7. April 2022 versammelte sich der Zentralvorstand der OGBL-Pensioniertenabteilung, um die nationale Situation auf politischer und sozialer Ebene zu bewerten.

Carlos Pereira, Sekretär der Abteilung und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, erklärte den Anwesenden die Gründe für die Weigerung des OGBL, das am 31. März aus der Tripartite hervorgegangene Abkommen zu unterzeichnen.

Die von der Regierung vorgeschlagenen Maßnahmen laufen faktisch auf Unterstützungsmaßnahmen für die Unternehmen hinaus, ohne dass klar ist, ob diese Hilfen wirklich den Unternehmen zugutekommen, die sie benötigen, da eine ausführliche Stellungnahme des Tripartite-Koordinationskomitees in dieser Angelegenheit fehlt.

Die Verschiebung der Lohnindexierung blockiert vorübergehend die Entwicklung aller Löhne und Renten sowie verschiedener Sozialleistungen und kommt unterschiedslos allen Arbeitgebern zugute. Da Arbeitnehmer und Rentner den Großteil der Steuerlast sowohl bei den direkten als auch bei den indirekten Steuern tragen, laufen die geplanten Steuerkredite also auf einen Steuertransfer unter ihnen hinaus.

Wenn steuerliche Anstrengungen notwendig sind, um die Krise zu bewältigen, die Erfordernisse der energetischen und ökologischen Transition und die Herausfor-

derungen der laufenden technologischen Revolution (digitale Transformation) zu meistern, das inakzeptable soziale Elend, das sich vor unseren Augen in den Straßen unserer Städte ausbreitet, zu beseitigen, den sozialen Zusammenhalt wiederherzustellen, der durch die neoliberale Politik, die seit etwa 20 Jahren im Eilschritt betrieben wird, geschädigt wurde, und eine Politik der Zusammenarbeit mit unseren Nachbarregionen zu betreiben, die für ein kleines und notwendigerweise offenes Land von wesentlicher Bedeutung ist, dann müsste das Solidaritätsprinzip, das die Regierung in den Vordergrund stellt, bedeuten, dass der wahre Reichtum in unserem Land zur Kasse gebeten wird, indem Steuerschlupflöcher, die von Kapitalbesitzern genutzt werden, geschlossen werden, indem Vermögen besser und höher besteuert werden und indem die Progressivität der Einkommensteuer, die derzeit zugunsten der sehr hohen Einkommen und zum Nachteil der kleinen und mittleren Einkommen wirkt, wieder ins Gleichgewicht gebracht wird. Dies ist jedoch nicht der Fall. Die Multimillionäre, die es in Luxemburg gibt, sind weitgehend davon befreit, sich an den von der Regierung geforderten Solidaritätsanstrengungen zu beteiligen, im Gegenteil, sie werden davon profitieren.

### Die Regierung vernachlässigt viele soziale Probleme

Darüber hinaus versäumt es die Regierung, Antworten auf die zahlreichen sozialen Probleme zu geben, die sich in unserem Land stellen.

So weist die OGBL-Pensioniertenabteilung seit nunmehr über einem Jahrzehnt auf die Defizite unseres Gesundheits- und Pflegesystems hin. Die Pandemie brachte sie ans Tageslicht.

Aber nach zwei Jahren Pandemie und mit der damit verbundenen sanitären Krise bleiben die alternden Gesundheitsinfrastrukturen, hinter dem schnellen Bevölkerungswachstum und dem steigenden Anteil an älteren Menschen zurück, die mehr Pflege benötigen, und sind immer noch nicht angepasst worden. Runde Tische werden einberufen, Diskussionen werden eingeleitet und verlaufen im Sand.

Der Spitalplan wurde immer noch nicht überarbeitet. Die Managementmethode, die durch eine Logik der finanziellen Effizienz gekennzeichnet ist, die langfristig eine rein wirtschaftliche, ja sogar kommerzielle Vision des Gesundheitssystems begünstigt und paradoxerweise oft mit einem bürokratischen Ansatz einhergeht, der zum Nachteil des Personals und der Patienten wirkt, wird nicht in Frage gestellt.

Dasselbe gilt für den Pflegebereich. Der Ausbau und die Modernisierung der Infrastruktur kommen nicht voran.

Auf der Ebene des medizinischen Personals weiß jeder, zumindest die einfachen Arbeitnehmer und Rentner, dass es oft schwierig ist, einen Arzttermin zu bekommen, die Wartelisten sind oft sehr lang und alles deutet darauf hin, dass wir rela-

tiv schnell mit einem echten Ärztemangel konfrontiert sein könnten, und das Gleiche gilt für das Pflegepersonal.

Welche konkreten Maßnahmen werden ergriffen, um dieser Situation entgegenzuwirken? Wenn es überhaupt welche gibt, dann befinden sie sich als Projekte tief in den Schubladen der Ministerien.

Selbst die notwendige Reform der Ausbildung des Pflege- und Sozialpersonals kommt nicht voran und wird oft durch unverständliche Ministerialentscheidungen blockiert, die den Vorschlägen aus der Praxis entgegenstehen.

### In die „Silver Economy“ investieren

Die OGBL-Pensioniertenabteilung und andere weisen seit Jahren darauf hin, dass die demografische Entwicklung auch Veränderungen in der Wohnraum- und Mobilitätspolitik erfordert, die auf die Bedürfnisse einer älteren Bevölkerung zugeschnitten sind und dementsprechende Investitionen erfordern. Damit eröffnet sich eine neue wirtschaftliche Nische, die „Silver Economy“.

Die digitale Transformation, die mit der Schließung von immer mehr Post- und Bankfilialen sowie einer immer stärker papierlosen Kommunikation mit den Behörden einhergeht, stellt viele ältere Menschen vor zahlreiche Probleme und birgt die Gefahr, dass ein wachsender Teil der Bevölkerung von verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen und in die Isolation gedrängt wird, mit allen Folgen für die psychische Gesundheit, die sich daraus ergeben können.

Um dieser digitalen Kluft entgegenzuwirken, erinnert die OGBL-Pensioniertenabteilung an ihren Vorschlag, dringend einen Aktionsplan mit konkreten Unterstützungsmaßnahmen und angepasster Ausbildung zu erstellen, der von den öffentlichen Behörden in Zusammenarbeit mit den Pensioniertenorganisationen und der Arbeitnehmerkammer (CSL) umgesetzt wird.



Die OGBL-Pensioniertenabteilung hat die Resolution der Vollversammlung der CSL zugunsten einer Reform der gesetzlichen Grundlage des Kompensierungsfonds der Nationalen Pensionskasse und einer Neuorientierung der Investitionspolitik des Kompensierungsfonds zur Kenntnis genommen. Er unterstützt diese Resolution und schlägt vor, in diesem Rahmen auch über Investitionen in die „Silver Economy“ nachzudenken.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung stellt fest, dass die Regierung es versäumt, die wachsenden sozialen Probleme in unserem Land anzugehen und eine Politik zu betreiben, die darauf abzielt, den sozialen Zusammenhalt wiederherzustellen. Sie kritisiert auch den Mangel an Ambitionen der Regierung bei der Zusammenarbeit mit den Nachbarregionen Luxemburgs, u.a. im Bereich des Gesundheitswesens, der Bildung und der Raumplanung.

Die Pensioniertenabteilung macht in diesem Zusammenhang die staatlichen Behörden darauf aufmerksam, dass die Zahl der Grenzgänger im Ruhestand wächst und dass eine proaktive Politik betrieben werden muss, um eine direkte oder indirekte Diskriminierung von Grenzgängern im Ruhestand auf sozialer und

steuerlicher Ebene zu verhindern.

Die Mitglieder der Abteilung sind der Ansicht, dass die Regierung ältere Menschen vernachlässigt, aber auch junge Menschen, die häufig mit prekären Arbeitsverhältnissen mit harten Arbeitsbedingungen und einem immer schwierigeren Zugang zu Wohnraum konfrontiert sind. Sie stellen fest, dass die Regierung seit zwei Jahren nur verwaltet, keine angemessene Antwort auf die sozialen Schwierigkeiten gibt, mit denen eine wachsende Zahl von Menschen konfrontiert ist, nicht auf die sozialen Verwerfungen reagiert, die sich dauerhaft festsetzen, und es versäumt, sozial gerechte und faire Antworten auf die Herausforderungen der Zukunft zu geben.

Die OGBL-Pensioniertenabteilung hat bei dieser Gelegenheit ebenfalls die Gelegenheit genutzt, um an alle ihre Mitglieder zu appellieren, zahlreich an der Demonstration am 1. Mai teilzunehmen.

Schließlich bekräftigt die Pensioniertenabteilung ihre Unterstützung des OGBL auf nationaler Ebene in seinem Kampf für die Aufrechterhaltung der sozialen Errungenschaften der aktiven und pensionierten Arbeitnehmer. ◊

**Verbesserte medizinische Ausstattung für den Norden**

# Die Bevölkerung in Luxemburg wächst – auch im Norden

Die Bevölkerung im Norden besteht auf kürzere Wege und vor allem auf kürzere Wartezeiten, wenn es um ihre medizinische Versorgung geht. Um weiterhin eine angemessene Gesundheitsfürsorge gewährleisten zu können, ist es unumgänglich und wichtig, die Notfallaufnahme in allen Krankenhäusern an das Bevölkerungswachstum anzupassen.

Die Wartezeiten müssen insgesamt reduziert werden – durch Verbesserung der technischen Ausstattungen in den Krankenhäusern (oder den Krankenhaus-Antennen) und der notwendigen Erhöhung der Anzahl der Allgemein- und Fachärzte sowie der Krankenpfleger.

Die Berufe im Pflegesektor stehen vor einer großen Herausforderung, da seit Jahren nicht genügend Pflegefachkräfte und Mediziner ausgebildet werden. Diese Berufe müssen wieder attraktiver werden.

Außerdem wäre es sinnvoll, spezifische ärztliche Versorgung speziell für Kinder und ältere Menschen im Norden aufzubauen. Die Zahl der Kinder und der älteren und pflegebedürftigen Menschen, die dort wohnen, steigt nämlich kontinuierlich!

Die Bevölkerung im Norden des Landes besteht auf ein Grundrecht – nämlich darauf, eine adäquate medizinische Grundversorgung zu bekommen. Wir brauchen

eine grundlegende Stärkung des Versorgungsnetzwerks für die Zukunft der Pflege und ärztlichen Versorgung! Das Angebot muss den Bedürfnissen der Patienten aus dem Norden Rechnung tragen!

Die Geografie im ländlichen Raum erfordert eine Stärkung der Notfallversorgung. Eine lebensrettende Versorgung sollte innerhalb

15 Minuten gewährleistet werden.

Es ist zudem von enormer Wichtigkeit, dass das Gesundheitswesen in öffentlicher Hand bleibt! Damit eine gute und sichere medizinische Versorgung der Patienten sowie eine angepasste und abgesicherte Geräteausstattung gewährleistet bleibt! <



# lokalsektionen

## ÄISCHDALL-ATTERT:

Am 25. Januar 2022 haben sich die beiden Vorstände der OGBL-Sektion Äischdall-Attert und der Landesverband-Vereinigung Kleinbettingen-Mamer in der „Schmelz“ in Steinfort getroffen, um sich kennenzulernen und sich auszutauschen. Vorschläge und Ideen, um gemeinsame Aktivitäten zu gestalten, wurden festgehalten.



**ÄISCHDALL-ATTERT:**  
„Zwei die sich gefunden haben“: Die Sektion OGBL Äischdall-Attert hat zusammen mit der Vereinigung Kleinbettingen-Mamer des Landesverbands am 29. April eine 1. Mai-Vorfeier in Steinfort im Kulturzentrum „Keeseminnen“ gefeiert.

**DRÄILÄNNERECK:** Am 12. November 2021 die Sektion Dräilännereck ihre Mitgliederversammlung mit Jubilarenehrung in Remich im Cefos abgehalten.



**GEMENG SUESSEM:** Am 2. Februar war im Haus Batting in Beles ein Neujahrsumtrunk für die Mitglieder der Sektion Gemeng Suessem. 40 waren anwesend.

**MUSEL-SAUER:** Lesung mit Kathrin Mess zum Buch „Hier kommst du nie mehr raus: Luxemburger Frauen im Zweiten Weltkrieg zwischen Widerstand, Verfolgung und Inhaftierung“.



**DRÄILÄNNERECK:** Am 1. März hat die Sektion Broschüren zum Frauen\*streik auf dem P&R in Frisingen ausgeteilt.



**THONVILLE-METZ:** Anfangs dieses Jahres veranstaltete die Sektion verschiedene Konferenzen zum Thema Steuern.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Die Sektion Volmerange-les-Mines veranstaltete anfangs dieses Jahres verschiedene Konferenzen zum Thema Steuern. Die Grenzgänger konnten zahlreiche Fragen bezüglich ihrer luxemburgischen Steuererklärung stellen.





**KORDALL:** Die Mitgliederversammlung der Sektion Kordall fand am 3. Juni statt und durfte rund 90 OGBL- sowie Landesverband-Mitglieder begrüßen. Es fand eine Vorstellung der ONG OGBL statt und Stefano Araujo hat ein Referat über die politische Aktualität gehalten. Zum Schluss wurden die Jubilare für 25 Jahre Mitgliedschaft geehrt.

**MUSEL-SAUER:** Studien\_ und Gedenkfahrt Gedenkstätte Esterwegen.



**MUSEL-SAUER:** Workers' Memorial Day am 30.04.2022 und Spendensammlung für die Stiftung „Hëllef fir d'Ukrain“.

**DIFFERDINGEN:** Am 15. Mai hat die Sektion ein Grillfest auf dem Marktplatz organisiert



**LËTZEBUERG-ZENTRUM:** Am 14. Mai fand die Kommunardenfeier auf dem Friedhof auf Sichenhaff statt.



**THIONVILLE-METZ:** Die Mitgliederversammlung der Sektion Thionville-Metz fand am 6. Mai 2022 statt.

**THIONVILLE-METZ:** Die Sektion Thionville-Metz ist Partner des Judo-Clubs und war bei der Judo-Gala Metzveisse am 16. Mai 2022 anwesend.



**FRANZÖSISCHE GRENZGÄNGERSEKTIONEN UND SEKTIONEN AUS DEM SÜDEN:** Die Sektionen waren beim Index-Meeting am 13. Mai 2022 in Düdelingen vertreten.





**THONVILLE-METZ UND VOLMERANGE-LES-MINES:**  
Gemeinsame Mahlzeit der Sektionen Thionville-Metz und Volmerange-les-Mines am Samstag, dem 4. Juni 2022

**VOLMERANGE-LES-MINES:** Am 16. Mai 2022 waren unsere Kollegen der OGBL-Sektion Volmerange-les-Mines am Bahnhof von Hettange-Grande und an anderen Verteilungspunkten präsent, um die Grenzgänger auf die Umsetzung des neuen Steuerabkommens zwischen Frankreich und Luxemburg im Jahr 2023 aufmerksam zu machen!



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Am Freitag, dem 8. April 2022, fand der ordentliche OGBL-Mitgliedertag für die Sektion statt. Die Jubilare wurden für ihre langjährige Mitgliedschaft in der Gewerkschaft OGBL geehrt

**FRANZÖSISCHE GRENZGÄNGERSEKTIONEN:** Am 23. Mai 2022 in Metz haben die Sektionen an der Kundgebung des OGBL gegen die Anwendung des Steuerabkommens zwischen Frankreich und Luxemburg im Jahr 2023 teilgenommen.



**VOLMERANGE-LES-MINES:** Die Sektion ist sehr erfreut, unserem Genossen Jean-Marc Dreystadt zum Jubiläum seiner 25-jährigen Mitgliedschaft im OGBL gratuliert zu haben: „Danke für Deinen Einsatz in unserer Gewerkschaft und unserer Sektion Volmerange-Les-Mines.“



**FRANZÖSISCHE GRENZGÄNGERSEKTIONEN:**

Die drei französischen Grenzsektionen haben sich mit den Abgeordneten und Kandidaten (Abgeordneter Brahim Hammouche und Abgeordneter Xavier Paluszkiwicz) getroffen und ausführlich über das zwischen Frankreich und Luxemburg unterzeichnete Steuerabkommen, das sich negativ auf Grenzgänger mit gemischten Einkommen auswirkt, in den Räumen der OGBL-Sektion Audun-Villerupt-Pays Haut debattiert.



**DBRH:** Um die vielen Bergleute zu ehren, die jahrelang unter sehr schwierigen Bedingungen in der Mine *Laangeberg* gearbeitet haben, wurde am vergangenen Montag in Anwesenheit des Bürgermeisters und des Schöffenkollegiums und des OGBL eine Gedenktafel am ehemaligen Eingangportal der Mine eingeweiht. In dieser Mine im Stadtteil Italien wurde von 1892 bis 1966 Eisenerz abgebaut.

# agenda

Datum	Zeit	Sektion	Event
31/07		VSE	Ausflug ♥ Phantasialand
14/08	11:00	Musel-Sauer	Aperitif und Boule Turnier ♥ Camping Grevenmacher
01/09		Äischdall/Attert	Ausflug zusammen mit dem Landesverband (Details folgen zu einem späteren Zeitpunkt)
10/09	11:00	Ueluechtdall	Boule Turnier ♥ Lintgen «A Mouschelt»
23/09	19:00	DBRH	Mitgliederversammlung ♥ Düdelingen
24/09		Musel-Sauer	Gedächtnismarsch ♥ Grevenmacher
24-25/09/		Esch-Alzette	Festa Bella Ciao
29/09		Gemeng Suessem	Mitgliederversammlung + Jubilarfeier
30/09		Audun-Villerupt-Pays Haut	Empfang 50 Jahre Sektion
08/10		Volmerange-les-Mines	Sozialkonferenz



OGBL SEKTION ÄISCHDALL ATTERT  
& FNCTTFEL/Landesverband Vereinigung Klengbettingen-Mamer

## Tour 2022 im Bus nach Bastogne

Donnerstag, 1. September

Hinfahrt: Mamer 8:30 – Rückfahrt: Bastogne 17:30

Geplantes Programm: Besuch des WAR MUSEUMS – Mittagessen im Restaurant *Wagon LEO* – Danach kleinen Spaziergang durch das Zentrum von Bastogne. Der Preis für unsere Mitglieder ist noch nicht bekannt.

Für weitere Informationen und Details: [aischdall-attert@pt.lu](mailto:aischdall-attert@pt.lu)

# Kann mein Arbeitgeber Geld von meinem Gehalt einbehalten?



*Linda Berscheid ist Beraterin beim Informations – und Beratungsdienst (SICA) des OGBL. Linda rät den Arbeitnehmern dringend, alle Lohnzettel sorgfältig aufzubewahren*

In welchen Fällen darf ein Arbeitgeber einen Teil des Gehalts eines Arbeitnehmers einbehalten? Welche Rechte hat der Arbeitnehmer? Und wie sollte man reagieren, wenn man den Grund für den Lohnabzug anfechtet? **Linda Berscheid** gibt Antworten auf all diese Fragen.

## **Darf ein Arbeitgeber Geld vom Lohn seiner Arbeitnehmer abziehen?**

In der Theorie darf er das, aber nur in bestimmten Fällen. So kann er dies tun, wenn ein Arbeitnehmer fahrlässig oder absichtlich Material beschädigt hat, das ihm vom Unternehmen zur Verfügung gestellt wurde, oder wenn er einen Fehler begangen hat, der dem Arbeitgeber einen Schaden verursacht hat. Der Arbeitgeber kann dies auch tun, wenn ein Arbeitnehmer nach dem Gesetz, nach seinem Statut oder nach der Betriebsordnung eine Geldstrafe zahlen muss. Und schließlich, als letzter gesetzlich geregelter Fall, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zuvor Geld vorgestreckt hat. Abgesehen von diesen vier Fällen ist es dem Arbeit-

geber keineswegs erlaubt, Geld vom Lohn einzubehalten.

## **Auch nicht, wenn ein Arbeitnehmer z. B. zu viel Urlaub genommen hat, zu spät zur Arbeit gekommen ist oder der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu viel Geld gezahlt hat?**

Nein, das darf der Arbeitgeber nicht! Es gibt sogar eine ganze Reihe von Rechtsprechungen zu diesem Thema. Ein Abzug für zu viel genommenen Urlaub wurde 2010 als eindeutig rechtswidrig anerkannt. Der Arbeitgeber darf auch kein Geld vom Lohn eines Arbeitnehmers einbehalten, der zu spät zur Arbeit gekommen ist. In diesem Fall kann er den Arbeitnehmer lediglich auffordern, die zu spät gekommenen Minuten nachzuholen. Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber zu viel Geld erhalten hat. Hier muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, den zu viel gezahlten Betrag zurückzuzahlen, darf aber nicht die Summe vom Gehalt abziehen.

## **Darf ein Arbeitgeber keine Klausel in den Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers aufnehmen, die ihn dazu berechtigt, Lohnabzüge vorzunehmen?**

In der Praxis kommt es tatsächlich vor, dass Arbeitgeber solche Klauseln in Arbeitsverträge einfügen oder dies versuchen, aber es ist wichtig zu wissen, dass solche Klauseln nicht gültig sind. Die Tatsache, dass ein Arbeitnehmer ein Dokument unterschreiben muss, mit dem er sein Einverständnis erklärt, macht einen Lohnabzug noch nicht rechtmäßig. Auch hier gibt es eine Rechtsprechung, die festhält, dass der Arbeitnehmer nicht rechtmäßig auf seine Rechte verzichten kann.

## **Gibt es in Fällen, in denen der Arbeitgeber das Recht hat, Lohn einzubehalten, eine Grenze für den Betrag, den der Arbeitgeber einbehalten darf?**

In der Regel sind die zulässigen Abzüge nach oben begrenzt und dürfen 10 % des monatlichen Nettogehalts nicht übersteigen.



Wie sollte ein Arbeitnehmer reagieren, wenn er dennoch einen Abzug von seinem Lohn feststellt?

Das erste, was man sich vor Augen halten sollte, ist, dass ein Fehler schnell passiert und nicht unbedingt eine bewusste Handlung des Arbeitgebers ist. Am besten ist es daher, zuerst den Arbeitgeber darauf anzusprechen, um zu sehen, ob es nicht aus Versehen passiert ist. Oft lassen sich solche Situationen auf diese Weise relativ einfach lösen. Wenn ein Arbeitgeber jedoch absichtlich einen Lohnabzug vornimmt, den der Arbeitnehmer bestreitet, sollte der Arbeitnehmer die Personaldelegation darüber informieren, damit diese beim Arbeitgeber interveniert, oder

sich direkt an uns vom OGBL-Informationen- und Beratungsdienst wenden. Wenn es notwendig ist, dann greifen wir ein. In den Mitgliederdossiers, die uns erreichen, beruft sich der Arbeitgeber oft auf vom Unternehmen zur Verfügung gestelltes Material, das vom Arbeitnehmer beschädigt wurde – Telefon, Computer, Dienstwagen, Werkzeug... Der Arbeitgeber muss jedoch nicht nur beweisen können, dass das Material wirklich von diesem Arbeitnehmer beschädigt wurde, sondern auch, dass der Arbeitnehmer dies absichtlich oder fahrlässig getan hat. In den meisten Fällen gelingt es, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Es ist äußerst selten, dass ein solcher Fall vor Gericht landet.

### Informations- und Beratungsdienst · SICA ·

Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter [contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)

---

*Diese Bemerkungen beziehen sich natürlich nicht auf Pflichtabzüge, die in verschiedenen Gesetzen vorgesehen sind, wie z. B. Beiträge für die CSL (Arbeitnehmerkammer) oder Naturallöhne.*

---

# Schon zehn Jahre: Wir werden John Castegnaro nie vergessen

Es ist kaum zu glauben, aber an diesem 16. Juli werden bereits 10 Jahre ohne John Castegnaro vergangen sein.

Der erste Präsident des OGBL, eine markante Figur der luxemburgischen Gewerkschaftsgeschichte, „Casteg“ bleibt eine lebendige Präsenz in der Erinnerung aller OGBL-Militanten.

Er wurde kurz nach dem Ende der luxemburgischen Besatzung am 3. November 1944 in Differdingen in einer Arbeiterfamilie geboren, die von italienischen Einwanderern abstammte. John Castegnaro war noch keine sieben Jahre alt, als sein Vater bei einem Arbeitsunfall ums Leben kam. Seine Mutter musste sich daraufhin allein um den kleinen Johnny und seinen älteren Bruder Mario kümmern.

Der junge Johnny Castegnaro beginnt eine Lehre als Metallschlosser im Werk der Hadir in Differdingen. Im Alter von 19 Jahren wird er im Mai 1963 von der LAV, der damals stärksten Arbeitergewerkschaft, als beigeordneter Sekretär für die Region Zentrum eingestellt. Bereits im folgenden Jahr wurde er Zentralsekretär für diese Region.

1969 wurde ihm nach der Entlassung von Jos. Daubenfeld das Amt des Tarifsekre-

tärs für die kleine und mittlere Industrie, das Baugewerbe und die öffentlichen Betriebe anvertraut. Anfang der 1970<sup>er</sup> Jahre hießen beide Tarifsekretäre Castegnaro, sein Bruder Mario war der zuständige Sekretär für die Stahlindustrie, den Bergbau und die metallverarbeitenden Betriebe.

Nachdem er nach und nach mehr Verantwortung innerhalb des Gewerkschaftsbundes übernommen hatte, wird John Castegnaro 1976 zum Generalsekretär des LAV gewählt, während Antoine Weiss den Vorsitz übernahm. Im selben Jahr wurde er auch Vorsitzender der luxemburgischen CGT, die damals der Dachverband der freien Gewerkschaften (LAV, FNCTTFEL, FLTL, FGIL usw.) war.

In seiner neuen Rolle war er der Initiator der ersten gemeinsamen Demonstration aller luxemburgischen Gewerkschaften am 18. Dezember 1976 im Zusammenhang mit der Krise der Stahlindustrie, die John Castegnaros gewerkschaftliche Karriere prägen sollte. Im Anschluss an diese Demonstration wurde die Nationale Kredit

- und Investitionsgesellschaft (SNCI) und vor allem die Stahltripartite und später der Koordinationsausschuss der Tripartite als neues Modell für den institutionalisierten sozialen Dialog gegründet. Dank dieser neuen Gremien konnten die Krise in der Stahlindustrie und die anschließenden tiefgreifenden Veränderungen in der luxemburgischen Wirtschaft ohne sozialen Kahlschlag und ohne betriebsbedingte Kündigungen bewältigt werden.

1978 war John Castegnaro einer der Hauptinitiatoren bei der Gründung des OGBL, des unabhängigen Gewerkschaftsbunds Luxemburg, dessen Ziel es war, alle Arbeitnehmer in einer einzigen Gewerkschaft zu vereinen, unabhängig davon, ob sie Arbeiter, Privatangestellte, Staatsbeamte oder - angestellte waren.

Zwar gelingt es der neuen Gewerkschaft letztlich nicht, die Gründung einer echten Einheitsgewerkschaft zu verwirklichen, doch öffnet sie die alte LAV für eine ganze Reihe neuer Sektoren – Handel, Banken und Versicherungen, Erziehung und Wissenschaft, Dienstleistungen ... – und wird

so schnell und mit Abstand zur Gewerkschaft Nr. 1 in Luxemburg.

Auf dem letzten LAV-Kongress, am 3. Dezember 1978, wird er zum Präsidenten des neuen Verbands, des OGBL, gewählt und übt dieses Amt 25 Jahre lang, von 1979 bis 2004, aus.

Während dieser Zeit ist John Castegnaro der wichtigste Gewerkschaftsführer des Landes und einer der Architekten des „Luxemburger Sozialmodells“, das um den Koordinierungsausschuss der Tripartite herum aufgebaut wurde. Unter seiner Präsidentschaft und dank des Drucks des OGBL erfuhren das Arbeitsrecht und insbesondere die luxemburgische Sozialversicherung trotz eines zunehmend neoliberal geprägten politischen Klimas deutliche Verbesserungen.

Er wird oft als „Mann der Kompromisse“ beschrieben (so auch der Titel seines Nachrufs im OGBL-Aktuell 2012), er war aber dennoch der Initiator des Generalstreiks vom 5. April 1982, der sich gegen die Manipulation des Index richtete. Er zögerte nicht, dreimal mit einem weiteren Generalstreik zu drohen, 1990, 1992 und 2000-01, und führte Mobilisierungskampagnen durch, die jedes Mal zu neuen sozialen Errungenschaften führten.

Nach seinem Rücktritt als OGBL-Präsident blieb er bis zu seinem Tod 2012 Präsident der asbl Sidérurgie von OGBL und LCGB, Mitglied des Verwaltungsrats von Arcelor, später von ArcelorMittal (bis 2010), Präsident der Genossenschaft Maison du Peuple, der Centrale der LAV asbl und des Verwaltungsrats der Editpress.

Er vertrat die freien luxemburgischen Gewerkschaften auch auf internationaler Ebene und übernahm von 1983 bis 1988 die Vizepräsidentschaft des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften (IBFG).

Auf politischer Ebene saß er von 1985 bis 2003 als Vertreter der LSAP im Staatsrat und wurde nach Beendigung seiner Tätig-

keit als Präsident des OGBL 2004 in die Abgeordnetenkammer gewählt. Letztendlich war für John Castegnaro die parlamentarische Erfahrung keine sehr glückliche und er verzichtete 2009 auf eine erneute Kandidatur. Letztendlich blieb John Castegnaro vor allem ein Gewerkschafter.

Neben seinen Tätigkeiten als Gewerkschafter und Politiker war John Castegnaro von 1999 bis 2012 auch Präsident des Netzwerks für Solidarwirtschaft Objectif

Plein Emploi asbl, Initiator des Netzwerks für Pflege zu Hause HELP, das aus der 1998 ins Leben gerufenen Bewegung Hëllef fir de Bierger an d'Biergerin hervorgegangen ist, Mitbegründer des Pflegeheims Elysis in Luxemburg-Kirchberg. Nicht zu vergessen ist, dass er 1988 Initiator der Aktion gegen Rassismus war.

Wir werden ihn immer in unserer Erinnerung behalten. ◊



**Die ONG OGBL Solidarité syndicale auf Kap Verde**

# Gewerkschaftliches Handeln kann man lernen und lehren

Die ONG OGBL Solidarité syndicale hat 2018 ihr Projekt eines Zentrums für gewerkschaftliche und berufliche Bildung auf Kap Verde gestartet, ein Projekt, das vom Ministerium für auswärtige und europäische Angelegenheiten (MAEE) mitfinanziert wird. Wir haben Marie Barbosa, Mitarbeiterin der ONG OGBL auf Kap Verde, gebeten, uns ein paar Worte über ihre Mitarbeiter und das Projekt zu schreiben.



**Marie Barbosa**

Marie Barbosa, Kooperantin für die ONG OGBL auf Kap Verde, antwortet auf Fragen des AKTUELL

**Worum geht es in dem Projekt?**

Wir unterstützen auf Kap Verde unsere Partnerorganisation CENFOS bei ihren Aktivitäten und ihrer Entwicklung; CENFOS ist ein Akronym für CENtro de Formação Sindical e profissional (Zentrum für gewerkschaftliche und berufliche Ausbildung). Ein Name der für sich spricht, der die Essenz des Projekts sehr gut beschreibt. Das Hauptziel des besagten Ausbildungszentrums besteht darin, durch Schulungen die Fähigkeit der kapverdischen Bevölkerung im Allgemeinen und des kapverdischen Gewerkschaftsmilieus zu stärken, ihre Kenntnisse in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialschutz und soziale Gerechtigkeit zu erweitern.

Auf Kap Verde gibt es heute eine recht große Anzahl von Gewerkschaften. Zwar gibt es Gesetze, insbesondere im Bereich des Arbeits- und Sozialrechts sowie des Vereinigungs- und Streikrechts, doch werden diese nicht immer angewendet. Beispielsweise sieht die kapverdische Gesetzgebung einen Sozialdialog vor, der in der Praxis jedoch kaum stattfindet. Den bestehenden Gewerkschaften wiederum fehlt es allzu oft an Mitteln und Kapazitäten, um ihre Aufgaben zufriedenstellend zu erfüllen. Das CENFOS wurde gerade deshalb gegründet, um dazu beizutragen, diese bestehenden Defizite zu beheben.

Das CENFOS hat den Auftrag, innovative, vielfältige und qualitativ hochwertige gewerkschaftliche und berufliche Bildung mit Präsenzveranstaltungen und Fernunterricht durch den Einsatz digitaler Technologien und Plattformen anzubieten; die Digitalisierung ist besonders relevant, da die Bevölkerung von Kap Verde auf 9 verschiedene Inseln verteilt ist.

Das CENFOS hat seine Büros in Praia, der Hauptstadt von Kap Verde, ist aber im ganzen Land tätig. Das Ausbildungszentrum beschäftigt derzeit vier Arbeitnehmer/innen, die vor Ort von einem Verwaltungsrat, einem lokalen Agenten, einem Juristen, einem Buchhalter und mir unterstützt werden. Auf luxemburgischer Seite unterstützen weitere Mitarbeiter/innen der ONG OGBL unser Projekt.

Im Mai 2021 erhielt das CENFOS von den kapverdischen Behörden die notwendige Akkreditierung, um Schulungen anbieten zu können. Seitdem wurden mehr als 300 Personen geschult. Eine weitere Kofinan-

zierung des Projekts durch das MAEE ist für die kommenden drei Jahre garantiert, um das Schulungsangebot zu erweitern. Gewerkschaften sind die Hauptzielgruppe des CENFOS, um ihr gewerkschaftliches Wissen und Können zu erweitern. Es werden aber auch Schulungen für junge Menschen angeboten, um in den kommenden Jahren eine starke Gewerkschaftsbewegung auf Kap Verde zu gewährleisten.

**Wie bist du zu dem Projekt gekommen?**

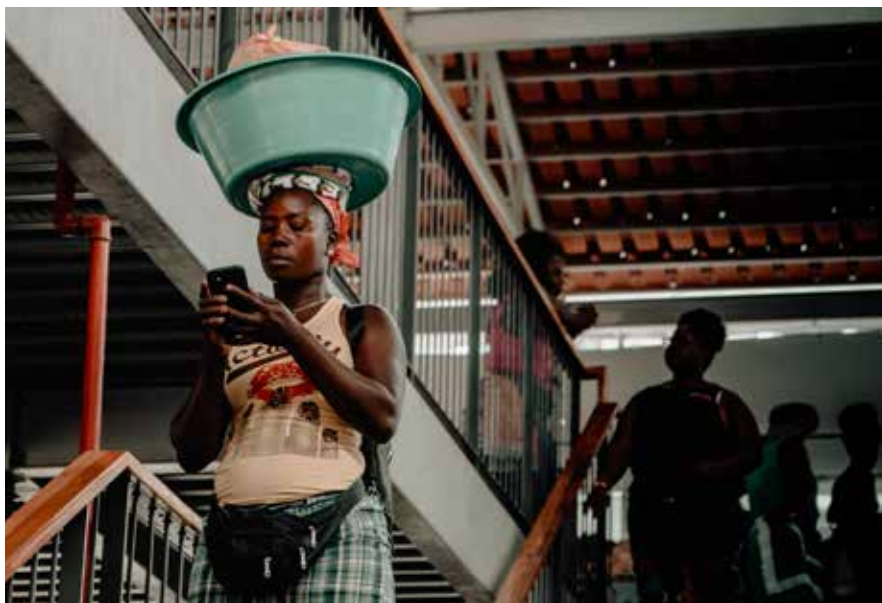
Ich bin im August 2019 auf Kap Verde angekommen und einen Monat später habe ich meine Arbeit als Entwicklungshelferin der ONG OGBL aufgenommen. Armand Drews, der ehemalige Sekretär der ONG, hatte mich angeworben. Er fragte mich, ob ich Lust hätte, mich in diesem tollen Projekt zu engagieren. Ich zögerte keine Sekunde. Ich sagte meinen beiden Kindern, sie sollten ihre Koffer packen, und wir machten uns gemeinsam auf den Weg ins Abenteuer.

Das Projekt begann 2018 und kannte einige Startschwierigkeiten. Als ich ankam, ging es nicht darum, die bestehenden täglichen Aufgaben zu übernehmen, sondern wieder ganz von vorne anzufangen. Ben Toussaint, der damalige Koordinator der ONG, kam zur gleichen Zeit wie ich zur ONG OGBL, und gemeinsam haben wir die bestehenden Probleme überwunden. Heute können wir stolz auf die positive Entwicklung des Projekts sein.

**Was ist Deine Rolle im Projekt?**

Als Entwicklungshelferin der ONG OGBL auf Kap Verde bin ich hauptsächlich an





der täglichen Verwaltung des CENFOS beteiligt und für das Reporting an den Sitz der ONG in Luxemburg verantwortlich. Außerdem bin ich dafür verantwortlich, die ONG OGBL und ihre Interessen in Kap Verde gegenüber den Behörden und unseren Projektpartnern zu vertreten.

Ich arbeite sehr eng mit dem Team und dem Verwaltungsrat von CENFOS zusammen. Übrigens habe ich mein Büro im selben Gebäude wie sie und habe den Prozess ihrer Einstellung koordiniert. Ich plane mit ihnen die Schulungen, bin

für einen Teil der Finanz- und Personalverwaltung zuständig, halte die Büros in Schuss und kümmere mich um die Beziehungen zu unseren Partnern und Benutzern. Schließlich stelle ich die Verbindung zwischen dem täglichen Management vor Ort und der Gesamtplanung des Projekts her, die dem Verwaltungsrat von CENFOS und der Leitung der ONG OGBL in Luxemburg obliegt. Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich keine Zeit für Langeweile habe, ganz im Gegenteil, meine Arbeit ist ein sehr interessanter Job, der mich voll und ganz zufriedenstellt.◊

## Spenden

Wenn Sie spenden möchten, können Sie dies durch eine Überweisung auf das untenstehende Konto tun oder den QR Code scannen.

**CCPLLULL**  
**LU54 1111 0828 4810 0000**



A circular illustration with a white center containing text. The center is surrounded by concentric rings of color (orange, green, blue, orange, green, blue, orange). Scattered around the perimeter are stylized, minimalist faces of various people with different hair colors and styles, representing diversity.

14. - 22.10.2022

# Woche gegen Diskriminierungen

**Ausstellungen, Aufführungen, Vorträge,  
Debatten, Workshops für Kinder, Kino ...**

Eine Woche voller politischer und kultureller Ereignisse  
die mit dem **großen Fest der Immigranten** in Partnerschaft  
mit der kapverdischen Vereinigung „Veteranos do Norte“  
abgeschlossen wird.

**Gratis Eintritt**

# follow us

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

 ogbl  ogbl\_luxembourg  OGBL



An aerial photograph of a beach. The top of the image shows the ocean with waves breaking onto a sandy shore. The middle section is a wide, flat expanse of light-colored sand. In the lower half, there are three groups of people, each with a large beach umbrella. One group has a red umbrella, another has a red and a blue umbrella, and the third has a blue umbrella. The bottom of the image features a red banner with a logo and the text 'OGB•L'.

**Genießen Sie  
Ihre Ferien!**



**OGB•L**