

AKTUELL

#1 2018 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



DOSSIER
Der gesetzliche
Mindestlohn

Worauf wartet die Regierung um zu handeln?

Die Regierung hat nur noch einige Monate, um zu beweisen, dass der soziale Fortschritt ihr wichtig ist

Unsere Renten sind gesund

Ist-Zustand der Tragbarkeit unseres Rentensystems

Sektorielle Herausforderungen

Konflikt im Bausektor und Öffnungszeiten im Handel

AKTUELL - Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion

André Roeltgen

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

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

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Klarstellung Interview mit André Roeltgen: Die Hauptprioritäten des OGBL in den kommenden Monaten	S 8-9
◆ Fokus Es bleiben der Regierung nur noch wenige Monate zum Handeln Ist unser Rentensystem wirklich nicht mehr tragbar? Interview mit Luca Visentini, Generalsekretär des EGB	S 10-18
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen an der Basis	S 19-21
◆ Sektorielle Herausforderungen Öffnungszeiten im Handel Lohnkonflikt im Bausektor	S 22-25
◆ Ansichten / Frauen	S 26-27
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 28-29
◆ Praktische Fragen / nützliche Infos Zeitbegrenzter Arbeitsvertrag: Doppelte Strafe für die entlassenen Arbeitnehmer(innen)	S 30-32
◆ Sprachenwahl	S 33
◆ Der OGBL ist überall	S 34
◆ Keep in touch	S 35

10

**Sitzung des letzten
Nationalvorstandes**



Leitartikel

Das neue Aktuell ist da!

Das neue Aktuell-Magazin ist endlich da. Der OGBL dachte schon länger darüber nach. Wir waren in der Tat der Meinung, dass das Magazin einer kleinen Verjüngungskur bedurfte. Jetzt ist es so weit. Es bleibt nur noch zu hoffen, dass alle, die einen Blick hinein werfen werden, aber vor allem unsere Mitglieder, es schätzen werden, und dass sie die alte Fassung nicht zu sehr vermissen werden...

Wie Sie es vielleicht schon gemerkt haben, bietet die neue Fassung Ihnen zuerst eine neue Aufmachung – die, so hoffen wir – attraktiver ist, ein lockereres Layout, Papier von besserer Qualität und zwei getrennte Ausgaben: eine auf Deutsch, die andere auf Französisch. Doch die Verwandlung hört nicht hiermit auf, bei weitem nicht.

In der Tat haben wir auch die Inhalte überarbeitet. Erstens ist der Leitartikel, den Sie

lesen, nicht mehr vom OGBL-Präsidenten geschrieben. Doch keine Angst, dieser wird weiterhin Stellung in einer Rubrik nehmen, die ihm einige Seiten weiter vorbehalten ist.

Es wäre unmöglich, hier die ganze Liste der neuen Rubriken zu kommentieren. Am einfachsten ist es, Sie entdecken sie selbst. Doch noch einige zusätzliche Worte, denn die wichtigste Neuerung ist sicherlich das zentrale Dossier, das wir Ihnen anbieten. Sie werden tatsächlich in jeder Nummer ein umfangreiches (heraustrennbares) Dossier finden, das einem besonderen Thema gewidmet ist. Es handelt sich bei dieser ersten Nummer um die Frage des gesetzlichen Mindestlohns, der eindeutig erhöht werden muss. Unbedingt zu lesen!

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher für
Kommunikation & Presse



Vous avez reçu l'Aktuell en allemand alors que vous auriez préféré le recevoir en français. Faites-le nous savoir. (Voir en page 33)



Öffnungszeiten im Handel

16



Lohnkonflikt im Bausektor

24

◆◆
Der Zorn ist groß unter dem zukünftigen Lehrpersonal. An die 150 von ihnen haben sich im „Casino syndical“ in Bonneweg am 3. Februar nach Aufruf von SEW/OGBL, Landesverband/FNCTTFEL und FGIL versammelt. Die Reform des „Eingliederungspraktikums“ („stage d’insertion“), die vom Unterrichtsminister in Erwägung gezogen wird, schadet nicht nur ihnen, sondern birgt auch noch die Gefahr in sich, der Qualität des Unterrichts zu schaden.





Panorama

Kurz gesagt

- ◆ Nach Projektionen des STATEC, die Anfang Februar veröffentlicht wurden, müsste die Luxemburger Wirtschaft sich weiterhin sehr günstig im Rahmen der Eurozone, die sämtliche Vorhersager im Jahr 2017 überrascht hat, entwickeln. **Die Luxemburger Wirtschaft müsste um etwa 4,5% dieses und kommenden Jahr anwachsen.** Mittelfristig würde es zu einem Abschwung kommen, der das luxemburgische Wachstum bis 2022 auf etwa 3% reduzieren wird. **Die Ausweitung würde sämtlichen Sektoren zugute kommen.**
- ◆ Der Konsumentenschutz (ULC) prangert eine kürzlich erfolgte **drastische Preiserhöhung von verschiedenen Krankenhausparkplätzen** an. Parken während drei Stunden würde jetzt bis zu neun Euro kosten.
- ◆ **Das Wohnen wird in Luxemburg immer teurer.** Innerhalb eines Jahres hat der durchschnittliche Mietpreis für eine ältere Wohnung um 4,7% zugenommen, für eine neue Wohnung um 6,1% und für ein älteres Haus um 4,1% (Vom Statec und der Wohnungsraumerfassungsstelle/Observatoire de l'habitat veröffentlichte Zahlen).



Die Produktivität und das Reichtum nehmen in Luxemburg zu, die Ungleichheiten und die Armut ebenfalls

Die Wirtschafts- und Finanzsituation Luxemburgs ist gut. Sämtliche internationalen Institutionen sind sich übrigens darüber einig. Aber nicht nur die Produktivität und das Reichtum nehmen im Land zu, wie es Jean-Claude Reding, Präsident der Arbeitnehmerkammer (CSL), am 8. Januar beim Neujahrsempfang der CSL unterstrichen hat. Die Ungleichheiten und das Armutsrisiko sind jedoch auch ständig am Wachsen!

Zwischen 2000 und 2017 ist die Armutsrisikoquote von 11-12% auf 16% angestiegen. Vor der Krise von 2008 hatten schon 17% der Familien, Schwierigkeiten am Ende des Monats über die Runden zu kommen. Zehn Jahre später sind es 27%. Zu diesem Zeitpunkt kann man nicht mehr von einem konjunkturellen Problem sprechen, unterstreicht der Präsident der CSL. Es handelt sich in der Tat um ein

strukturelles Problem, das eine strukturelle Lösung erforderlich macht.

Und wenn Jean-Claude Reding natürlich auch die positiven Maßnahmen begrüßt, die die Regierung in den vergangenen Jahren ergriffen hat, so stellt er ebenfalls fest, dass dies noch bei Weitem nicht ausreicht. Dabei unterstreicht er, dass man nicht durch heutige Ersparnisse, die Zukunft der jungen Generationen vorbereitet. Die Ungleichheiten von Heute sind die von Morgen. Man muss sie bekämpfen. Und dies erreicht man nämlich, neben einer besseren Lohnumverteilung, über eine ehrgeizige Sozialpolitik und eine gerechtere Besteuerung, die die besten Mittel sind, um die Ungleichheiten von heute, also auch von morgen, zu bekämpfen. ◊

Staatshaushalt 2017: Ausgang besser als erwartet

Der Finanzminister Pierre Gramegna hat, Anfang Februar, die reale Staatshaushaltssituation am 4. Trimester 2017, vorgestellt. Daraus geht hervor, dass der Staat mehr Einnahmen als vorgesehen verzeichnet hat (13,76 Milliarden, also 4% mehr als es der Haushalt vorsah) und weniger als vorgesehen ausgegeben hat (13,4 Milliarden, also 5% weniger als es der Haushalt vorsah). Das Haushaltsjahr 2017 weist demnach einen Überschuss von 358,3 Millionen Euro auf. Auch wenn das Ergebnis noch nicht total definitiv ist, und wenn Ausgaben, die für das Jahr 2017 zu verrechnen sind, noch im 1. Trimester 2018 aufkommen werden, wird das Ergebnis sehr nahe am Gleichgewicht sein, und auf jeden Fall viel besser als vorgesehen. ◇

„Ein Unternehmen, das sein Personal wertschätzt, wird eher von seinen erfahrenen Mitarbeitern als von seinen älteren Mitarbeitern sprechen. Dieser letztere Ausdruck wird sicherlich eher von Unternehmen benutzt, die sich ihres Personals entledigen wollen.“

Franz Clément, Forscher beim LISER (zitiert im Quotidien am 12. Februar 2018)



Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté

Großer Erfolg für die 35. Ausgabe des „Festival des migrations, des cultures et de la citoyenneté“, die am 2. 3. und 4. März in der LuxExpo/The Box in Kirchberg stattgefunden hat. Das Festival empfing dieses Jahr abermals das „Salon du livre et des cultures“ (18. Ausgabe) und die Begegnungen „ARTSmainif“ (6. Ausgabe).

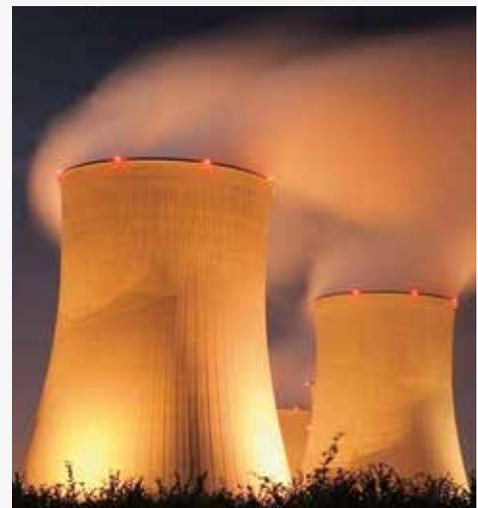
Das Publikum konnte an Debatten, an Rundtischgesprächen teilnehmen und Dokumentarfilme entdecken. Konzerte und Tänze waren ebenfalls über das gesamte Wochenende programmiert. Darüber hinaus empfing das Festival dieses Jahr über 400 Stände von ganz unterschiedlichen Organisationen. Darunter war auch ein OGBL-Stand, der dieses Jahr gut ausgestattet war. ◇

Luxemburg und Wien verbünden sich gegen die Atomkraft

Luxemburg und Österreich sind am 5. März eine Allianz eingegangen, die dazu bestimmt ist, die Entwicklung der Atomenergie zu bekämpfen. Laut der luxemburgischen Regierung arbeiten beide Länder aktiv gemeinsam an diesen Fragen und haben vor in Zukunft ihre Zusammenarbeit auf europäischer Ebene auszubreiten.

Das von beiden Ländern unterzeichnete Abkommen hat in der Tat den Anspruch, von mehreren Ländern ratifiziert zu werden. Luxemburg und Österreich werden zuerst versuchen Deutschland, die Schweiz und Liechtenstein davon zu überzeugen, bevor sie den Text anderen Ländern präsentieren. Der Text hebt die „wahren Kosten“ der Atomenergie, sowie die „unzulässige Förderung“ dieser Energie hervor.

Österreich hat die Atomenergie nach einer Volksbefragung im Jahre 1978 aufgegeben. Eine zu der Zeit im Grunde genommen fertiggestellte Atomzentrale wurde dann schließlich nie in Betrieb genommen. Luxemburg hat auf seinem Gebiet kein Atomkraftwerk, hat jedoch mit Cattenom, in Frankreich, eine, die nur einige Kilometer von der Grenze entfernt ist. ◇



Klarstellung

Die Regierung muss damit aufhören, Zeit bis zu den nächsten Wahlen gewinnen zu wollen und endlich ein bisschen politischen Mut, zugunsten der schwächsten Sozialschichten, zeigen. Überblick mit OGBL-Präsident André Roeltgen über die obersten Prioritäten des OGBL in den kommenden Monaten.



◆◆ André Roeltgen Präsident des OGBL

Es sieht so aus, als ob die Regierung zurzeit Schwierigkeiten hätte, die wiederholten Aufrufe, die seit geraumer Zeit vom OGBL kommen, und die zum Ziel haben, mehr soziale Akzente in die geführte Politik einzubringen, zu hören, und sie schon auf das Datum der kommenden Wahlen, die im Oktober stattfinden werden, fokussiert ist!

A.R. - Es versteht sich von selbst, dass hinsichtlich der hervorragenden wirtschaftlichen Situation, aber auch und vor allem durch die exzellente finanzielle Situation in der sich das Land befindet, die Regierung dazu aufgerufen ist, noch vor dem Ende ihres Mandats, eine ganze Reihe von sozialen Schwerpunkten zu setzen. Die Wahlen werden erst im Oktober stattfinden, und bis dahin hat die Regierung noch viel zu tun. Man muss sie vielleicht auch daran erinnern, dass sie für fünf, und nicht für vier Jahre gewählt wurde. Tatsächlich hat man zurzeit ein bisschen den Eindruck, dass die gemeinsame Aktion der Regierung immer weiter blockiert wird, von Wahlstrategien der politischen Parteien aus denen sie besteht. Das ist sehr bedauerlich.

Jedoch fehlt es nicht an Dossiers!

A.R. - Ganz im Gegenteil, angefangen beim gesetzlichen Mindestlohn, wo die Regierung bis jetzt sehr viel Zeit verloren hat, und wo sie leider auch alles daran gesetzt hat, um Zeit zu verlieren. Unsere Forderung stammt aus dem Jahr 2015, und die Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) zu dieser Frage liegt auch schon länger auf dem Tisch. Die Argumente wurden klar ausgetauscht. Es ist also höchst bedauerlich, dass die Regierung ganz einfach versucht, diese Diskussion zu vermeiden. Und das Argument, dass diese Maßnahme sich nicht im Koalitionsabkommen befand, ist ein Witz. Der Europäische Sockel für soziale Rechte befand sich auch nicht darin, und das hat den Premierminister nicht daran gehindert, ihn zu ratifizieren. Es gibt überhaupt keine Ursache nichts zu tun. Es muss noch schnell ein Gesetzesentwurf eingereicht werden. Die Regierung muss den Mut finden, etwas für die schwächsten Sozialschichten zu tun.

Und dieser Mut darf sich natürlich nicht allein auf die Frage des gesetzlichen Mindestlohns beschränken...

A.R. - Nein, natürlich nicht! Dies gilt für die gesamte Diskussion, die wir im Rahmen unserer Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“ losgetreten haben. Dies betrifft zum Beispiel die Rentner, die während der letzten Jahre Verluste erfahren haben, weil einige Anpassungen ausgeblieben sind. Dies betrifft auch die Gesamtheit der niedrigen und mittleren Einkommen, deren Verbesserungen, die sie durch die Steuerreform von 2016 erfahren haben, weiterhin abnehmen werden, wenn der Steuersatz nicht an die Inflation angepasst wird. Dies betrifft auch die Empfänger der Teuerungszulage, die seit 2009 bedeutende Verluste einstecken mussten.

„Die Regierung muss den Mut finden, etwas für die schwächsten Sozialschichten zu tun.“

Hatte die Regierung sich nicht auch gegenüber den Gewerkschaften verpflichtet, einen automatischen Anpassungsmechanismus der Familienleistungen an die Entwicklung der Löhne und der Lebenshaltungskosten einzuführen?

A.R. - Die Regierung hat sich in der Tat am 28. November 2014 dazu verpflichtet. Es sind also mehr als drei Jahre her, dass wir auf die Maßnahme warten, die uns versprochen worden ist. Wir sind der Meinung, dass es sich hier um einen Wortbruch handelt. Es ist sogar noch schlimmer. Man kann hier von Vertragsbruch sprechen. Das ist von Seiten der gesamten Regierung unannehmbar. Dies ist ein Schlag gegen die Gewerkschaften und die Arbeitnehmer. Und

anderweitig sollte diese Regierung, die sich so sehr ihrer Politik in Sachen Sozialleistungen rühmt, vielleicht ihre Rechnung machen. Wir haben damit angefangen, sie zu machen. Und wir stellen fest, dass die Entwicklung der Sozialleistungen in Luxemburg während der letzten Jahre zurückbleibt, vor allem für die sozialen Schichten, die nur über geringe Einkommen verfügen.

Es gibt ebenfalls noch andere wichtige Dossiers, bei denen es nicht direkt um Kaufkraft geht!

A.R. - Wenn es in diesem Zusammenhang ein Dossier gibt, das unbedingt weitergehen muss, dann ist es sicherlich das des Gesetzesentwurfs zu den Arbeitszeitkonten. Es handelt sich hier um eine Maßnahme, die den Leuten die Möglichkeit geben würde, sich ein Konto aufzubauen, in dem sie ihre Überstunden sammeln würden, die sie anschließend nach Belieben benutzen könnten. Dies wäre ein weiterer Meilenstein in dieser wichtigen Diskussion über eine bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben, worüber viel gesprochen wird. Der Augenblick ist gekommen, diesen Schritt zu machen. Ein ähnlicher Entwurf bezüglich des Öffentlichen Dienstes, liegt schon bereit. Es versteht sich für uns von selbst, dass die Regierung hier keinen Unterschied, in der Behandlung zwischen dem Öffentlichen Dienst und dem Rest der luxemburgischen Wirtschaft, einführen kann. Die beiden Gesetzesentwürfe müssen demnach am gleichen Tag der Abgeordnetenkommission zur Abstimmung vorgelegt werden. Es wäre ein Skandal, wenn nur auf der einen Seite etwas passieren würde und nicht auf der anderen Seite. Der OGBL hat sehr präzise Vorschläge gemacht, indem er sich auf die Stellungnahme des WSR berufen hat, und sie müssen jetzt mit den gleichen Garantien übertragen werden, die man in dem anderen Gesetzesentwurf vorfindet. Es kann nicht sein, dass es hier eine Verschiebung zwischen diesen beiden Entwürfen gibt.

Darüber hinaus gibt es das Gesetz bezüglich der beruflichen Wiedereingliederung, die unbedingt noch vor dem Ende der Legislaturperiode reformiert werden muss. Die Diskussionen über die Ausdehnung der gesetzlichen Grenze von 52 Krankheitswochen müssen auch zu einem Ende gelangen. Was die Reform der Pflegeversicherung betrifft, so haben wir von Anfang an gesagt, dass wir keine Verschlechterung der Leistungen akzeptieren werden. Wenn in einigen Wochen, die Bewertung, die uns der Minister versprochen hat beweisen würde, dass dies der Fall ist, würden wir verlangen, dass der Gesetzestext überarbeitet wird, noch vor dem Ende der Legislaturperiode. Und schließlich, bezüglich des Datenschutzgesetzes, haben wir schon mehrmals gesagt, dass wir nicht tolerieren werden, dass es abgeschwächt wird, und dass die Arbeitnehmer einer strengeren Überwachung an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt werden. Dort muss die Regierung auch die Interessen der Arbeitnehmer bewahren. ◇

Fokus / National

Es bleiben der Regierung nur noch einige Monate Zeit zum Handeln

Die soziale Bilanz der Regierung lässt zu wünschen übrig. Ob es sich dabei um den Mindestlohn oder um die Sozialpolitik im Allgemeinen handelt, gibt es für die Regierung Nachholbedarf, in den wenigen Monaten, die ihr bleiben.

Der gesetzliche Mindestlohn und die OGBL-Forderung, ihn um 10% zu erhöhen befinden sich seit einigen Monaten im Rampenlicht und heizen eine große Zahl der politischen Debatten in Luxemburg an (Genau genommen seit dem Start der OGBL-Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt!“ – Sie finden weitere Infos über diese Kampagne auf www.kafkraaft.lu). Das Thema hat sich demnach wieder einmal ganz natürlich in die letzte Sitzung des OGBL-Nationalvorstands eingeladen, die am vergangenen 30. Januar in der „Maison du Peuple“ in Esch/Alzette stattfand.

Der OGBL-Nationalvorstand hat die angeblichen Gegenargumente, die natürlich nicht auf sich warten ließen, überprüft. Diese kamen vonseiten einiger Arbeitgeber und Politiker, die dem sozialen Fortschritt feindlich gesinnt sind und in Panik verfallen sind, angesichts der Offensichtlichkeit und der Notwendigkeit den Mindestlohn in Luxemburg anheben zu müssen, sei es nur um den Mindestlohnempfängern zu ermöglichen, ein dezentales Leben zu führen, was heute nicht der Fall ist. Der Statec hat dies auf ganz methodische Art und Weise im Jahr

2016 bewiesen (Cahier économique Nr. 122)!

Doch ist die Herausforderung um den gesetzlichen Mindestlohn in Wirklichkeit viel größer, wie es der OGBL seit 2015 pausenlos wiederholt. Es geht hier vor allem um Lohngerechtigkeit und Umverteilung der geschaffenen Reichtümer im Land. Die Niedriglöhne müssen auch vom Wirtschaftswachstum und von den Produktivitätsgewinnen, die das Land erfährt, profitieren. Nichts rechtfertigt, dass nur die

Beispiel der Premierminister tut). Nein, wie dem auch sei, in Sachen Wohnungswesen oder Sozialleistungen, die Erhöhung des Mindestlohns drängt sich heute auf, schon alleine durch die Tatsache, dass das produzierte Reichtum im Land gerechter unter alle die verteilt werden muss, die dazu beitragen. (Lesen Sie auch das zentrale Dossier in dieser Nummer, das ausschließlich dem gesetzlichen Mindestlohn gewidmet ist).

Aber wie steht es übrigens mit der um die Sozialpolitik der Regierung in den letzten Jahren? Hat der Premierminister Recht, wenn er damit prahlt, so wie er es tut? Der

„Die Niedriglöhne müssen auch vom Wirtschaftswachstum und von den Produktivitätsgewinnen, die das Land erfährt, profitieren.“

Reicheren davon profitieren. Und das Thema ist total verfehlt wenn jetzt einige versuchen die Diskussion auf die Wohnungspreise abzulenken (wie es das Patronat tut), die in der Tat im Land zu hoch sind, oder auf die Sozialleistungen abzulenken (wie es zum

OGBL-Nationalvorstand hat angefangen, sich mit der Frage zu beschäftigen und ist weit entfernt, davon überzeugt zu sein. Es scheint sogar eher so, dass die Tendenz umgekehrt ist und dass das Niveau der Sozialleistungen abgenommen hat.

Eine Familie die zum Beispiel aus zwei Erwachsenen besteht (die den gesetzlichen Mindestlohn verdienen) und zwei Kinder im Alter von 1 und 5 Jahren haben, hat zwischen 2009 und 2016 fast 2.000€ pro Jahr an Kaufkraft verloren (vgl. Details im Zentraldossier).

Ein anderer Punkt, der vom OGBL-Nationalvorstand unter die Lupe genommen wurde: die „Lohnkosten“ in Luxemburg, und das insbesondere in den Sektoren, in denen es viele Niedriglöhne gibt. Das Argument des Patronats, das allgemein vorgeschoben wird, ist ein sogenannter Mangel an Wettbewerbsfähigkeit dieser Sektoren im Vergleich zum Ausland, bedingt durch das zu hohe Lohnniveau in Luxemburg. Nach Analyse und mit Zahlen untermauert, stellt der OGBL fest, dass dieses Argument total trügerisch ist. In der Tat, wenn man den Industrie-, den Bau- und den Handelssektor nimmt, so bemerkt man, dass mit Ausnahme des Sonderfalls Handelssektor in Deutschland, die Lohnkosten, das heißt, „das was ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber kostet“, in Luxemburg systematisch niedriger sind als in den drei Nachbarländern. Eine Feststellung, die das Salarariat dazu ermutigen soll, noch anspruchsvoller bei Kollektivvertragsverhandlungen zu sein.

Die Familienzulagen sind noch immer nicht angepasst

Die Regierung hat sich 2014 gegenüber den Gewerkschaften dazu verpflichtet, einen Mechanismus einzuführen, der die Familienzulagen automatisch an die allgemeine Entwicklung der Löhne und der Lebenshaltungskosten anpasst. Bis jetzt scheint dieser Mechanismus nicht auf der Tagesordnung der Koalition. Für den OGBL käme der Verzicht der Regierung auf diese Frage einem unannehmbaren Vertragsbruch gleich. ◊



Eine klare Botschaft an alle politischen Parteien

Im Hinblick auf die Parlamentswahlen, die im Oktober stattfinden, hat der OGBL vor, sich in den kommenden Monaten mit sämtlichen politischen Parteien zu treffen. Während die Wahlprogramme in Ausarbeitung sind, möchte der OGBL den verschiedenen Parteien dabei helfen, die richtigen Entscheidungen für das Land und alle die dort arbeiten, zu treffen. Im Namen des sozialen Fortschritts. ◊



Fokus / National



Praktikum in Unternehmen: Schluss mit den Missbräuchen!

Der OGBL fordert seit 2015, dass endlich eine Gesetzgebung eingeführt wird, die die Praktikanten in Unternehmen schützt. Ein Phänomen, das immer größere Ausmaße annimmt, da es keine Gesetzgebung gibt, die die „freiwilligen Praktika“ in Unternehmen regelt. Daraus entsteht eine unannehmbare Situation für die betroffenen jungen Leute, die sich so in schwachen und unsicheren Situationen wiederfinden. Eine OGBL-Delegation hat sich in diesem Zusammenhang mit dem Arbeitsminister getroffen, um eine Stärkung des gesetzlichen Rahmens in Erwägung zu ziehen. Der OGBL fordert die Einführung von klaren und präzisen Qualitätskriterien, die die pädagogische Dimension jeden Praktikums garantieren, die Einführung einer Sozialversicherung für die Praktikanten (Einbeziehung der Praktika bei Berechnung der Renten, obligatorischer Eintrag bei der CNS, angemessene Bezahlung), eine obligatorische Vereinbarung zwischen Praktikant und Arbeitgeber und die Festlegung einer vernünftigen Obergrenze der Zahl der Praktikanten pro Unternehmen sowie eine Maximaldauer für die Praktika.

Ja, ja und nochmals ja zum allgemeinen Drittzahler

Die Frage des allgemeinen Drittzahlers („tiers payant généralisé“) ist wieder zur Schlagzeile in der Presse geworden. In Luxemburg wird nicht erst seit gestern darüber debattiert, und der OGBL fordert übrigens seit Jahren schon die Verallgemeinerung des Drittzahlers für sämtliche medizinischen Handlungen und Pflegehandlungen. Heute schon kann der Versicherte, wenn die vorgestreckte Summe mindestens 100 Euro beträgt, sich direkt von der CNS in Form von Scheck zurückzahlen lassen. Im Jahr 2016 hat die CNS 226.735 dieser Schecks ausgestellt und im Jahr 2017 waren es deren 235.835. Diese Zahlen beweisen Bedarf und Notwendigkeit, das System eines Drittzahlers einzuführen..

Die Integration der Ausländer muss in Luxemburg verbessert werden

Eine OGBL-Delegation hat kürzlich Vertretern der „Association de solidarité aux travailleurs immigrés“ (ASTI) empfangen, um über die Integrationspolitik in Luxemburg zu sprechen. Die beiden Organisationen stellen einen Mangel in diesem Bereich fest, und haben auch beschlossen, in den kommenden Monaten enger zusammenzuarbeiten, insbesondere in Bezug auf die Mängel des aktuellen nationalen Integrationsplans für Ausländer in Luxemburg.



Fairer Handel und Gewerkschaftsbewegung: gleicher Kampf

Eine OGBL-Delegation und Vertreter von Fairtrade, einer Organisation die den Fairen Handel fördert, haben sich im Rahmen eines fruchtebringenden Gedankenaustauschs getroffen. Der OGBL und Fairtrade haben eine Reihe von Interessenkonvergenzen ausgemacht, und haben sich dazu entschlossen, ihre Zusammenarbeit zu vertiefen.



„Die Arbeitsmedizin verliert ihre Seele“

Für Laurent Vogel, Forscher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), ist die Herausforderung für die Arbeitsmedizin, die Ungleichheit vor dem Tod. Laurent Vogel war Ende Januar Gast des OGBL, bei Gelegenheit einer Konferenz zur Rolle der Arbeitsmedizin im 21. Jahrhundert. (Finden Sie die gesamte Aufzeichnung der Konferenz auf YouTube OGBL)



Was ist die wahre Herausforderung für die Arbeitsmedizin?

Laurent Vogel: Es ist für die Gewerkschaften wichtig, sich für die Arbeitsmedizin zu interessieren, denn die Gewerkschaften setzen sich ein für eine gleichberechtigte Gesellschaft. Und eine der meist schockierenden Ungleichheiten in unseren Gesellschaften ist die gegenüber Tod und Gesundheit. Das Problem ist, dass eine große Anzahl der Arbeiter und Arbeiterinnen krank werden – einige davon werden sterben – wegen ihrer Arbeitsbedingungen. Daher der wichtige politische Stellenwert, den die Arbeitsmedizin für die Gewerkschaftsbewegung hat.

Welches ist heute das Hauptproblem?

L V: Die Arbeitsmedizin funktioniert zurzeit nicht gut, weil sie auf einer zu kommerziellen Basis organisiert ist. Anders gesagt hat man es mit Dienstleistern zu tun, die sich gegenseitig Konkurrenz machen. Und um neue Kunden zu gewinnen – natürlich Arbeitgeber – geht die Reaktion oft in die Richtung, dass nicht die primäre Prävention, also die effiziente Prävention gesucht wird, sondern dass das getan wird, was die Arbeitgeber fordern. Und dabei verliert die Arbeitsmedizin ihre Seele, da sie Dinge tut, wofür sie nicht vorgesehen war. Sie müsste

da sein, um die Gesundheit der Arbeitnehmer zu verteidigen, und manchmal ist dies in der aktuellen Situation nicht das von ihr verfolgte Ziel.

Die neuen Managementmethoden und die neuen chemischen Substanzen, die im Umlauf sind, sind heutzutage neue Herausforderungen für die Arbeitsmedizin...

L V: Es gibt eine bedeutende Entwicklung in Sachen Arbeitsbedingungen. Und was man in dieser Entwicklung feststellt, ist, dass die Risiken sich verändern. Glücklicherweise sind einige der früheren Risiken geringer geworden, doch es sind neue Risiken aufgetaucht. Die neuen Managementmethoden zum Beispiel können, was die Arbeitsmedizin betrifft, verheerend sein. Überall in Europa gibt es eine wahrhaftige Epidemie von Burnouts und Depressionen. Und dies ist eng verbunden mit den neuen Managementmethoden. Es kommen auch chemische Substanzen auf den Markt, die nicht genügend begutachtet wurden. Es gibt also zum Beispiel Nano-Materialien oder Pestizide, von denen man nicht sicher ist, dass man sie unter korrekten Bedingungen anwenden kann, und bei denen das Risiko be-

steht, dass sie das Problem, das es mit Asbest gab, wiederholen werden. Die beste Art und Weise, diese Fragen anzugehen, glaube ich, ist vor allem die Arbeitnehmer dazu zu bringen, über ihre Arbeitsbedingungen zu sprechen und über die Auswirkungen, die sie glauben, dass diese auf ihre Gesundheit haben. Indem man von ihren eigenen Kenntnissen ausgeht und vom Bewusstsein ihrer Gesundheitsprobleme die sie haben, wird man nach und nach die Herausforderungen angehen können, die sich stellen. ◊

Für eine einzige Dienststelle mit „tripartite“-Verwaltung

Unter der Vielzahl der arbeitsmedizinischen Dienststellen, die in Luxemburg existieren, ist nur eine (STM) „tripartite“ verwaltet. Alle anderen werden ausschließlich von den Arbeitgebern verwaltet. Der OGBL fordert seit Langem einen einzigen arbeitsmedizinischen Dienst, der die Besonderheiten der Sektoren miteinbezieht und der „tripartite“ verwaltet wird.

Fokus / Sozialversicherung

Ist unser Pensionssystem nicht mehr tragbar?

Von allen Seiten angegriffen, weist das Rentensystem dennoch eine mehr als komfortable Finanzsituation auf.

Das Luxemburger Pensionssystem ist heute mehr denn je von einer ganzen Schar von sogenannten Experten, europäischen „Reformatoren“ und anderen luxemburgischen Politikern bedroht.

Im Laufe des Monats Februar dieses Jahres wurde unser Pensionssystem abermals Ziel der Angriffe des Internationalen Währungsfonds (IWF), der die Gelegenheit nicht verpasste die Notwendigkeit der Reform des Luxemburger Systems zu beschwören, um dessen Fortbestand zu sichern, und so die Gerechtigkeit zwischen den Generationen zu bewahren. Altbekanntes Lied. Der IWF-Vertreter ging dieses Mal sogar noch weiter indem er vorschlug die „großzügigen Aufforderungen zur Frührente“ zu reduzieren. Aber von welchen „großzügigen Aufforderungen“ mag er wohl sprechen? Nachdem man 40 Jahre seines Lebens gearbeitet und Beiträge gezahlt hat, wäre das von einer großzügigen Aufforderung profitieren? Muss man das darunter verstehen?

Was sicher ist, ist dass dieser Vorschlag total im Einklang mit einer weit verbreiteten Tendenz auf europäischer Ebene ist, die darauf abzielt, das Rentenalter immer weiter nach hinten zu verschieben, beziehungsweise den Beitrag des Staates bei der Finanzierung der Pensionen zu mindern, und das fördern, was man einen dritten Pfeiler nennt, nämlich die Privatversicherungen.

Aber wozu wollen sie das tun? Wäre womöglich unser jetziges Pensionssystem nicht mehr tragbar? Sehen wir uns also die finanzielle Situation näher an. Zur Erinnerung, unser Finanzierungssystem der allgemeinen Rentenversicherung basiert auf einem Lastenverteilungssystem (jeweils über 10 Jahre) mit Bildung einer Kompensierungsreserve, die 1,5 Mal über dem Betrag der Jahresleistungen bleiben muss.

Das Finanzierungsregime ist hauptsächlich gedeckt durch einen Beitragssatz, der seit 1990 immer noch bei 24% liegt und der sich wie folgt aufteilt: 8% zu Lasten des Versicherten, 8% zur Lasten des Arbeitgebers und 8% zu Lasten des luxemburgischen Staates. Die „reine Verteilungsprämie“, d.h. der Ausgleichssatz zwischen den Jahres-

die Pensionsversicherungsreform ging, hatte die Generalinspektion der Sozialversicherungen damit gerechnet, dass das Gleichgewicht zwischen Ausgaben und Einnahmen bis 2020 erreicht werden würde. Seitdem hat die gleiche Institution ihre Vorhersagen richtigstellen müssen, indem sie erklärte, dass diese Situation erst 2023 erreicht würde.

Die Nationale Pensionskasse (CNAP) konnte demnach zum 31. Dezember 2016 Reserven (die Verwaltung davon obliegt dem Kompensationsfonds – FDC) in Höhe von 17,8 Milliarden Euro bilden. Dieses Niveau entspricht 4,53 Mal den jährlichen Leistungen der allgemeinen Rentenversicherung.

In Anbetracht dieser Zahlen stellt der OGBL fest, dass unser Pensionssystem sehr leistungsstark bleibt. Es ist in der Tat eines der leistungsstärksten auf europäischer Ebene. Zurzeit befindet sich unser allgemeines Rentenversicherungssystem in einer

„Die aktuellen Reserven bilden 17,8 Milliarden Euro : mehr als 4 Mal der jährlichen Leistungen“

einnahmen und den -ausgaben der allgemeinen Rentenversicherung, belief sich 2016 auf 21,92%. In anderen Worten waren die Einnahmen um 21,92% höher als die Ausgaben.

Bei den Gesprächen bei denen es 2013 um

mehr als komfortablen Finanzsituation. Es besteht also keine Dringlichkeit, neue finanzielle Sanierungsmaßnahmen durchzuführen. Außer man will diesen entscheidenden Pfeiler der Sozialversicherung, den das öffentliche und solidarische System der Pensionen bildet, demontieren...



Es gilt ebenso wenig zu vergessen, dass verschiedene „Sanierungsmaßnahmen“ die es heute schon erlauben, die Leistungen der Pensionsversicherung zu verschlechtern, im Gesetz seit 2013 vorgesehen sind (Zeitpunkt der letzten Reform), wie zum Beispiel die Modulierung des Anpassungssystems oder die Abschaffung der Jahresendprämie.

Die politischen Verantwortlichen dürfen heute nicht dem Druck jeglicher Art von Lobbyisten nachgeben, die sich auf Projektionen und andere unsichere Hypothesen berufen, die meist über 2050 hinausgehen, und die im Grunde nicht mehr Wert haben, als die Vorhersagen von Hellseherinnen, die Kristallkugel vielleicht ausgenommen. Dazu kommt, dass in der Vergangenheit diese Art von Projektionen schon problematisch war. Erinnern wir daran, dass 1997, Jean-Claude Juncker, damals Premierminister, bei seiner Erklärung zur Lage der Nation erklärt hatte, dass 2015 die Arbeitnehmer aus dem Privatsektor Beiträge von 39% ihres Einkommens bezahlen müssten, damit die Pensionen weiterhin finanziert werden könnten...

Unterstreichen wir hier, dass es ganz einfach unmöglich ist, mittel- oder langfristige Entwicklungen präzise vorherzusehen, umso mehr in einer sich laufend ändernden Gesellschaft wie der unsrigen. Digitalisierung der Wirtschaft (Automatisierung der Aufgaben), Beschäftigungsrate, BIP, usw.: so viele Variablen, die Einfluss nehmen auf die Projektionen und deren Entwicklung unvorhersehbar bleibt, umso mehr, wenn es langfristig ist.

An dem Tag, an dem, gestützt auf realistische Analysen, bewiesen wird, dass die Ausgaben unweigerlich die Einnahmen überbieten werden, werden wir noch über bei weitem genügend Zeit verfügen, um die geeigneten Maßnahmen zu ergreifen.

Der OGBL verfügt über mehrere Möglichkeiten und hat sie übrigens schon angeführt, die zum gegebenen Zeitpunkt angewandt werden könnten. Der OGBL ist insbesondere der Meinung, dass vor jeglicher Verschlechterung der Dienstleistungen unseres Pensionsversicherungssystems, bei Bedarf zuerst die Finanzierung des Systems überprüft werden muss, indem eine Erhöhung

der Beiträge in Erwägung gezogen wird, oder indem alternative Finanzierungen gesucht werden.

Darüber hinaus bedarf es eines grundsätzlichen Mentalitätswechsels, sowohl seitens der Arbeitgeber als auch seitens der Arbeitnehmer. Es muss insbesondere eine bessere Integrierung älterer Menschen in den Unternehmen vollzogen werden. Die Unternehmen müssten die Arbeit so organisieren, dass die Arbeitnehmer in einem gesünderen Umfeld arbeiten, das ihre Gesundheit nicht verschlechtert. Ein System vorsehen, das Teilzeitarbeit mit Teilzeitrente verbindet, wäre auch ein Mittel, um das Berufsleben der Arbeitnehmer, die dies wünschen, zu verlängern, indem gleichzeitig die Anerkennung der Beschwerlichkeit der Arbeit garantiert ist.

Der OGBL wird sich weiterhin mit voller Kraft dafür einsetzen, damit die Versicherten ihr Recht behalten, eine Rente zu bekommen, die ihres Namens würdig ist. Heute und Morgen!

Fokus / International

Der Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), Luca Visentini listet hier die Hauptherausforderungen auf, die sich für Europa stellen. Gespräch mit Véronique Eischen, Mitglied der OGBL-Geschäftsführung, Beauftragte für internationale Fragen.



Véronique Eischen: Beim Gipfel in Göteborg, am vergangenen 17. November, wurde der europäische Sockel für Sozialrechte proklamiert und es wurde beschlossen ein soziales Scoreboard aufzustellen, das als Werkzeug dienen wird, den sozialen Fortschritt und die Konvergenz der europäischen Politiken in diesem Bereich zu verfolgen. Zu diesem Zweck müssen konkrete Empfehlungen von jedem Staat ausgesprochen werden, müssen ein festes, gezieltes politisches Programm sowie dringende Aktionsbereiche zurückbehalten werden...

Luca Visentini: Das stimmt, aber man muss diese Debatte gut in den aktuellen Kontext stellen. Wie Du weißt, werden die Europawahlen im Frühjahr 2019 stattfinden, im Mai oder Juni. Es bleiben uns also knapp eineinhalb Jahre - war sehr wenig ist - um konkret in Bezug auf den Sozialsockel zu handeln. Wir haben hier eine einmalige Gelegenheit, uns in die richtige Richtung zu bewegen, aber wir müssen schnell voranschreiten. Wenn die Initiativen mit den gewünschten Inhalten umgesetzt werden können, dann haben wir einen bedeutenden ersten Schritt in Richtung Einführung des Sockels gemacht.

VE: Glaubst Du, dass die Verabschiedung des Sockels der sozialen Rechte insgesamt und die Aufstellung eines sozialen Scoreboards, der Einbeziehung der sozialen Aspekte im Rahmen des Europäischen Semesters neuen Auftrieb geben werden?

LV: Als EGB fordern wir die Umwandlung des aktuellen Europäischen Semesters in ein soziales Europäisches Semester. Ich bin davon überzeugt, dass wir, wenn es uns gelingt, rechtzeitig eine große Anzahl der Ziele zu erreichen, die in diesem Scoreboard vorgegeben sind, und das vor dem Mandatsende der jetzigen Kommission, dann in die richtige Richtung gehen werden.

VE: Kannst Du uns einen kurzen Überblick verschaffen, über die Hauptprobleme die es im Zusammenhang mit der Einführung des Sockels gibt?

LV: Fangen wir mit der Frage zur Vereinbarung von Privat- und Berufsleben an. Die Diskussionen die im Europaparlament über die Überarbeitung der diesbezüglichen Direktive geführt werden, gehen vor allem um die Einführung eines Rechts auf bezahlten Elternurlaub für alle Arbeitnehmer. Die Mitgliedsstaaten sind sich sehr wohl bewusst, dass dies den Anteil der Teilnahme der Frauen am Arbeitsmarkt bedeutend erhöhen würde, was nicht nur die Ungleichheit zwischen Mann und Frau verringern würde, sondern auch die Ungleichheiten in der Gesellschaft im Allgemeinen. Doch die Staaten befürchten sehr stark die finanziellen Folgen, für ihre nationalen Haushalte oder für die der Unternehmen. Einige Länder haben bis heute kein Sozialsystem, das die Bezahlung eines Elternurlaubs vorsieht.

VE: Es gibt auch die Überarbeitung der schriftlichen Direktive...

LV: Ja, und dort kann man von einer wahren Revolution sprechen, denn dies würde mit sich bringen, einen Arbeitsvertrag auf europäischer Ebene zu haben, der alle minimalen Rechte festlegen würde, auf die der Arbeitnehmer Anspruch haben müsste. Leider gilt der Vorschlag nicht für die fiktiv unabhängigen Arbeitnehmer, das heißt die, die in Wahrheit ein Unterordnungsverhältnis zu ihrem Auftraggeber haben. Wir möchten, dass diese Personen auch unter die Direktive fallen. Sie müssen als Arbeitnehmer angesehen werden, auch wenn sie scheinbar wie Unabhängige handeln.

VE: Besteht nicht die Gefahr, wenn wir von Minima sprechen, dass die sozial am weitesten entwickelten Länder versuchen werden, die sozialen Errungenschaften in Frage zu stellen? Wird es auf sämtlichen Niveaus Klauseln geben, die garantieren, dass es keinen Rückschritt gibt?

LV: Es ist nicht eine Frage der Minimalrechte, sondern der Rechte im Allgemeinen. Die Richtlinie verpflichtet in der Tat nicht zu einem Minimum. Sie sagt ganz einfach nur, dass gezahlt werden muss. Es gibt also einen klaren Verweis auf einen gesetzlichen und kollektiven Rahmen, der in jedem Land aufgestellt wird. Die einfache Tatsache zu sagen, dass es einen gesetzlichen Rahmen gibt, dass es ein Kollektivabkommen gibt, wendet sich auf alle Arbeitnehmer an, auch auf die Arbeitnehmer mit einem unsicheren Arbeitsvertrag. So spricht man von einer Erweiterung der Rechte. Es geht nicht darum europäische Rechte einzuführen, sondern einfach nur zu sagen welche Rechte existieren, und zu unterstreichen, dass diese Rechte für sämtliche Arbeitnehmer zu garantieren sind, unabhängig von ihrer beruflichen Situation. Der Richtlinienvorschlag sieht ebenfalls eine Nicht-Rückschritt-Klausel vor, die besagt, dass die unabhängigen Abkommen, die unter Sozialpartnern ausgehandelt wurden sowie die Kollektivverträge und die kollektiven Bedingungen nicht verschlechtert werden können.

VE: Unser Leben sowie die Arbeitswelt werden in ihrem Alltag von den technologischen Entwicklungen, wie die Digitalisierung, revolutioniert werden. Ist die Weiterbildung nicht ein starkes und überaus wichtiges Schlüsselinstrument, das es erlaubt, die Kollateralschäden für die Arbeitnehmer abzubremesen?

LV: Natürlich sind Aus- und Fortbildung grundlegende Instrumente die den Menschen es ermöglichen sich an die Konsequenzen der Digitalisierung und an die Globalisierung anzupassen und insgesamt an die immer liberaler werdende Marktwirtschaft. Jedoch wenn wir in eine Rhetorik zurückverfallen, nach der die Ausbildung die allgemeine Lösung aller Probleme darstellt, dann nehmen wir nicht die wahren Probleme in Angriff. Die Digitalisierung und die Globalisierung schaffen keine Arbeitsplätze, sondern sie zerstören welche. Es wird darum gehen, den Arbeitnehmer für jeden verlorenen Arbeitsplatz einen neuen Arbeitsplatz zu garantieren.

VE: Die Globalisierung und der technische Fortschritt ermöglichen es offensichtlich nicht mehr, die in der Vergangenheit zerstörten Arbeitsplätze zu ersetzen. Wird die Vollbeschäftigung zu einer Utopie?

LV: Man spricht von Vollbeschäftigung, wenn in einem Land die Arbeitslosenquote weniger als 5% beträgt. So gesehen kann man nicht behaupten, dass in Europa Vollbeschäftigung eine Fiktion ist. Es gibt Länder in Europa, die dieses Kriterium bereits erfüllen. Doch gibt es viele Unterschiede zwischen den Ländern, insbesondere bezüglich der makro-ökonomischen Bedingungen. Wir müssen

Arbeitsplätze von hoher Qualität schaffen. Und um dieses Ziel zu erreichen, brauchen wir eine andere wirtschaftliche Governance. Wir brauchen mehr Investitionen und wir müssen darauf achten, dass die Löhne zunehmen.

VE: Der EGB befürwortet eine allgemeine Lohnerhöhung in seiner Kampagne genannt „pay rise“, die positiv zum wirtschaftlichen Wachstum in Europa beitragen müsste...

LV: Zuerst musste man die Gewerkschaften auf nationaler Ebene davon überzeugen, dass sie bei den Regierungen und den Arbeitgebern eine Lobbyarbeit betreiben, damit diese einsehen, dass Europa eine allgemeine Lohnerhöhung braucht. Diese Aktion hat positive Folgen gehabt, denn man kann feststellen, dass nur in wenigen Ländern die Löhne nicht erhöht wurden. Doch bleibt der Lohnunterschied zwischen den östlichen und westlichen Ländern bestehen. Die Konvergenz auf dieser Ebene ist also entscheidend in Europa.

VE: Was kannst Du uns sagen über die öffentliche Konsultation zur Einführung des allgemeinen Zugangs zur Sozialversicherung für sämtliche europäischen Arbeitnehmer, die zurzeit läuft?

LV: Dieses Thema ist ebenfalls sehr wichtig. Die Kommission wird den Mitgliedsstaaten eine Empfehlung abgeben, um dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmer allgemeinen Zugang zu den Sozialschutzsystemen haben. Jeder Arbeitnehmer muss Zugang zum Sozialversicherungssystem des Landes haben, in dem er arbeitet. So wird die Kommission das Konzept und die Festlegung der verschiedenen Sozialversicherungssysteme der Länder nicht antasten können, denn sie hat dazu nicht die Befugnis. Sie wird hingegen die Mitgliedsstaaten dazu zwingen können, dass sämtliche Arbeitnehmer einen gerechten Zugang dazu haben. Darüber hinaus sieht die Kommission die Einführung einer sogenannten europäischen Sozialversicherungsnummer vor. Man könnte sie mit einem IBAN-Code vergleichen. Diese Nummer wird es ermöglichen, sämtliche Beiträge nachzuverfolgen, die der Arbeitnehmer oder die mobile Arbeitskraft in sämtlichen Ländern geleistet hat, in denen er während der verschiedenen Perioden seiner Berufslaufbahn gearbeitet hat.

VE: Luca, Dein erstes Mandat als Generalsekretär des EGB neigt sich beim EGB-Kongress 2019 seinem Ende zu. Wirst Du wieder kandidieren?

LV: Ja!

VE: Ich danke Dir für die Zeit, die Du uns gewidmet hast. Ich denke, dass dieses Interview uns einen schönen Überblick über sämtliche offenen Fragen gegeben hat, die es beim Aufbau eines sozialeren Europas noch gibt.



DOSSIER

#1 2018 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

10%+

gesetzlicher Mindestlohn



Als Ende 2015 der OGBL die Aufwertung des gesetzlichen Mindestlohns um 10% ins Gespräch brachte war schwer vorauszusagen, wie lange es dauern würde, bis diese zu einem zentralen politischen Thema werden würde. Nun ist es so weit. Seit Wochen schlägt die Diskussion über den gesetzlichen Mindestlohn hohe Wellen.

Fürsprecher und Gegner einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns versorgen sich gegenseitig mit einem bunten Gemisch an kontroversen Argumenten.

In diesem AKTUELL-Dossier wollen wir unseren Lesern nicht nur die Hauptargumente des OGBL für die Erhöhung des Mindestlohns näher verdeutlichen, sondern uns ebenfalls mit den Gegenargumenten des Patronats und mit den Positionen der politischen Parteien beschäftigen.

Wir wollen ebenfalls in leicht verständlicher Form sowohl die historische Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Luxemburg als auch die Art und Weise, wie er periodisch an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst wird, beleuchten.

◆ Historischer Überblick	S 2
◆ Allgemeines und Anpassungsmechanismus	S 3
◆ Die EU gibt dem OGBL Recht	S 4
◆ Wie hoch soll ein Mindestlohn sein?	S 5
◆ Gegenargumente des Patronats	S 6-9
◆ Eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit	S 10-11
◆ Was sagen die Politiker und Parteien?	S 12-13
◆ Die fragwürdige Bilanz der Regierung	S 14-15
◆ Die Regierung ist gefordert	S 16

Der Mindestlohn – historischer Überblick

30.12.1944 – Einführung gesetzlicher Mindestlöhne. Es werden unterschiedliche nach Alter und Geschlecht eingeführt.

Diese betragen:

9 bis 10 Franken/Stunde für nichtspezialisierte Handlanger;

11 bis 12 Franken/Stunde für alle anderen Arbeiter;

Bei Jugendlichen unter 21 Jahren ist der Betrag je nach Alter gestaffelt (16-17 Jahre 50%, 17-18 Jahre 60% usw.).

Der Mindestlohn für Frauen beträgt 80%-90% dessen der männlichen Arbeiter.

6.8.1948 – Vereinheitlichung des Betrags für alle männlichen Arbeiter über 21 Jahre, sowie Erhöhung auf 17,50 Franken/Stunde.

18.8.1951 – Vereinheitlichung des Mindestlohns für Frauen auf 90% sowie erstmalige Anpassung der Mindestlöhne an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten.

31.12.1956 – Einführung der Anpassung des Mindestlohns an den Preisindex, jedoch nur falls die Preisentwicklung während sechs Monaten über 5 Punkte beträgt. In der Praxis kommt es zu einer immer größeren Diskrepanz zwischen Mindestlohn und allgemeiner Lohnentwicklung.

22.4.1963 – Vereinheitlichung der Mindestlöhne von Männern und Frauen.

25.6.1965 – Einführung des um 20% höheren Mindestlohns für qualifizierte Arbeiter.

28.8.1969 – Herabsetzen der Altersgrenze für den Erhalt des integralen Mindestlohns auf 18 Jahre.

12.3.1973 – Neues Mindestlohngesetz, erweitert den Mindestlohn auf die Privatangestellten, Anpassung des Mindestlohns an den Index sowie Einführung des Prinzips der seitdem alle zwei Jahre durch ein spezifisches Gesetz vorgenommenen Anpassung des qualifizierten und nicht qualifizierten Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung (Ajustement).

Eine gewerkschaftliche Errungenschaft

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist nicht vom Himmel gefallen und auch nicht aus purer Menschenfreundlichkeit von Regierung und Patronat eingeführt worden. Es war die OGBL-Vorgängerorganisation LAV (Lëtzeburger Arbeiter-Verband), die im Conseil national du travail (Vorläufer der heutigen Tripartite) die Forderung eines gesetzlichen Mindestlohns eingebracht und durchgesetzt hat.



Illustration: Auszug aus Arbecht, 2/1945, 1. Februar 1945: „Gesetzlicher Minimallohn: Ein großer gewerkschaftlicher Erfolg“

Allgemeines zum Mindestlohn

Der Mindestlohn ist allgemein verbindlich für alle in Luxemburg ansässigen Betriebe. Es ist nicht erlaubt, Löhne unterhalb des Mindestlohns zu zahlen. Dies gilt auch im Fall von Entsendungen ausländischer Arbeitnehmer auf luxemburgischem Territorium.

Für eine Vollzeitarbeit (40 Stunden/Woche) beträgt der Mindestlohn derzeit 1.998,59 Euro.

Die Mindestlöhne für Arbeitnehmer unter 18 Jahren werden verringert: Um 25% (mit 16 Jahren), um 20% (mit 17 Jahren)

Seit 1965 besteht neben dem Mindestlohn für unqualifizierte Arbeit auch der Mindestlohn für qualifizierte Arbeit, der sogenannte „qualifizierte Mindestlohn“. Dieser liegt 20% über dem „unqualifizierten Mindestlohn“, d.h. zurzeit bei 2.398,30 Euro.

Ein ungenügender Betrag

Laut einer Statec-Studie (Cahier économique Nr. 122, 2016) braucht ein Mann, der 40 Stunden pro Woche arbeitet 1.922 € pro Monat, um wenn auch nur bescheiden in Luxemburg leben zu können. Mit dem jetzigen gesetzlichen Mindestlohn verfügt dieser gleiche Mann, nach Abzug der Beiträge und der Steuern, jedoch nur über 1.727€ zum Leben. Das sind 11% weniger als notwendig.

Der Anpassungsmechanismus des Mindestlohns

Wie alle anderen Löhne in Luxemburg unterliegt der Mindestlohn der Indexierung und wird jedes Mal wenn der Verbraucherpreisindex im Laufe des vorhergehenden Halbjahres um 2,5% steigt, im darauffolgenden Monat im gleichen Verhältnis angepasst (Lohnindex).

Daneben wird der Mindestlohn aber auch alle zwei Jahre an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst (Ajustement). Obwohl dieser Anpassungsmechanismus seit 1973 vorgesehen ist, ist er kein Automatismus, sondern die Regierung unterbreitet alle zwei Jahre der Abgeordnetenversammlung eine Gesetzesvorlage, in der die vorzusehende Mindestloohnerhöhung zum 1. Januar des Folgejahres vorgeschlagen wird. Bislang – und im Unterschied zur Anpassung der Renten und des garantierten Mindesteinkommens (RMG) hat die Kammer alle zwei Jahre diese Anpassung vorgenommen.

Zwei sehr unterschiedliche Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) wurde zweimal von der Regierung mit einem Gutachten zu einer möglichen Erhöhung des Mindestlohns befasst – 1967 und 2017.

1967 war eine gemeinsame Stellungnahme der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite noch möglich. Die Sozialpartner behandelten die sozialen Bedingungen, die eine Erhöhung des Mindestlohns unumgänglich machten: der zunehmende Verlust an Kaufkraft aufgrund der Mängel des Gesetzes von 1956 und der immer größer werdende Rückstand des Mindestlohns gegenüber der allgemeinen Lohnentwicklung. Beide Seiten einigten sich auf die Empfehlung einer Erhöhung des Mindestlohns um 1 Franken/Stunde. Die Überlegungen des WSR flossen zum Teil auch in die Neufassung des Mindestlohngesetzes von 1973 ein.

2017, 50 Jahre später, war eine gemeinsame Position von Patronat und Gewerkschaften unmöglich – zu weit lagen beide Positionen auseinander. Das Gutachten umfasste, außer einem kurzen gesetzlichen Rückblick, die diametral entgegengesetzten Argumente (die an anderer Stelle in dieser Beilage behandelt werden) für und gegen eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite.



Die EU gibt dem OGBL Recht

Am 17. November 2017 wurde vom Europäischen Parlament, vom Europäischen Rat und von der Europäischen Kommission beim Sozialgipfel in Göteborg die „Europäische Säule sozialer Rechte“ (ESSR) proklamiert.

In Kapitel II („Faire Arbeitsbedingungen“) wurde unter Punkt 6 („Löhne und Gehälter“), folgendes festgehalten:

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

Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.

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

Kann man für Luxemburg behaupten, dass die Vorgaben des ESSR erfüllt sind?

Der OGBL vertritt die Meinung, dass der aktuelle Mindestlohn weder „einen angemessenen

Lebensstandard ermöglicht“ noch „vor dem Hintergrund der hiesigen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht wird“. Die Diskussion der vergangenen Wochen hat gezeigt, dass sogar die Vertreter der Patronatsseite sich sehr schwer tun, dies noch länger zu behaupten.

Durch die Unterschrift von Staatsminister Xavier Bettel hat sich Luxemburg zur „Europäischen Säule sozialer Rechte“ bekannt. Und Bekennen heißt Umsetzen.

Indem der Staatsminister sich in seinen Stellungnahmen gezwungen sieht immer wieder auf die flankierenden staatlichen Sozialleistungen verweisen zu müssen, gibt er indirekt zu, dass der Mindestlohn nicht ausreicht, um die Kriterien des ESSR zu erfüllen. Durch die Unterschrift von Staatsminister Xavier Bettel hat sich Luxemburg zur „Europäischen Säule sozialer Rechte“ bekannt. Und Bekennen heißt Umsetzen. Mit seiner Unterschrift ist ebenfalls sein auf Zeit spielendes Argument, dass das Koalitionsprogramm von 2014 der Regierung keine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns vorsieht, restlos hinfällig geworden.

„Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.“

Seit dem Anfang der Debatte hat der OGBL darauf hingewiesen, dass ein Arbeitnehmer, der 40 Stunden arbeitet, Recht auf einen Lohn haben muss, der ihn nicht dem Risiko der Armut aussetzt. Wie bei der ESSR liegt die Betonung auf dem Wort Lohn! In einem der reichsten Länder der Welt darf es den „working poor“ nicht geben. In einem der wirtschaftlich produktivsten Länder der Welt darf der Mindestlohnverdiener nicht auf Sozialhilfe angewiesen

sein, um sich im wahrsten Sinne des Wortes „über Wasser“ halten zu können.

Die wirtschaftliche Produktivität und ihre Entwicklung müssen in Luxemburg gerechter verteilt werden. Das fängt beim Lohn an. Neben der Tarifautonomie, d.h. dem Verhandeln von Kollektivverträgen, bildet der Mindestlohn das gesetzliche Instrument zu einer besseren Verteilung der Produktivitätsentwicklung. Hier ist anzusetzen.

Ist der luxemburgische Mindestlohn nicht jetzt schon der höchste in Europa?

1998,59€. Luxemburgs gesetzlicher Mindestlohn ist in der Tat Spitzenreiter in der Europäischen Union. Weltweit liegt lediglich Australien beim nominalen Mindestlohn noch höher¹).

Was bewegt angesichts dieser Tatsache den OGBL diesen Mindestlohn als zu niedrig einzustufen und eine 10-prozentige Aufwertung zu fordern?

Wer Löhne zwischen Ländern vergleicht, muss gleichzeitig die bestehenden Unterschiede der wirtschaftlichen Stärke und der Produktivität berücksichtigen. Deshalb ist es eine überflüssige Übung, den luxemburgischen Mindestlohn mit dem Mindestlohn in Bulgarien, Portugal oder sogar Frankreich zu vergleichen.

**Wie hoch soll ein gesetzlicher Mindestlohn sein?
Nach welchen Kriterien soll er festgelegt werden?**

Bislang gibt es auf der Ebene der Europäischen Union keinen verbindlichen Referenzwert für die Festlegung von Mindestlöhnen. Das wird wohl noch einige Zeit so bleiben. Für die Lohnpolitik und die diesbezügliche Gesetzgebung in jedem Land sind weiterhin die einzelnen Länder selbst zuständig.

¹ Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank

Und doch. Die am 17. November in Göteborg ratifizierte „Europäische Säule sozialer Rechte“ verweist auf die jeweiligen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen der einzelnen Länder. Allerdings, als sich im Januar 2017 das Europäische Parlament für die allgemeine Einführung gesetzlicher Mindestlöhne in der EU aussprach, war dem noch eine ganz andere Diskussion vorausgegangen: nämlich die Festlegung des nationalen Mindestlohns auf mindestens 60% des nationalen Durchschnittseinkommens. Die Opposition von EU-Abgeordneten der konservativen Europäischen Volkspartei (EVP) verhinderte, dass dieser Punkt Eingang in die Entscheidung des Europaparlaments fand. Sie erreichte, dass der betreffende Absatz aus der Resolution des Parlaments gestrichen wurde.

*Für einen Referenzwert
in der Höhe von 60% des Median-
oder des Durchschnittslohns*

Der Europäische Gewerkschaftsbund seinerseits spricht sich für nationale Mindestlöhne in der Höhe von 60% des sogenannten Median- oder des Durchschnittslohns aus. Die Forderung des OGBL basiert ebenfalls auf diesen Referenzwerten.

Medianlohn und Durchschnittslohn

Der Durchschnittslohn eines Landes entspricht dem mathematischen Durchschnitt aller Löhne dieses Landes. Er wird errechnet, indem alle Löhne zusammengezählt werden. Anschließend wird diese Summe durch die Anzahl der Lohnempfänger geteilt. Der Medianlohn hingegen entspricht einem mittleren Lohnwert in einem Land,

der die Anzahl der Lohnabhängigen in zwei Hälften aufteilt: 50% verdienen weniger als der Medianlohn, 50% verdienen mehr. In Luxemburg ist der Unterschied zwischen Mindestlohn und Durchschnittslohn höher als der Unterschied zwischen Mindestlohn und Medianlohn, was die Ungleichheit bei der Einkommensverteilung bestätigt.

Die unten angeführten Tabellen zeigen, dass es zum Teil erhebliche Abweichungen zwischen den vorliegenden Statistiken gibt, in diesem Fall zwischen den Zahlen von Eurostat (2006-2014) und den Zahlen der OECD (2006-2016) für Luxemburg.

Der Mindestlohn in Bezug auf Medianlohn und Durchschnittslohn

	Minimum/Median	Minimum/Durchschnitt
2006	48,59%	38,37%
2010	50,62%	39,59%
2014	50,14%	39,21%

Daten : Eurostat [earn_mw_cur]. Berechnung : CSL

	Minimum/Median	Minimum/Durchschnitt
2006	54,20%	45,40%
2010	55,50%	45,90%
2014	55,70%	45,30%
2016	54,70%	44,50%

Daten : OECD

Die Gegenargumente des Patronats – kritisch beleuchtet

Bei Lohnforderungen reagiert das Patronat reflexartig mit zwei Standardantworten. Die eine verweist auf die vermeintlich stagnierende Produktivität. Die andere sieht durch Lohnforderungen die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bedroht. Durch höhere Löhne würde die luxemburgische Exportwirtschaft geschwächt werden und der Binnenmarkt würde unter den Druck ausländischer Konkurrenz geraten. Und für jeden, der es nicht verstanden haben sollte, wird der Drohkulisse noch ein Angsthäubchen aufgesetzt: es drohe die Schließung von Betrieben und der Verlust von einheimischen Arbeitsplätzen.

Dass die Lobbyisten des Patronats in der

luxemburgischen Politik diese Thesen aufgreifen und verbreiten überrascht niemanden. Problematischer ist allerdings, dass im Allgemeinen nur wenige Politiker sie hinterfragen und kritisch überprüfen. In Luxemburg entsteht so ein verzerrtes Bild von der Lohnrealität – das Bild von den hohen oder zu hohen Lohnkosten in Luxemburg.

Würde man eine öffentliche Meinungsumfrage über die Situation der Lohnkosten in unseren Nachbarländern Frankreich, Deutschland und Belgien im Vergleich zu der Luxemburgs machen, würde wahrscheinlich die Mehrheit der Befragten auf Luxemburg als das Land der höchsten Lohnkosten tippen. Dabei ist das Gegenteil der Fall.



Wir werden auf den folgenden Seiten die Behauptungen des Patronats aufgrund ausgewählter Zitate aufgreifen und Punkt für Punkt wiederlegen.

➤ Anstieg der Arbeitslosigkeit der (einheimischen) Nichtqualifizierten, Verlust der nationalen Identität

Während die Arbeitslosigkeit in Luxemburg vorwiegend die Nicht-Qualifizierten betrifft, so laufen verschiedene Arbeitslosen Gefahr, in Zukunft bei Erhöhung des Mindestlohns, nicht mehr einstellbar zu sein. Wenn die Unternehmen, die zum Mindestlohn einstellen wollen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über die Grenzen hinaus suchen werden, deren Produktivität dem erhöhten Mindestlohn besser entsprechen wird und/oder wenn die Anhebung des Mindestlohns das Arbeitsangebot in Luxemburg für diese aus der Großregion kommenden Lohnniveaus erweitert, werden einige Arbeitslose, durch die größere Konkurrenz, sich weiter entfernt vom Arbeitsmarkt befinden.

Newsletter „The socio-economist“ der Fondation IDEA (Chambre de Commerce), Michel-Edouard Ruben, 11. Januar 2018

Die Gefahr ist reell, dass die oftmals niedrig qualifizierten Arbeitnehmer in diesen Sektoren durch höher qualifizierte Grenzgänger ersetzt, Stellen eingespart oder Betriebe ganz aufgegeben würden. Geholfen wäre damit Niemandem, zu allerletzt den Empfängern des Mindestlohns. Stattdessen würde ein wichtiger Teil unserer lokalen Wirtschaft, der auch Teil unserer Identität ist, gefährdet. Oder wollen wir in Luxemburg wirklich nur noch

große, global agierende Unternehmen haben und auf die lokale Wirtschaft ganz verzichten?

Michel Wurth, Präsident der UEL und der Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20. Januar 2018

Es ist schon erstaunlich, dass diese Aussage ausgerechnet vom Vertreter des größten global agierenden Stahlkonzerns kommt... Die Verknüpfung der Frage der Mindestlohnerhöhung mit der Zahl der Grenzgänger und darüber hinaus sogar mit der Frage der nationalen Identität ist vielleicht der perfideste Teil der Patronatsargumentation, zielt diese Argumentation doch offensichtlich darauf ab Grenzgänger gegenüber in Luxemburg wohnenden auszuspielen. Dabei entbehrt auch diese Aussage jeglicher Grundlage: die Anzahl von Grenzgängern, die den Mindestlohn, oder wenig mehr als den Mindestlohn verdienen, unterscheidet sich im statistischen Mittel nicht wesentlich von höheren Einkommensschichten. Dass Grenzgänger vor allem unqualifiziert sind und im Niedriglohnsektor arbeiten, ist ein Mythos.

➤ Mangelnde Produktivität und Rentabilität der luxemburgischen Betriebe

Die Produktivität stagniert seit über fünfzehn Jahren in Luxemburg. Jedoch sind es die Produktivitätsgewinne die es ermöglichen, höhere Löhne zu zahlen. Es wird umso schwieriger die Löhne zurzeit anzuheben, da der Produktivitätsstillstand, unter anderem Auswirkungen auf die Rentabilität der nicht-finanziellen Unternehmen hat. Mit einem Satz von 5,9% (Brutto-Betriebsüberschuss/Umsatz) sind die luxemburgischen nicht-finanziellen Unternehmen heute die am wenigsten rentablen in der Europäischen Union (Quelle: Eurostat)

Carlo Thelen, Direktor der Chambre de Commerce, Blogpost vom 5. Januar 2018

Spitzenreiter was Löhne und Lohnentwicklung betrifft. Rote Laternen in Sachen Unternehmensrentabilität. Für alle die glauben, dass alles gut geht, wenn es den Unternehmen schlecht geht, ist alles in Ordnung!

Tweet der Fédération des artisans, 12. Januar 2018

Falls die Statistiken der Handelskammer stimmen und die luxemburgischen Betriebe (mit Ausnahme des Finanzsektors) tatsächlich die unrentabelsten in der EU sind, so wirft dies einige Fragen auf. U.a. wie diese Zahlen mit der Tatsache zu vereinbaren sind, dass Luxemburg seit Jahren zu den Spitzenreitern beim Wirtschaftswachstum zählt.

Jedenfalls kann die angebliche mangelnde Rentabilität nicht an den Lohnkosten liegen:

Die folgenden Statistiken über die Lohnkosten/Stunde (Quelle, wie bei Thelen: Eurostat) stellen Luxemburg im Gegenteil einen hervorragenden Standortvorteil im Vergleich mit unseren Nachbarländern aus. Von einer mangelnden „Kompetitivität der Löhne“ kann nicht die Rede sein. Bei allen Vergleichen – außer mit Deutschland im Bereich Handel – sind in Luxemburg die Lohnkosten in den Wirtschaftsbereichen Bau und Handwerk, Industrie und Handel im Vergleich zu unseren Nachbarländern niedriger.

Auch die ständig wiederholte Aussage des Patronats, dass die Produktivität in Luxemburg seit Jahren oder sogar Jahrzehnten

2016	Lohnkosten/Stunde in €			
	LU	FR	DE	BE
Industrie (Bau ausgenommen)	31,8	38,3	38,8	44,2
Baugewerbe	25,2	31,4	27,1	34,4
Handel; Kfz-Werkstätten	28,8	30,4	27,1	38,2

Quelle: Eurostat

stagniere, ist mehr als fragwürdig. Die rezente Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats zur Produktivität in Luxemburg hat ausführlich auf die methodologischen Probleme hingewiesen, die sich bei der Berechnung der Produktivität einer vor allem auf immaterielle Güter ausgerichteten Volkswirtschaft wie der luxemburgischen ergeben. Auch der Stated hat vor kurzem darauf hingewiesen, dass die angebliche Stagnation der Produktivität vor allem durch die Sektoren bedingt ist, deren Produktivität eher schwierig zu berechnen ist (Finanzsektor, Immobiliengeschäfte, öffentlicher Dienst), während sie in den anderen Sektoren seit 2012, darunter Industrie und Handel, um durchschnittlich 1,7% gestiegen ist¹ – und sie liegt ohnehin deutlich höher als im Rest der Eurozone.

Ohnehin ist die Ablehnung einer Erhöhung des Mindestlohns aufgrund der angeblich mangelhaften *individuellen* Produktivität der Mindestlohnverdiener schwach begründet. Wie sieht es denn mit der individuellen Produktivität der betrieblichen Führungskräfte aus? Rechtfertigt sie Managergehälter in astronomischen Höhen?

¹ Conjoncture Flash, November 2017

› Der Mindestlohn reicht aus um in Luxemburg „dezent“ zu leben

Im Gegensatz zu dem was gesagt wird, ermöglicht der Mindestlohn es „dezent“ zu leben, wenn man ihn auf den Referenzhaushalt des Statec bezieht. Für einen fairen Vergleich mit dem Statec-Referenzhaushalt, muss man dem gesetzlichen Netto-Mindestlohn die Sozialleistungen hinzufügen, die dem Mindestlohnverdiener normalerweise zustehen (Teuerungszulage, Mietzuschuss, kommunale Sozialhilfe, Familienzulage und Schulanfangszulage wenn es Kinder gibt).

Newsletter „The socio-economist“ der Fondation IDEA (Chambre de Commerce), Michel-Edouard Ruben, 11. Januar 2018

Tatsächlich belegt diese Aussage des Ökonomen der Handelskammer, dass es eben nicht möglich ist, vom Mindestlohn in Luxemburg „dezent“ zu leben – er unterstreicht selbst, dass dies lediglich durch Sozialtransfers und Sozialhilfe möglich ist. Das Patronat gibt also selbst zu, dass es Löhne zahlt, die an sich nicht ausreichen, um ihren Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard zu bieten – es betont, dass es eines zusätzlichen Beitrags seitens der öffentlichen Hand bedarf. Widersprüchlich wird diese Aussage dadurch, dass gerade das Patronat zugleich am lautesten eine Kürzung der angeblich zu „großzügigen“ öffentlichen Sozialleistungen fordert und immer weniger dazu bereit ist, seinen Beitrag dazu, in Form von Betriebssteuern, zu zahlen. Für den OGBL ist auf jeden Fall klar, dass der für 40 Stunden Arbeit die Woche geschuldete Lohn auf jeden Fall ausreichen muss, um gut leben zu können – ohne Wenn und Aber.

› Der Mindestlohn führt zu mehr Sozialdumping

Gerade das Handwerk ist einer enormen Konkurrenz seitens ausländischer Unternehmen ausgesetzt. Man kann wohl ohne Übertreibung davon ausgehen, dass nicht alle diese Unternehmen ihren Mitarbeitern den luxemburgischen Mindestlohn zahlen, von allgemeinverbindlichen Tariflöhnen ganz zu schweigen. Warum auch? Kontrollen haben sie keine zu befürchten (...). Mit jeder weiteren Erhöhung des Mindestlohnes verschärft man diese Situation und „bestraft“ die Unternehmen, die schön brav korrekte Löhne, Steuern und Sozialabgaben zahlen.

Romain Schmit, Direktor der Fédération des artisans, Leitartikel d'Handwerk, 8/2017

Diese Aussage ist eigentlich unglaublich; selbstverständlich gilt die Mindestloohnerhöhung auch für ausländische Unternehmen, die in Luxemburg arbeiten oder Arbeitnehmer hierhin entsenden. Sollten diese Betriebe den geschuldeten Lohn nicht zahlen, ist dies kein Argument gegen eine Mindestloohnerhöhung, sondern ein Argument dafür, schärfere Kontrollen und Sanktionen vorzusehen. Der OGBL steht zur Verfügung, um gegebenenfalls gemeinsam mit der „Fédération des artisans“, diesbezügliche Forderungen bei der Regierung einzubringen.

› Anstieg der Betriebskonkurse

Während die Schaffung immer neuer Stellen und der stetige Bevölkerungsanstieg den Eindruck erwecken, in Luxemburg gebe es nur eine Richtung und zwar „aufwärts“, werden die Schattenseiten dieser Entwicklung ausgeblendet. Und dies geschieht nun auch wieder mit der Forderung nach einem höheren SSM. Dieser würde vor allem kleine und mittlere Unternehmen treffen, allen voran in den Bereichen Handwerk, Landwirtschaft und Gastronomie, oder im Einzelhandel. Eine massive Erhöhung des Mindestlohnes kann für viele dieser Unternehmen das Aus bedeuten.

Michel Wurth, Präsident der UEL und der Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20. Januar 2018

Diese, durch nichts untermauerte Aussage, erinnert an die Schwarzmalerei vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland zum 1. Januar 2015, als ebenfalls massive Zunahmen von Konkursen und Arbeitsplatzverlusten prophezeit wurden. Nichts davon ist eingetroffen, im Gegenteil: die deutsche Wirtschaft boomte und die Arbeitslosenrate ist sogar gesunken.

Die Erklärung dafür ist einfach: Arbeitnehmer sind auch Konsumenten. Eine Stärkung der Kaufkraft im niedrigen Lohnbereich kommt gerade den Sektoren zugute, die Herr Würth aufzählt, und die auf die Kaufkraft der Arbeitnehmer angewiesen sind: Einzelhandel, Gastronomie, Handwerk und Landwirtschaft.

› Das wirkliche Problem sind die Wohnungspreise

It's the „Logement“ stupid. (...) Luxemburg setzt auf ein durch Arbeitsplätze und Einwohner getriebenes Wachstumsmodell. Für die rasant wachsende Einwohnerzahl steht nicht genug Wohnraum zur Verfügung. Solange die Schaffung von Wohnraum nicht zur wirklichen Priorität erklärt wird, wird das auch so bleiben. Da kann der Mindestlohn so hoch ansteigen wie er will, die Wohnungspreise werden dafür nicht sinken, im Gegenteil!

Romain Schmit, Direktor der Fédération des artisans, Leitartikel d'Handwerk, 8/2017

Hier vermischt das Patronat zwei Fragen, die nichts miteinander zu tun haben. Die Frage der Höhe des Mindestlohns ist eine Frage der Lohnpolitik, keine Frage der Sozial- oder Wohnungsbaupolitik. Ohnehin sind die Probleme im Bereich des Wohnungsraums nicht ausschließlich ein Problem des Angebots an Wohnraum, sondern vor allem eine Frage des Preises des bestehenden Wohnraums und vor allem auch des Baulands. Gerade das Patronat verweigert sich aber seit Jahren (siehe zum Beispiel das Gutachten des Wirtschafts- und Sozialrats von 2013) jeglicher Diskussion über Preiskontrollen, Besteuerung von ungenutztem Bauland und sonstigen Maßnahmen zur Eindämmung der Spekulation auf dem Wohnungsmarkt.

Es sei schließlich daran erinnert, dass das Patronat sich eigentlich überhaupt gegen die regelmäßige Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Preis- wie Lohnentwicklung wendet, d.h. eigentlich die schleichende Entwertung des Mindestlohns einfordert:

Die Frage nach der Art und Weise, wie der Staat auf die Gehälter einwirkt, stellt sich für die UEL vor allem in Bezug auf die Lohnindexierung allgemein. Das „Ajustement“ befürworten wir allerdings auch nicht, eben weil ein hoher Mindestlohn verschiedene Probleme mit sich bringt.

Interview Jean-Jacques Rommes, Administrateur-délégué der UEL, Forum no. 346, Dezember 2014

Die Mindestlohnfrage ist auch eine Frage der Verteilungsgerechtigkeit



Reich wird reicher, arm wird ärmer. Weltweit und ebenfalls in Europa. Der Ruf nach mehr Verteilungsgerechtigkeit wird lauter. Wieviel des erwirtschafteten Reichtums fließt in die Löhne, wieviel wird von den Aktionären abgeschöpft? Für die arbeitenden Menschen verläuft die Entwicklung negativ, seit Jahren fallen die Lohnquoten. Dieser Abwärtstrend ist ebenfalls für Luxemburg feststellbar.

In der Diskussion über den Mindestlohn spielt aber nicht nur die allgemeine Verteilung zwischen Kapital und Arbeit eine Rolle. Hier kommt eine zusätzliche Verteilungsfrage ins Spiel. Es geht um die Verteilungsschere in der Lohnhierarchie. Denn

auch hier gibt es ein Oben und ein Unten. Entwickeln sich die hohen Lohnkategorien schneller als die unteren? Oder umgekehrt? Wie verteilt sich unter den Lohnabhängigen jener Teil der Produktivitätsgewinne, der den Löhnen zufällt.

Der Ruf nach mehr Verteilungsgerechtigkeit wird lauter.

Nach oben hin kennen wir nur den sogenannten „Lohn95“. Es handelt sich um den niedrigsten Lohn der oberen 5% der natio-

nalen Lohnskala, die alle Arbeitseinkünfte bis zu einer Schwelle des siebenfachen des (unqualifizierten) gesetzlichen Mindestlohns umfasst.

Der Lohn95 lag im Jahre 2016 bei 10.212,19€ brutto monatlich. Also 5,31mal höher als der gesetzliche Mindestlohn, der 2016 bei 1.922,96€ brutto lag. Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Feststellung, dass sich seit dem Jahr 2000 dieses Verhältnis nur geringfügig nach oben verschoben hat: von 5,24 (im Jahre 2000) auf 5,31 (im Jahre 2016).

Dieser Vergleich führt zu einer ersten Schlussfolgerung: es kann nicht behauptet

Verhältnis Lohn95 / Mindestlohn (2008-2016)

	Mindestlohn	Lohn95	Ratio
2008	9,19	48,82	5,31
2009	9,61	49,77	5,18
2010	9,85	51,78	5,26
2011	10,16	53,02	5,22
2012	10,41	54,11	5,20
2013	10,83	55,76	5,15
2014	11,10	57,43	5,17
2015	11,12	58,43	5,25
2016	11,12	59,03	5,31

Quelle: CSL, auf Grundlage IGSS / projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

Was bedeutet Lohn95 und Lohn20?

„Lohn95“: niedrigster Lohn der oberen 5% der nationalen Lohnskala, die alle Arbeitseinkünfte bis zu einer Schwelle des siebenfachen des (unqualifizierten) gesetzlichen Mindestlohns umfasst.

„Lohn20“: oberster Lohn der unteren 20% in der Lohnskala

werden, dass sich der gesetzliche Mindestlohn im Verhältnis zu dieser Lohnkategorie (Lohn95) schneller entwickelt hat.

Wenn ein führender Patronatsvertreter¹ behauptet, dass sich seit dem Jahr 2000 der Mindestlohn nominal um 60% erhöht hat, dann sollte er uns nicht verschweigen, dass der Lohn95 sich in demselben Zeitraum um 62% erhöht hat. Es muss angenommen werden, dass die oberen 5% eine noch stärkere Entwicklung aufweisen. Von denen, die über dem 7-fachen des gesetzlichen Mindestlohns liegen, gar nicht zu reden. Um wieviel diese gestiegen sind, wissen wir nicht. Es dürfte sich um deutlich mehr als 62% handeln. Herr Wurth schweigt sich dazu aus.

In der Tat ist das verfügbare statistische Material über die Lohnverteilung, über die Lohnhierarchie, in Luxemburg eher dürftig und weist bedeutende Lücken auf. Für Luxemburg verfügen wir beispielsweise über keinerlei Daten für die höchste Lohnkategorie, über jeden, der über ein monatliches Einkommen von über 13.990,31€ verfügt.

Warum eigentlich nicht? Was wird uns neben dem undurchdringlichen Dickicht der „Stock-options“ sonst noch verschwiegen?

Die relative Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Niedriglöhnen nimmt in Luxemburg stark zu!

Äußerst bedenklich ist ein anderer Vergleich. Es handelt sich um die Lohnkategorie Lohn20. Hiermit ist der oberste Lohn

der unteren 20% Arbeitnehmer in der Lohnskala gemeint. Nach Berechnungen der Salariatskammer hat sich seit 1995 das Verhältnis zwischen dem Lohn95 und dem Lohn20 von 3,5 auf 4,36 erhöht. Allein zwischen 2008 und 2016 ist dieses Verhältnis von 4,21 auf 4,36 angestiegen. Diese Entwicklung lässt nur einen Schluss zu: die relative Anzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Niedriglöhnen nimmt in Luxemburg stark zu!

In der Lohnhierarchie ist eine Schieflage entstanden, die Produktivitätsgewinne werden ungerechter verteilt. Nicht nur zwischen Arbeit und Kapital insgesamt, sondern ebenfalls zwischen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen.

Verhältnis Lohn20 / Lohn95 (2008-2016)

	Lohn20	Lohn95	Ratio
2008	11,6	48,82	4,21
2009	12	49,77	4,15
2010	12,25	51,78	4,23
2011	12,62	53,02	4,20
2012	12,85	54,11	4,21
2013	13,25	55,76	4,21
2014	13,5	57,43	4,25
2015	13,54	58,43	4,32
2016	13,55	59,03	4,36

Quelle: CSL, auf Grundlage IGSS / projet de loi modifiant l'article L. 222-9 du Code du travail

¹ Michel Wurth, Präsident der UEL und der Chambre de Commerce, Luxemburger Wort, 20. Januar 2018.

Politiker und Parteien zur Frage der Erhöhung des Mindestlohns



- ◆ Premierminister **Xavier Bettel (DP)** hat am 13. Dezember 2017 eine Erhöhung des Mindestlohns unter der aktuellen Regierung ausgeschlossen, da eine solche „nicht im Regierungsprogramm vorgesehen“ war. Er behauptet weiter – und fälschlicherweise (vgl. S. 14-15) – die Mindestlohnempfänger hätten aufgrund verschiedener Maßnahmen der Regierung bereits mehr als 10% mehr in der Tasche. Insgesamt sei die DP nicht grundsätzlich gegen eine Erhöhung des Mindestlohns, man müsse aber zunächst die Auswirkungen auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe untersuchen.



- ◆ Arbeitsminister **Nicolas Schmit (LSAP)** hat Ende November 2017 die OGBL-Forderung einer strukturellen Erhöhung des Mindestlohns begrüßt. In einem Interview mit der Zeitschrift Paperjam (5.1.2018) hat er detailliertere Aussagen zur Form dieser Erhöhung gemacht: Seiner Meinung nach muss die Schwelle des Armutsrisikos als Mindeststandard für die Höhe des Mindestlohns gelten (entgegen der Meinung des OGBL und des EGB, die sich an den anerkannten Richtwert von 60% des Median- bzw. Durchschnittslohns orientieren). Da der Nettomindestlohn in Luxemburg zurzeit unter dieser Schwelle liegt, müsse er um 100€ netto erhöht werden (d.h. deutlich weniger als die vom OGBL geforderten 10%), dies könne aber in mehreren Etappen geschehen. Daneben betont Minister Schmit aber auch, dass die allgemeine Lohnentwicklung in Luxemburg sehr bescheiden war, insbesondere im Vergleich zu Deutschland.
- ◆ Wirtschaftsminister **Etienne Schneider (LSAP)** hat beim Neujahrsempfang der LSAP die Schmitsche Idee einer Erhöhung des Mindestlohns um 100€ netto aufgegriffen. Diese soll aber erst nach den Wahlen, zum 1.1.2019 erfolgen, allerdings erst nach „Verhandlung mit den Sozialpartnern“. Zudem könne er sich etwa vorstellen, dass das Plus beim Mindestlohn zum Teil über eine Steuerbefreiung zustande kommt, also ohne zusätzliche Kosten für die Arbeitgeber.



- ◆ Der dritte Koalitionspartner, **Déi Gréng**, hat bislang keine klare Aussage zur Frage des Mindestlohns vorgelegt, sondern verweist auf eine breitere Debatte über Wachstum, Mobilität und Wohnraum.

- ◆ Die **CSV** scheint sich in der Frage der Erhöhung des Mindestlohns uneinig zu sein. Während Parteipräsident Marc Spautz wiederholt von Handlungsbedarf bezüglich der Höhe des Mindestlohns ausgesprochen hat (obwohl ihm 10% als zu viel erscheinen), hält sich Fraktionsvorsitzender Claude Wiseler eher bedeckt, und verlangt lediglich dass diese Frage mit den Sozialpartnern zu diskutieren sei (obwohl, wie bereits das Gutachten des WSR zeigt, aufgrund der Haltung des Patronats hier keine Einigung zu erwarten ist). Allerdings unterstützt die CSV die OGBL-Forderung nach einer vollständigen Steuerbefreiung des Mindestlohns.



- ◆ **Déi Lénk** hat sich positiv gegenüber der OGBL-Forderung ausgesprochen. Anlässlich der Abstimmung zum letzten Ajustement hat die Linkspartei eine Motion zugunsten einer „substanziellen Erhöhung des Mindestlohns“ eingebracht, in der eine Erhöhung des Mindestlohns um etwa 300€ netto gefordert wurde, um den Mindestlohn auf die Schwelle von 60% des Medianlohns zu erhöhen (die Regierungsparteien und die ADR haben gegen diese Motion gestimmt, die CSV hat sich enthalten).



- ◆ Die angebliche „Partei des kleinen Mannes“, **ADR**, hat sich zur Frage der Erhöhung des Mindestlohns nicht geäußert; ihr Abstimmungsverhalten im Parlament weist darauf hin, dass sie eine solche ablehnt.



- ◆ Die **Kommunistische Partei** unterstützt die Forderung des OGBL, findet sie aber noch zu bescheiden; der Mindestlohn müsse um mindestens 20% erhöht werden.



- ◆ Die **Piratenpartei** sieht ebenfalls Handlungsbedarf, da der Nettomindestlohn unter der Schwelle des Armutsrisikos liegt. Dies müsse entweder durch eine Erhöhung des Mindestlohns oder durch eine Senkung der Steuerlast behoben werden. Des Weiteren soll dieser Situation durch die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens in Form einer Negativsteuer entgegengewirkt werden.



Die fragwürdige Bilanz der Regierung und ihr Wortbruch bei den Sozialleistungen

Der Nettobetrag eines Mindestlohns liegt unter der Armutsgrenze. Mit dem Mindestlohn kann man in Luxemburg nicht würdig leben. Oder doch?

Um die Forderung des OGBL zu entschärfen, wird nicht nur vonseiten des Patronats, sondern ebenfalls aus politischen Kreisen auf die staatlichen Sozialleistungen hingewiesen, die den Mindestlohnverdienern zukommen. Unter anderem wird vom Staatsminister das Argument vorgeschoben, dass in den letzten Jahren vieles unternommen worden sei, um über den Weg staatlicher Sozialleistungen die Lage der Mindestlohnverdiener zu verbessern. Steuerreform, Mietzuschuss, Chèques-Services, Teuerungszulage, unentgeltlicher Sprachenunterricht, Elternurlaub und nicht zuletzt die Gratis-Bücher im Sekundarunterricht werden als Beispiele aufgeführt.

Diese Argumentation ist vom Grundgedanken her sehr fragwürdig. Staatliche Sozialleistungen sollten nicht mit Sozialhilfe verwechselt werden. Es ist nicht akzeptabel, dass der Mindestlohnverdiener auf die staatliche Hilfe angewiesen sein muss, um sein verfügbares Einkommen über die Armutsgrenze zu hieven¹.

Es drängt sich aber noch eine andere Überprüfung auf. Stimmt

überhaupt die Aussage, dass die staatliche Sozialpolitik der vergangenen Jahre die Lebenssituation des Mindestlohnverdieners verbessert hat? Wie hat sich heute im Vergleich zu 2009 (vor der Austeritätspolitik) und zu 2014 (Antritt der neuen Regierung) die Einkommenssituation der Mindestlohnverdiener real verändert?

Nehmen wir das Beispiel einer Familie bestehend aus zwei Erwachsenen, die den Mindestlohn verdienen, und aus zwei Kindern, im Alter von einem Jahr und fünf Jahren.

Das Resultat ist wenig schmeichelhaft.

Inflationsbereinigt, in realer Kaufkraft ausgedrückt, hat sich das verfügbare Jahreseinkommen dieser Familie von 48.340€ (2009) auf 46.449€ im Jahr 2018 verringert!

Dass von einer Stagnation, möglicherweise sogar von einem Rückgang der staatlichen Unterstützung für die unteren Lohnschichten unserer Gesellschaft ausgegangen werden muss, wird noch durch einen anderen Umstand erhärtet. Zwischen 2009 und 2018 entwickelte sich der gesetzliche Mindestlohn inflationsbereinigt um +5%. Ohne die reale Entwicklung des Mindestlohns würde das verfügbare Jahreseinkommen der Familie im Jahr 2018 unter 45.000€ liegen.

¹ Vgl. S.6 „Die EU gibt dem OGBL Recht“.



Stimmt überhaupt die Aussage, dass die staatliche Sozialpolitik der vergangenen Jahre die Lebenssituation des Mindestlohnverdieners verbessert hat?

Der OGBL erinnert daran, dass er die generelle Kürzung des Kindergeldes immer abgelehnt hat. Er verweist in diesem Zusammenhang ebenfalls auf den sich anbahnenden Vertragsbruch der Regierung. Im Abkommen vom 28. November 2014 hat sich die Regierung mit ihrer Unterschrift gegenüber den Gewerkschaften verpflichtet, einen gesetzlichen Mechanismus zur periodischen Anpassung der Familienleistungen an die Entwicklung des Medianlohns einzuführen. Dieses Gesetz steht bis heute aus.

Der OGBL fordert die Regierung auf, ihr Wort zu halten. Die permanente Entwertung der Familienleistungen aufgrund ihrer fehlenden Anpassung an die Preisentwicklung und an die allgemeine Lohnentwicklung muss endlich gestoppt werden.

*Zugegeben: in der folgenden Statistik fehlt die Entwicklung bei den Chèques-services und des unentgeltlichen Sprachenunterrichts. Das hat einen sehr einfachen Grund. Die Chèques-services wurden während der Austeritätspolitik zunächst verschlechtert, um dann in dieser Legislaturperiode von der Regierung wieder aufgewertet zu werden. Allerdings ist die Berechnung der Chèques-services mittlerweile so komplex geworden, dass es zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses AKTUELL-Spezialdossiers unmöglich war, eine verlässliche Berechnung vorzunehmen. Der OGBL hat dem Erziehungsminister einen Brief mit der Anfrage zukommen lassen, ihm bei der detaillierten Berechnung dieser Sachleistung behilflich zu sein. Es bleibt zu hoffen, dass die Aufwertung der Chèques-services (Vergleich 2018/2009) **mindestens** die Verluste bei den sozialen Geldleistungen ausgleicht.*

Beispiel einer Familie bestehend aus zwei Erwachsenen, die den Mindestlohn verdienen, und aus zwei Kindern, im Alter von einem Jahr und fünf Jahren

	Monatlicher Betrag			Jährlicher Betrag		
	2009	2014	2018	2009	2014	2018
Brutto Sozialer Mindestlohn 1	1.675,93	1.921,03	1.998,59	20.111,16	23.052,36	23.983,08
Brutto Sozialer Mindestlohn 2	1.675,93	1.921,03	1.998,59	20.111,16	23.052,36	23.983,08
Sozialversicherungsbeträge 1	201,11	232,44	241,83	2.413,34	2.789,34	2.901,95
Sozialversicherungsbeträge 2	201,11	232,44	241,83	2.413,34	2.789,34	2.901,95
Steuerpflichtig (auf Basis des Jahreseinkommens)	2.439,83	2.872,51	3.010,49	29.277,976	34.470,148	36.125,899
Besteuerung nach Steuerklasse 2	50,75	107,83	113,00	609	1294	1356
Steuerergutschrift (1+2)	50,00	50,00	100,00	600	600	1200
Totales Nettoeinkommen (1+2)	2.948,89	3.319,34	3.500,52	35.386,64	39.832,05	42.006,25
Erziehungsgeld (geschuldet denn steuerpflichtiges Einkommen niedriger als 4mal Sozialer Mindestlohn)	485,01	485,01	0,00	5.820,12	5.820,12	0
Familienzulagen	594,48	594,48	530,00	7.133,76	7.133,76	6.360
Teuerungszulage	0,00	0,00	192,50	0	0	2.310
Möglicher Zuschuss für Miete	0,00	0,00	174,00	0	0	2.088
Zur Verfügung stehende Gesamtsumme	4.028,38	4.398,83	4.397,02	48.340,52	52.785,93	52.764,25
Wirklich zur Verfügung stehende Gesamtsumme (inflationsbereinigt)	4.028,38	3.969,09	3.870,72	48.340,52	47.629,02	46.448,80

Die Regierung ist gefordert

In der Mindestlohnfrage versucht sich die Regierung über den Wahltermin im Oktober 2018 zu retten. Diese Taktik des Zeitgewinns ist nicht neu. Die Regierung übt sich darin seit zwei Jahren. Als Ende 2015 der OGBL die Forderung einer 10-prozentigen strukturellen Erhöhung des Mindestlohns aufwirft, reagiert sie zunächst überhaupt nicht darauf.

Nachdem die Forderung des OGBL weiter an Fahrt aufgenommen hat, beauftragte der Staatsminister Anfang 2017 den Wirtschafts- und Sozialrat mit der Erstellung eines Gutachtens über den Mindestlohn. Der Wirtschafts- und Sozialrat arbeitet schnell. Am 11. Juli 2017 schließen die Sozialpartner ihre Arbeiten ab.

In seiner Kampagne „Mehr Kaufkraft jetzt“ forderte der OGBL Ende 2017 von der Regierung, dass sie die vorhandenen wirtschaftlichen und budgetären Spielräume für die Stärkung der Kaufkraft der unteren und mittleren Einkommenschichten nutzen soll. U.a. durch eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns und durch die Befreiung des Mindestlohns von der direkten Besteuerung.

Seitdem nimmt in den Medien die Diskussion über den Mindestlohn einen immer breiteren Platz ein. Der Arbeitsminister verteidigt öffentlich die Notwendigkeit eines verbesserten Mindestlohns. Der Staatsminister verflüchtigt sich in absurde Ausreden, wie beispielsweise, dass der Mindestlohn nicht im Koalitionsprogramm 2014 gestanden hätte oder dass die Mindestlohnfrage zunächst einmal mit den Sozialpartnern diskutiert werden müsse. Die Partei der Grünen schlängelt sich am Thema vorbei und ihre Position bleibt vage und undefinierbar. Die Luxemburger Sozialistische

Arbeiterpartei (LSAP) meint zwar, dass die Wirtschaft sich eine Erhöhung des Mindestlohns leisten könne, vertröstet aber gleichzeitig auf das politische Wahlprogramm für die nächste Legislaturperiode.

Seit langem ist die Regierung gefordert ... und tut nichts. Auch das Argument, dass sie sozial- und fiskalpolitisch die Situation der Mindestlohnverdiener verbessert hat, trifft, wenn überhaupt, nur bedingt zu¹. In diesem Zusammenhang muss auf die vertragsbrüchige Regierung verwiesen werden, die im Begriff ist, ihrer Verpflichtung, nämlich die zur Einführung eines gesetzlichen Mechanismus der regelmäßigen Anpassung der Familienleistungen an die Preisentwicklung und an die allgemeine Lohnentwicklung, nicht nachzukommen.

10%+

Im Übrigen erinnert der OGBL daran, dass die Regierung am 17. November 2017 in Göteborg die „Europäische Säule sozialer Rechte“ (ESSR) unterschrieben hat². Wie es der OGBL tut, nimmt auch die ESSR, wenn es um dezentes Leben geht, eine deutliche Trennung zwischen dem Mindestlohn und den staatlichen Sozialleistungen vor. Es ist eben inakzeptabel, dass der Mindestlohnverdiener auf die staatliche Hilfe angewiesen sein muss, damit sein verfügbares Einkommen sich über die Armutsgrenze hievt. Das Kriterium für die Höhe des Mindest-

lohns muss sein Verhältnis zum Medianlohn oder dem Durchschnittslohn Luxemburgs sein.

Die Regierung bleibt also gefordert. Es reicht nicht aus von sozialer Kohäsion und vom Kampf gegen soziale Ungerechtigkeiten und für mehr Verteilungsgerechtigkeit zu reden, wenn keine Taten folgen. Zumal dann, wenn es immer offensichtlicher wird, dass die relative Zahl von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen deren Lohn nicht wesentlich über dem Mindestlohn liegt seit Jahren ansteigt. Viele von ihnen fallen nicht unter den Anwendungsbereich von Kollektivverträgen. Die Zerstückelung der luxemburgischen Betriebslandschaft und das Outsourcing von Betriebsaktivitäten wirft übrigens in diesem Zusammenhang die Frage auf, inwieweit die aktuelle Gesetzgebung über die Kollektivverträge einer funktionierenden Tarifautonomie noch gerecht wird.

Fakt ist, dass die nationale Lohnpolitik gefordert ist. Wichtig war, dass die Regierung den Index nicht mehr manipuliert hat. Doch damit allein ist es nicht getan. Eine gerechtere Verteilung der Produktivität unserer Wirtschaft erfordert den politischen Eingriff auf nationaler Ebene über den Weg der strukturellen Erhöhung des Mindestlohns. Der OGBL hat sich wiederholt bereit erklärt über ein Etappenmodell zu diskutieren. Wo bleibt der Mut zur Gesetzesinitiative? Wo bleibt der Mut der Abgeordneten zur parlamentarischen Diskussion?

Die Regierung hat sehr viel Zeit verstrichen lassen. Verlorene Zeit bedeutet aber nicht keine Zeit mehr zu haben. Die Regierung muss jetzt handeln. Im Interesse der unteren Lohnschichten Luxemburgs.

¹ Vgl. die Tabelle auf S.15

² Vgl. S.6 „Die EU gibt dem OGBL Recht“

Nachrichten von der Basis / Kollektivverträge

Cimalux / 163 Arbeitnehmer



Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 4/5)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

Lohnerhöhung (pauschal): +1% auf der Lohntabelle ab dem 1. Januar 2018

Lohnerhöhung (linear): +1,5% auf der Lohntabelle ab dem 1. Januar 2019 / +0,75% auf der Lohntabelle ab dem 1. Januar 2020

Vergütung: neues, günstigeres System Bereitschaftsdienstvergütung: Wiederaufwertung des Betrags auf 0,35 Euro pro Stunde (Index 100)

Cloos / 90 Arbeitnehmer



Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 3/4)

Dauer des Kollektivvertrags: 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

Lohnerhöhungen (linear): +1% ab dem 1. Januar 2018 / 0,8% ab dem 1. Januar 2019 / 0,5% ab dem 1. Januar 2020 / +1% ab dem 1. Januar 2017 (=Nachtrag, um das Jahr 2017 abzudecken)

Einheitlicher Status: die beiden früheren Kollektivverträge „Angestellte“ und „Handwerker“ wurden in einem einzigen Text zusammengefasst

Tarkett GDL / 500 Arbeitnehmer



Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 6/9)

Kollektivvertragsdauer: vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019

Urlaubsgeld: Beifügung einer neuen Stufe (36-40 Jahre) und Wiederaufwertung von zwischen +250 und +700 Euro je nach Betriebszugehörigkeitsdauer

Leistungsprämie: Die Firma gewährt die Auszahlung von 1% des Basis-Jahreslohns wozu sich ein Prozentsatz von 2,5% bis 3,5% hinzufügen kann, je nach Erreichen der wirtschaftlichen Kriterien.

Unterzeichnungsprämie: 100 Euro brutto für die Arbeitnehmer die am Tag der Unterzeichnung des Kollektivvertrags anwesend waren

Eurofoil / 275 Arbeitnehmer



Metallverarbeitende Industrie (OGBL-Delegierte: 5/7)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018

Lohnerhöhungen (linear): +25 Euro pro Monat ab dem 1. Januar 2017 (rückwirkend) / +35 Euro pro Monat ab dem 1. Januar 2018

Betriebszugehörigkeitsprämie: 800 Euro für die Arbeitnehmer mit 35 Jahren Betriebszugehörigkeit

Heiligabend- und Silvesterprämie: 150 Euro für die Arbeitnehmer die am 24. und 31. Dezember 2017 gearbeitet haben / Ebenfalls für 2018

Variabilitätsprämie: in Bezug auf die 2017 gesetzten Ziele / Ebenfalls für 2018

Société nationale de circulation automobile (SNCA) / 127 Arbeitnehmer



Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 5/6)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

Lohnerhöhungen (linear): +1% ab dem 1. Januar 2019 / +0,5% ab dem 1. Januar 2020

Urlaub: Umwandlung der gebräuchlichen Feiertage in Jahresurlaub, der so auf 32 Tage pro Jahr erhöht wird

Bereitschaftsdienstprämie: 8,50 Euro pro Stunde (Index 794,54) für unter der Woche gearbeitete Stunden nach 17.00 Uhr und für Samstagvormittag

Luxemburg Institute of Health / 373 Arbeitnehmer



Syndikat Erziehung und Wissenschaft (OGBL-Delegierte: 5/8)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

Lohnerhöhungen (linear): +150 Euro pro Monat zum 1. Januar 2018 für die Löhne zum Karriereanfang und zum Karriereende
Urlaub: Erweiterung der Zahl der Urlaubstage von 28 auf 32 mit Einbeziehung der gebräuchlichen Feiertage

Andere: Einführung der Teilzeitarbeit für persönliche Ursachen auf begrenzte Zeit, mit Rückkehr zur Vollzeit am Ende der Periode + Maßnahmen zugunsten der älteren Arbeitnehmer, die eingeführt werden in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung

Nachrichten von der Basis

Warehouse Service Agency (WSA) / 106 Arbeitnehmer



Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 4/5)

Kollektivvertragsdauer: vom 1. Januar 2017 bis zum 31.

Dezember 2019

Lohnerhöhungen (linear): +1,35% ab dem 1. Januar 2018 / +1,35% ab dem 1. Januar 2019 / Wiederaufwertung des Urlaubsgeldes

Einmalige Prämie: 500 Euro im September 2017 (rückwirkend)

Urlaub: ein zusätzlicher Tag

Sonstiges: Einführung eines Sozialurlaubs

natur&emwelt / 40 Arbeitnehmer



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

Kollektivvertragsdauer: vom 1. März 2017 bis zum 28. Februar

2019

Lohnerhöhungen (linear): +5 Indexpunkte ab dem 1. Januar 2018

Wiederaufwertung des Bereitschaftsdienstes: monatlicher Zuschlag von 8 Indexpunkten

Urlaub: Einführung eines Sonderurlaubs (24 Stunden/Jahr) für Arztbesuche

Aktualitäten

Luxair: das Schlichtungsamt wird angerufen

Bei Luxair haben die Gewerkschaften Ende Januar das Schlichtungsamt wegen kollektiver Streitfrage eingeschaltet. Dies vorwiegend wegen einer mehr als bedauernswerten Herangehensweise des Arbeitgebers, durch die das luxemburgische Sozialmodell ganz einfach in Frage gestellt wird.



John Zink vor dem Schlichtungsamt

John Zink befand sich schon 2017 vor dem Schlichtungsamt im Rahmen eines Sozialplans. Der OGBL musste kürzlich wieder einmal vor das Schlichtungsamt ziehen, diesmal wegen der Blockade seitens der Direktion im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags. Eine erste Sitzung vor dem Schlichtungsamt, am 19. Februar, hat es jedoch ermöglicht, erste Perspektiven zu eröffnen.

Mahle Behr kündigt einen weitgreifenden Sozialplan an

Eklat bei Mahle Behr Luxemburg in Foetz, die Ende Februar einen weitgreifenden Sozialplan angekündigt hat: 63 der 95 Arbeitsplätze sind dabei bedroht. Das Syndikat Dienstleistungen und Energie wird natürlich alles in Bewegung setzen, um zu versuchen ein Maximum zu erhalten. Ein großer Teil der möglicherweise betroffenen Arbeitnehmer wurde schon vor zwei Jahren von Mahle übernommen, im Rahmen des Ankaufs einer Sparte des automobilien Unterhändlers Delphi Automotive.



ABN Amro Bank gibt seine Aktivitäten ab

Das OGBL-Syndikat Banken und Versicherungen (SBA) macht sich Sorgen über das Schicksal der Arbeitnehmer der ABN-Amro-Bank und über die Konsequenzen der Ankündigung der Aktivitätsabgabe in puncto Arbeitsplätze. ABN-Amro möchte in der Tat ihre Aktivitäten, insbesondere „Private-Banking“ an die BGL-BNP Paribas abgeben und seine Aktivitäten im Bereich Versicherungen ABN-Amro Life S.A. an Cardif Life S.A. abgeben. Das SBA, in enger Zusammenarbeit mit seinen Personalvertretern bei ABN-Amro und bei BGL-BNP Paribas, wird auf sämtliche Mittel zurückgreifen, die ihm zur Verfügung stehen, und wird darauf achten, dass alles unternommen wird, um so weit wie möglich die Arbeitsplätze und die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer zu erhalten.



Die Firma „L’Habitat Constructions“ ist bankrott

Die Firma „L’Habitat Constructions Sàrl“ aus Ettelbrück, die um die 20 Arbeitnehmer beschäftigte, wurde am 28. Februar bankrott erklärt. Der Lohn vom Monat Januar war schon nicht vollständig ausgezahlt worden. Das Syndikat Bau hat sich sofort damit beschäftigt, die Forderungen der Arbeitnehmer anzumelden und hat sämtliche notwendige Schritte unternommen, um ihnen die beste Unterstützung in der schwierigen Phase, die sie durchmachen, zu gewährleisten..



Arbeitszeit im Finanzsektor

Das OGBL-Syndikat Banken und Versicherungen (SBA) hat sich am 17. Januar mit dem Arbeitsminister Nicolas Schmit zusammengesetzt, um über die Nicht-Einhaltung der Bestimmungen über die Arbeitszeit durch eine Reihe von Arbeitgebern im Finanzsektor zu diskutieren. Indem er bestätigte, was für das SBA ganz einfach nur eine Selbstverständlichkeit ist, hat der Minister daran erinnert, dass ein Gesetz da ist, um in seiner Gesamtheit eingehalten zu werden, und das ab seines In-Kraft-Tretens.



Die Nordea-Bank gibt einige ihrer Aktivitäten ab

Die schwedische Nordea-Bank gedenkt einige ihrer Aktivitäten, insbesondere ihre „Private-Banking“-Aktivität, an die UBS-Luxemburg, abzugeben. Die Verkaufsprozedur dürfte sich über einige Monate hinausziehen. A priori sind 350 Menschen von diesem Verkauf betroffen. Im Hinblick auf die sehr schlimme Situation die sich ankündigt, wird die SBA darauf achten, dass alle Mittel benutzt werden, damit ein Maximum von Arbeitsplätzen der betroffenen Arbeitnehmer erhalten bleiben.

Sozialplan bei D.A.S. Luxemburg unterzeichnet

Ein Sozialplan wurde am 7. Februar bei D.A.S. unterzeichnet. Die Versicherungsgesellschaft, die eine ihrer Sparten sowie ein Teil ihres Personals an die Allianz-Versicherung transferieren wird, schließt endgültig in Luxemburg nach diesem Transfer. Dies endet mit der Abschaffung von etwa 15 Arbeitsplätzen, die nicht von Allianz übernommen werden. Der zurückbehaltene Sozialplan sieht einen bedeutenden Haushalt vor, der dem „Outplacement“ und der Ausbildung sämtlicher betroffenen Arbeitnehmer, gewidmet ist. Diese werden davon befreit sein, während der Vorankündigung zu arbeiten, und das ohne Gegenleistung. Diese entscheidenden Maßnahmen werden so den Arbeitnehmer ermöglichen, über die notwendige Zeit zu verfügen, um eine neue Arbeit zu suchen, aber auch um ihre Kompetenzen an die möglichen neuen Bedürfnisse des Finanzsektors anzupassen, oder sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu orientieren.



Mehr Informationen auf www.ogbl.lu

Sektorielle Herausforderungen

Ladenöffnungszeiten: Eine unendliche Geschichte?

Für die aktuelle Situation wird es nur eine dauerhafte Lösung auf Grund einer sektoriellen Regelung geben, und sicherlich nicht mit Hilfe einer zusätzlichen Liberalisierung.

Wieder einmal ist die Diskussion um eine weitere Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten in Luxemburg neu entflammt; dieses Mal auf Grund der Klage eines Bäckers vor dem Verfassungsgericht. Er fühlte sich diskriminiert und gegenüber der sich in der Nähe seines Ladens befindenden Tankstellen benachteiligt, da diese ebenfalls Backwaren verkaufen und aufgrund einer Ausnahmegenehmigung schon eine Stunde früher als der Bäcker geöffnet haben.

In den letzten Jahren gibt es in immer mehr Tankstellen kleine integrierte Supermärkte, die auch spät abends und an Sonn- und Feiertagen öffnen dürfen. Über diesen Weg umgehen die großen Supermarktketten die für sie eigentlich geltenden Ladenöffnungszeiten. Das ist illegal. Denn dem Gesetz nach darf eine Tankstelle eigentlich nur in einem Bereich von 20m² um die Kasse herum „lebensnotwendige“ Nahrungsmittel und sogenannte Non-Food-Artikel verkaufen. Die Realität sieht jedoch bekanntermaßen ganz anders aus.

Und das ist nur die eine Seite der Problematik.

Denn: die aktuelle Regelung der Ladenöffnungszeiten in Luxemburg ist sowieso

schon eine der Liberalsten im Vergleich zu unseren Nachbarländern. Beispiel: Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen: in Luxemburg darf jeder Arbeitgeber im Handel seine Türen an Sonn- und Feiertagen von morgens 6:00 Uhr bis mittags 13:00 Uhr öffnen.

Darüber hinaus sieht das Gesetz bei den Öffnungszeiten aber auch sogenannte Ausnahmegenehmigungen vor. Diese können von Gemeinden oder Berufsverbänden bei dem zuständigen Ministerium beantragt werden. Die Ausnahmegenehmigungen erlauben es dem Arbeitgeber dann länger zu öffnen. Ladenöffnungszeiten an Sonn- und

Feiertagen sind dann bis 18:00 Uhr oder sogar 19:00 Uhr erlaubt.

Das Problem mit diesen Ausnahmegenehmigungen ist jedoch, dass Gewerkschaften und Arbeitnehmer immer erst nach Erteilung der Genehmigung darüber informiert werden, sodass es uns unmöglich gemacht wird, über Gegenleistungen für das Plus an

Flexibilität das im Rahmen der Ausnahmegenehmigungen einseitig von den Arbeitnehmern abverlangt wird zu verhandeln, wie zum Beispiel einen höheren Gehaltszuschlag, einen Freizeitausgleich, Freizeitkompensationen oder bessere Arbeitszeitregelungen.

Die Praxis der Ausnahmegenehmigungen führte im Jahr 2017 dazu, dass beispielsweise die Geschäfte in der Hauptstadt theoretisch fast jeden Tag hätten öffnen können, mit Ausnahme vom 25. Dezember und vom 1. Januar. In der Praxis wurde diese Möglichkeit jedoch in dem Zeitraum von Januar bis Oktober nur in wenigen Einzelfällen genutzt, so waren die meisten Geschäfte beispielsweise nur am ersten Sonntag im Monat geöffnet.

Anders war es jedoch in den Monaten November und Dezember, in denen die Arbeitnehmer an jedem Sonntag zur Arbeit antreten mussten, sogar am 24. und am 31. Dezember.

Hier stellt sich also die Frage, ob die „totale Liberalisierung“ der Ladenöffnungszeiten, wie sie von der luxemburgischen Handelskammer gefordert wird, überhaupt die tatsächlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber widerspiegelt. Dies scheint vor dem Hintergrund, dass im Jahr 2015 lediglich 20 Geschäfte ihre Türen regelmäßig an Sonntagen geöffnet hatten eher unwahrscheinlich, ganz zu schweigen von der Frage des ökonomischen



„Es ist heute schon unmöglich Familien- und Berufsleben korrekt miteinander zu vereinbaren.“



mischen Nutzens, denn der Konsument kann sein Geld auch nur einmal ausgeben. Zu erwarten ist also, dass längere Ladenöffnungszeiten nicht unbedingt eine Erhöhung des Umsatzes zur Folge haben werden, sondern eher zu einer anderen Verteilung des Umsatzes (auf sieben Tage anstatt auf sechs Tage die Woche) führen werden. Zudem lehrt die Erfahrung, dass durch verlängerte Ladenöffnungszeiten keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen werden; schlimmer noch, die Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung und die eingeforderte Flexibilität verschärfen die ohnehin bereits prekäre Situation der Arbeitnehmer im Handel.

Zu kurz kommt auch die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung oder auch die Teilnahme an sozialen Aktivitäten, die sich meist am Wochenende abspielen.

Viele der im Handel beschäftigten Arbeitnehmer sind alleinerziehend, oft unqualifiziert und Mindestlohnempfänger. Dazu kommt, dass Teilzeitarbeit im Handel sehr verbreitet ist, oft verbunden mit Vertragsklauseln, die eine Flexibilität der Arbeitszei-

ten verlangen und es so unmöglich machen, zwei Teilzeitstellen zu kombinieren, und dies obwohl das Arbeitsgesetz bei Teilzeitbeschäftigten eigentlich feste Arbeitszeiten vorschreibt. Dieses Recht bleibt den meisten Arbeitnehmern im Bereich Handel jedoch verwehrt.

Die Forderung der Luxemburger Handelskammer nach einer totalen Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten (oder anders gesagt: jedes Geschäft darf nach Lust und Laune öffnen) ist daher für den OGBL unannehmbar, zumal damit argumentiert wird, die Arbeitgeber würden „im Einklang mit ihren Beschäftigten“ eine ideale und gerechte Lösung finden. Dieses Argument ist nicht mehr als nur eine leere Worthülse. Jedem Arbeitnehmer ist klar dass eine solche „freiwillige“ Regelung zu einseitig bestimmten und somit den Mitarbeitern gewissermaßen aufgezwungenen Arbeitszeitregelungen führen wird, weil jede Form der Mitbestimmung fehlt.

Daher fordert der OGBL eine bessere Gesetzesgrundlage, die die Arbeitnehmer wirksam vor der Willkür ihrer Chefs schützt. Die aktuellen Ladenöffnungszeiten sollen

beibehalten werden, wobei vor allem die Vergabepaxis der Ausnahmegenehmigungen abgeschafft werden soll, damit sichergestellt werden kann, dass die betroffenen Arbeitnehmer eine Gegenleistung für die weitere Flexibilisierung ihrer ohnehin schon sehr variablen und familienfeindlichen Arbeitszeiten erhalten.

Langfristig lösen lässt sich die gegenwärtige Situation nur auf Basis einer Branchenregelung, auf Basis des Kollektivvertragsgesetzes. Diese Herangehensweise hat den Vorteil, dass alle Arbeitgeber einer Branche (z.B.: Tankstellen, handwerkliche Kleinbetriebe, Supermärkte) auf der einen Seite ihre tatsächlichen Bedürfnisse formulieren können und die Arbeitnehmer im Gegenzug das Recht auf Mitbestimmung ihrer Arbeitszeiten und Entlohnungsbedingungen bekommen. Zudem beinhaltet diese Herangehensweise eine Verhandlungsmöglichkeit für alle im Handel beschäftigten Personen, und würde so auch die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten im Sektor, die gegenwärtig nicht unter den Schutz eines Kollektivvertrages fallen, verbessern.

Sektorielle Herausforderungen

Ernsthafter Konflikt im Bauwesen in Sicht

Ein größerer Konflikt bahnt sich im Bauwesen an. Offensichtlich haben die Arbeitgeber seit 2013 nichts dazugelernt.

Die Kräne sind in vollem Einsatz, Infrastrukturarbeiten, Haus- und Wohnungsbau sind weit übers Land verbreitet. In der Tat ist es zurzeit schwierig durch irgendein Dorf im Land zu gehen, ohne eine Baustelle vorzufinden.

Jeder, ob er in Luxemburg wohnt oder arbeitet, kann das feststellen: der Bauindustrie geht es gut, um nicht zu sagen sehr gut.

Die Zahl der geschaffenen Arbeitsplätze in diesem Bereich nimmt ständig zu, die Produktivität wächst, die Auftragsbücher sind gut gefüllt und die wirtschaftliche Situation zeigt sich von ihrer besten Seite.



Trotzdem steht dieser Sektor, der um die 16.000 Arbeitnehmer zählt, kurz vor einem bedeutenden Sozialkonflikt. Ursache: die konfliktgeladenen Verhandlungen mit den Arbeitgebern bezüglich der Erneuerung des Kollektivvertrags in diesem Sektor.

Der OGBL, Gewerkschaft mit der überwiegenden Mehrheit, führt die Verhandlungen in diesem Dossier, seit Ende 2016. Es sei erwähnt, dass die Gewerkschaftsseite die Eröffnung der Verhandlungen schon im März 2016 beantragt hatte, doch war sie auf den Widerstand der Arbeitgeber gestoßen.

Angesichts des Rückstands in der Lohnentwicklung und angesichts der sehr gesunden wirtschaftlichen und finanziellen Situation des Sektors, hat das OGBL-Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion beschlossen, seine Forderungen prioritär auf die Anhebung der realen Löhne zugunsten aller Arbeitnehmer des Sektors zu konzentrieren.

In einem kürzlich in der Presse erschienenen Artikel wagte es ein Vertreter der Arbeitgeber zu behaupten, dass die Gewerkschaften bei diesen Verhandlungen „wenig Ernsthaftigkeit“ an den Tag legten. Diese Aussage ist einfach inakzeptabel, besonders mit Blick auf die bisher geführten Gespräche. Wenn „wenig Ernsthaftigkeit“ festzustellen ist, dann ist das sicherlich nicht von Seiten der Gewerkschaften...

Seit der Anfrage für den Verhandlungsbeginn, hat die Arbeitgeberseite nicht damit aufgehört, mit allen Mitteln zu versuchen, die Eröffnung dieser Verhandlungen aufzuschieben, um Zeit zu gewinnen. In diesem Fall ist Zeit Geld: viel Geld! Die Verhandlungen haben schließlich mit einer Verspätung von acht Monaten begonnen, wegen der Funkstille der Arbeitgeber, und dies trotz der Beharrlichkeit und der wiederholten Anfragen der Gewerkschaften.

Diese Vogel-Strauß-Politik bleibt für den OGBL inakzeptabel. Sie beweist ebenfalls wie wenig die Arbeitgeber des Sektors ihre Arbeitnehmer schätzen, die Tag für Tag, oft unter schwierigen Arbeitsbedingungen, den Reichtum der Unternehmen schaffen.

Seit der ersten Verhandlungsrunde hat der OGBL unterstrichen, dass er eine Rückwirkung des Kollektivvertrags verlangen würde, und dass er diese Arbeitgeberstrategie ablehnt, die darin besteht, auf Zeit zu spielen, und dass diese Verspätung sich keinesfalls negativ auf die legitimen Lohnverbesserungen, die gefordert werden, auswirken kann.

Zu dieser fragwürdigen Verhandlungsmethode des Patronats kommen noch ihre Forderungen hinzu, die ganz klar beweisen, dass die Arbeitgeber die Botschaft, die ihnen bei den letzten Verhandlungen, die fast zum Streik geführt hätten, von den Arbeitnehmern 2013 mitgeteilt wurde, immer noch nicht verstanden haben.

Abermals fordern die Arbeitgeber eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die einer Erhöhung der täglichen und wöchentli-



„Wir wollen eine Lohnerhöhung von 4,5%!“

chen Arbeitszeit gleichkommt. Eine solche Flexibilisierung wäre für die Gesundheit der Arbeitnehmer dramatisch, ebenso wie für ihr Familienleben, aber auch für ihre Einkommen, da sie schwere Lohnverluste hinnehmen müssten.

Der OGBL, als Sprecher sämtlicher Arbeitnehmer des Sektors, wird eine solche Maßnahme niemals akzeptieren.

Der OGBL fordert eine Lohnerhöhung von 4,5%. Eine Wiederaufwertung ist unerlässlich mit Blick auf eine gerechte Verteilung des geschaffenen Reichtums.

Der OGBL fordert eine solche Lohnerhöhung für die gesamte Belegschaft des Sektors, und nicht nur der Kollektivver-

tragslöhne, wie es die Arbeitgeber vorschlagen (3x0,7%), da eine einfache Erhöhung der Kollektivvertragslöhne nur einen kleinen Teil der aktiven Arbeitnehmer des Sektors betreffen würde.

In diesem Zusammenhang ist der Vorschlag der Arbeitgeber von einer einmaligen Prämie von 3x100 Euro lächerlich.

Es ist absolut klar, dass zum jetzigen Zeitpunkt, das Patronat weder konstruktiv noch ernsthaft in diesem Dossier verhandeln möchte. Die Patronatspositionen ermöglichen überhaupt keine Übereinstimmung, wegen ihrer offensichtlichen Ablehnung, über ernsthafte und berechtigte Erhöhungen der Realgehälter zu diskutieren.

Wie immer tritt der OGBL für einen ernsthaften und konstruktiven Sozialdialog im Rahmen der Verhandlungen ein. Nur ein solcher konstruktiver Dialog ist Garant für die Aufrechterhaltung des sozialen Friedens in einem so wichtigen Sektor, wie es der Bau-sektor ist. Doch muss dieser Wille geteilt sein.

In diesem Dossier, ist das Patronat, durch seine unverständliche Positionierung und Einstellung, gerade dabei zu beweisen, dass es keinen Dialog wünscht, und demnach ist es dabei, den sozialen Frieden, der in diesem Sektor vorherrscht, zu gefährden.

Angesichts der Situation und vor allem der Positionen des Patronats, hat der OGBL seine Präsenz vor Ort während der letzten Monate verstärkt, um die Arbeitnehmer zu informieren und zu sensibilisieren. Ihre Wut ist spürbar, und ihre Geduld neigt sich ihrem Ende zu.



Ansichten / Frauen

Die Frauenabteilung

Neue Vision mit gleichen Zielen

Die Frauenabteilung vertritt im OGBL die spezifischen Interessen der arbeitenden Frauen und verteidigt die Einführung einer kohärenten Chancengleichheitspolitik, sowohl innerhalb der Gewerkschaft als auch in der Arbeitswelt.



Es bleibt viel zu tun...

Bezüglich ihrer internen Funktionsweise, ist die Frauenabteilung zurzeit dabei, sich neu zu organisieren, um die Herausforderungen anzugehen, die weiterbestehen in Sachen Kampf für die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Es bleibt viel zu tun. Die militanten Frauen und Gewerkschaftserinnen müssen sich motivieren. Sie müssen sich mobilisieren. In diesem Sinn wird die Abteilung übrigens ihre Generalversammlung im Monat März 2018 organisieren.

Die Chancengleichheit bleibt ein heißes Thema

Die absolute Gleichheit in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft ist immer noch nicht zwischen den Geschlechtern erreicht. Und leider sind die Frauen in der Arbeitswelt immer noch diskriminiert.

In den leitenden Funktionen der Unternehmen findet man immer noch bedeutend weniger Frauen als Männer. Die „Einkommenslücke“ oder wenn lieber, der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, liegt bei gleicher Arbeit in Luxemburg noch bei 9%. Es sind meist die multinationalen Konzerne, mit Männern an ihrer Spitze, die es ablehnen ihren Arbeitnehmerinnen den qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.

Es ist nicht normal, dass die Frauen die in Luxemburg arbeiten, immer noch in den Niedriglohnsektoren und -berufen überrepräsentiert sind, wie zum Beispiel in den Sektoren der Gaststätten, des Handels oder

der Reinigung. Und es ist sicher kein Zufall, wenn es vonseiten der Gewerkschaft gerade in diesen Sektoren viel zu tun bleibt.

Die Hauptziele des OGBL

Die Chancengleichheit herstellen, Handlungsspielräume einrichten und Bedingungen schaffen, die den Frauen ermöglichen, ganz frei über ihr Leben zu entscheiden, dies ist die Aufgabe der weiblichen OGBL-Mitglieder.

Insgesamt gesehen gewinnt das „gender mainstreaming“ immer mehr Gewicht innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Das Bewusstsein wird größer. Umso besser! Für eine moderne und innovierende Ge-

werkschaftsbewegung muss die Gleichheit zwischen Geschlechtern in der Tat zu einem zentralen Thema werden.

„Gleiche Chancen für alle und damit die volle Gleichberechtigung der Arbeitnehmerinnerschaft mit Bezug auf Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft“ ist eines der 10 Hauptziele, die in den OGBL-Statuten festgehalten sind.

Unsere Hauptforderungen für Chancengleichheit sind:

- ◆ Eine bessere Berufsorientierung
- ◆ Die Einführung nicht-diskriminierender Lohnmodelle in unsere Kollektivvertragsverhandlungen
- ◆ Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns (vgl. Spezialdossier in dieser Aktuell-Nummer)
- ◆ Besseren Zugang zur beruflichen Weiterbildung
- ◆ Bessere Arbeitszeitorganisationsmodelle zugunsten der Familien
- ◆ Ein besseres Betreuungsangebot für Kinder und ältere Menschen
- ◆ Eine Anpassung der Familienzulagen

Internationaler Frauentag

Eine der Hauptaktivitäten der Frauenabteilung ist natürlich jedes Jahr der Internationale Frauentag. Der OGBL ist aktives Mitglied der Plattform JIF (Journée internationale de la femme), die etwa 20 Organisationen vereint, die sich für die Gleichheit zwischen Frauen und Männern einsetzen. Die Aktionsplattform, initiiert von „Cid-femmes“, trifft sich jedes Jahr, um diesen Tag zu feiern und um die politische Dimension des 8. März in den Vordergrund zu stellen und die Errungenschaften des Feminismus zu unterstreichen.

Seit mehreren Jahren organisieren wir in diesem Zusammenhang ein feministisches Kulturfest, an einem der Sonntage um den 8. März, in der Abtei Neumünster, mit einer politischen Botschaft sowie kulturellen Aktivitäten. In diesem Zusammenhang besteht die Abteilung übrigens darauf, sich bei allen Gewerkschaftskolleginnen der verschiedenen OGBL-Strukturen zu bedanken, die zum guten Ablauf dieses Tages beitragen.

2018 sieht die Aktionsplattform JIF mehrere Events bei Gelegenheit des Internationalen Frauentages vor.

Frauenarbeitskomitee (Comité du travail féminin; CTF)

Um die Forderungen auf politischer Ebene unterstützen zu können ist der OGBL auch im Frauenarbeitskomitee vertreten. Viviane Jéblick, Direktorin des OGBL-Informations- und Beratungsdienstes (SICA), ist zurzeit Präsidentin dieses Beratungsorgans der Regierung.

Das Frauenarbeitskomitee untersucht entweder auf Eigeninitiative, oder im Auftrag der Regierung alle Fragen bezüglich der Aktivitäten, der beruflichen Ausbildung und



◆ Am **Donnerstag, dem 8. März** kommt es zu einer Zusammenkunft während der Mittagstunde auf der Place d'Armes.

◆ Am **Sonntag, dem 11. März 2018** wird das feministische Kulturfest in der Abtei Neumünster organisiert, mit unter anderem einem Konzert, Workshops, eine künstlichen Vorführung, Ausstellungen und einem „Info-Dorf“, das sich im Kloster niederlassen wird

Beförderung der Frauen, und es kann auf eigene Initiative, sämtliche Aktionen von denen es glaubt, dass sie die Situation der Frauen verbessern können, vorschlagen.

Kommt und nimmt zahlreich an dieser Gleichheitsbaustelle teil. Wir rufen alle Militanten und Mitglieder des OGBL dazu auf, sich in der Frauenabteilung zu uns zu gesellen. Fordern wir zusammen politische Aktionen für die Frauenrechte und für die Gleichheit zwischen den Geschlechtern.

Zoom auf die Lokalsektionen

Die CNSSS – Eine Dienstleistung im Dienste der Sektionen



Die Lokalsektionen haben seit 2017 eine professionelle Struktur, die ihnen bei der Organisation ihrer Tätigkeiten im Bereich der gewerkschaftlichen Information, der Kultur, Kunst und Freizeit sowie bei mitgliederorientierten Dienstleistungen begleitend zur Seite steht: „**Le Centre national de services de**

soutien aux sections“ (Die nationale Dienstleistungsstelle zur Unterstützung der Sektionen) CNSSS.

Im Juli 2016 fand ein außerordentlicher OGBL-Kongress statt, bei dem etwa 400 effektive Delegierte eine Reform der Statuten gutgeheißen haben, d.h. des OGBL-„Grundgesetzes“. Das Ziel: Die OGBL-Strukturen und OGBL-Prozeduren einer sich ständig wandelnden Welt anpassen.

Bei einer der wichtigsten Herausforderungen dieser Statutenreform ging es um die OGBL-Lokalsektionen. In der Tat muss man wissen, dass der OGBL auf einer dualen Struktur aufgebaut ist: einerseits die Berufssyndikate (zurzeit 15 an der Zahl), andererseits die Lokalsektionen, die geografischen Einheiten entsprechen. Mit dem klaren Willen den Aktivitäten und der Attraktivität letzterer neue Dynamik zu verleihen, sie waren nämlich die historischen Träger der gewerkschaftlichen Tätigkeiten und ihrer Verbreitung im 20. Jahrhundert, hat der OGBL vor allem beschlossen, sie mit einer Dienstleistungsstelle auszustatten, deren Mission ausschließlich darin besteht, sie in der Organisation ihrer gewerkschaftlichen Informationsaktivitäten, bei ihren Kultur-, Kunst- und Freizeitaktivitäten sowie bei mitgliederorientierten Dienstleistungen zu begleiten.

Diese Dienstleistungsstelle, die sich künftig CNSSS nennt, ist seit 2017 funktionsfähig. Die allgemeine Ausrichtung der Tätigkeiten der Dienstleistungsstelle wird von einer nationalen Kommission bestimmt, die sich aus jeweils einem Vertreter pro Sektion (im Prinzip dem Präsidenten), den hauptamtlichen Sekretären der Sektionen, Mitgliedern des geschäftsführenden Vorstands sowie der Koordinatorin der CNSSS. Die Funktionsweise dieser Kommission wird per Reglement vom OGBL-Nationalvorstand festgelegt.



Gérard Müller
Abteilungsleiter,
Zentralsekretär für folgende Sektionen:
Äischdall-Attert,
Audun-le-Tiche-Vil-
lerupt-Pays Haut, Déifferdang, Esch,
Frontaliers Belges, Gemeng Suessem,
Käldall, Kordall, Ueltzech/Mess, (Mondercange-Schifflange)



Romance Scheuer
Zentralsekretärin für folgende Sektionen:
Clervaux/Hosingen,
Deutsche Grenzgänger,
Dikrich/Veinen, Kanton Woltz, Luxembourg-Centre, Lëtzebuerg-West, Uelzecht-dall, Vereenecht Sektioonen Ettelbréck, (Junglinster, Larochette, Niederanven)



Tom Jungen
Zentralsekretär für folgende Sektionen:
Dräilännereck, Musel-Sauer, Thionville-Metz, Volmerange-les-Mines, (Dudelange/Bettembourg-Hunckerange/Roeser)



Dany Hardt
Hauptamtliche Mitarbeiterin der Dienstleistungsstelle
Koordination, Beratung und Begleitung der Sektionsvorstände Unterstützung bei den jeweiligen Sektionsaktivitäten

Besichtigung der Brasserie Nationale – Sektion Kordall



Der Vorstand der OGBL-Sektion Kordall hat in der 2. Januarhälfte dieses Jahres mit seinen Arbeiten angefangen. Und er hat das Nützliche mit dem Angenehmen verbunden. Die zwei-stündige Besichtigung der Brasserie Nationale in Bascharage, während der die Mitglieder die Brauprozedur des Biers entdeckt haben, wurde ebenfalls zu einer körperlichen Aktivität. Über 240 Stufen mussten überwunden werden. Das Familien- und Traditionsunternehmen, das eine der modernsten Brauereien

ist, hält 44% des Marktanteils und ist demnach die meist verkaufte Marke in Luxemburg. Die Marke Battin, die auch in Bascharage gebraut wird, ist mit 12% des Marktanteils, auf dem 3. Platz, kurz hinter der Brauerei Diekirch. Der Vorstand trat nach der Besichtigung ebenfalls zu einer Sitzung zusammen und hat seinen Terminkalender für 2018 festgelegt. Eine Mitgliederversammlung wird insbesondere am 28. März stattfinden, in Verbindung mit einer Informationssitzung über die Forderung um den Mindestlohn, während der der OGBL-Präsident eine Rede halten wird. ◇

Informationssitzungen über die Steuern

Viel Andrang am vergangenen 29. Januar in Mondorf-les-Bains, wo die **Sektion Dräilännereck** eine Informationssitzung zur Steuerreform, mit dem Redner Sylvain Hoffmann, stellvertretender Direktor der CSL, organisiert hatte. ◇



Demnächst

Die Musel-Sauer-Sektion organisiert am 12. März eine Informationsversammlung zur Steuerreform. Der Redner wird Sylvain Hoffmann, stellvertretender Direktor der CSL, sein. Die Konferenz fängt um 19 Uhr in Grevenmacher im Sport- und Kulturzentrum an (place du Marché aux Bestiaux). ◇

Die nächsten Termine

Datum	Sektion	Aktivität
10/03/2018	Deutsche Grengänger	Mitgliederversammlung (Mettendorf)
12/03/2018	Musel-Sauer	Informationssitzung über die Steuerreform
16/03/2018	Schiffingen	Generalversammlung
19/03/2018	Dräilännereck	Informationssitzung über das Schulsystem
23/03/2018	Äischdall-Attert	Mitgliederversammlung
24/03/2018	Deutsche Grengänger / ACAL	Mitgliederversammlung (Trier)
28/03/2018	Kordall	Mitgliederversammlung
06/04/2018	Volmerange-les-Mines	Mitgliederversammlung

Weitere Informationen zu den Sektionsaktivitäten im Agenda auf www.ogbl.lu



„Weihnachten im Scala“, das ist zauberhaft!

Die OGBL-Sektion Thionville-Metz hat am 16. Dezember 2017 ihr erstes Weihnachtsfest im Kino Scala in Thionville organisiert. Die beiden Projektionsräume, die zur Verfügung standen, waren bis auf den letzten Platz gefüllt. Am Ende der Vorführung, und mit Hilfe des Weihnachtsmanns, bekamen die Teilnehmer Süßigkeiten ausgeteilt. Darauf folgte ein leckerer Imbiss. ◇



Die Rentner der Sektion Maacher-Syrdall haben am vergangenen 25. November im Kulturcafé in Wasserbillig ein Fest organisiert. ◇

Der Vorstand der neuen Sektion Musel-Sauer

Am 23. Januar hat die neue Sektion Musel-Sauer ihren Vorstand gewählt, der sich folgendermaßen zusammensetzt: Präsident: Daniel Zebrowsky; Vize-Präsidenten: Nicole Braun, Léonie Kalmes, Joël Krier und Metty Scholtes; Sekretärin: Sylvie Schroeder, Kassierer: Pascal Bosseler; stellvertretende Kassierer: Annette Greiveldinger; Mitglieder: Anne Müller, Romain Bosseler, Tun Cavaleiro, Paul Delaunois, Michel Fries, Jean-Pierre Herman, Paul Hübsch, Jean Krier, Toni Lopes, Hans-Dieter Elsen, Raymond Gries, Americo Marques de Paiva, Elise Marques de Paiva, Marcel Schroeder, Norbert Strasser ◇

Praktische Fragen / nützliche Infos

CDD: doppelte Strafe für die entlassenen Arbeitnehmer

Ein Arbeitgeber kann heute ungestraft einen zeitlich begrenzten Arbeitsvertrag (CDD) kündigen, obwohl er theoretisch nicht das Recht dazu hat. Der geschädigte Arbeitnehmer verliert nicht nur frühzeitig seinen Job, sondern hat auch kein Recht auf Arbeitslosenentschädigung. Es besteht kein Zweifel: das Gesetz muss geändert werden.

Außer bei schlimmem Vergehen kann ein zeitlich begrenzter Arbeitsvertrag (CDD) nicht vor seinem Ende aufgelöst werden, wie es das Arbeitsrecht festhält (Art. L. 122-13). In anderen Worten kann weder ein Arbeitnehmer, noch ein Arbeitgeber einen CDD vor dem festgelegten Enddatum kündigen. Das sagt das Gesetz. In der Praxis, wie so oft, sind die Dinge etwas anders. In der Praxis kommt es in der Tat vor, dass Arbeitgeber einen CDD auflösen, bevor das festgelegte Ende erreicht ist. Das kommt nicht nur vor, sondern diese Situationen werden immer häufiger. Der Informations- und Beratungsdienst des OGBL weiß darüber zu berichten.

Das Arbeitsgesetz hat dieser Situation – „Nichteinhaltung durch den Arbeitgeber“ der gesetzlichen Bestimmungen bezüglich des CDD – natürlich vorgegriffen. Es sieht so die Möglichkeit für den geschädigten Arbeitnehmer vor, die Sache vor Gericht zu bringen, um eine Entschädigung einzuklagen. Bis dahin ist nichts anormal. Der Haken kommt aber jetzt. Der Betrag der Entschädigung, die der Angestellte sich über die Gerichtsinstanzen erhoffen kann, wird nie über zwei Monate Lohn hinausgehen ... und das wissen die Arbeitgeber! Um es zu verhindern vor Gericht geschleppt

zu werden – den Arbeitgebern fehlt es nie an Fantasie, wenn es darum geht das Gesetz zu umgehen – bieten sie den beeinträchtigten Arbeitnehmern spontan, bei Auflösung des CDD, eine finanzielle Entschädigung ... die zwei Monatslöhnen entspricht.

Da die Arbeitnehmer wissen, dass sie keine höhere Entschädigung bekommen werden, indem sie vor Gericht gehen, und da die Einschaltung eines Rechtsbeistands viel mehr

*„Ein Teufelskreis
den der OGBL
durchbrechen will“*

kostet als zwei Monate Lohn, belassen die beeinträchtigten Arbeitnehmer es meist dabei, weil sie kein Interesse daran sehen, eine kostenaufwendige juristische Prozedur einzuleiten. Schließlich könnte man sagen, dass der beeinträchtigte Arbeitnehmer die Entschädigung bekommen hat, die die Justiz ihm zugesprochen hätte und dem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer bleiben hohe Gerichtskosten erspart. Das nehmen wir zur Kenntnis...

Das wahre Problem für den beeinträchtigten Arbeitnehmer taucht jedoch erst auf, wenn er Arbeit sucht und zur ADEM geht. Er kann sich natürlich einschreiben, aber es wird ihm jegliche Arbeitslosenentschädigung abgelehnt, bis zum Datum an dem ursprünglich das Ende seines CDDs vorgesehen war. Konkret bedeutet dies, dass ein Arbeitnehmer dessen CDD zum Beispiel am 31. Juli abläuft, erst im August die erste Arbeitslosenentschädigung bekommen kann, auch wenn sein Arbeitgeber den CDD schon im Februar aufgelöst hat. Da die ADEM davon ausgeht, dass ein CDD nicht vor seinem Ende aufgelöst werden kann, kann sie nicht in Erwägung ziehen, vor diesem Datum eine Arbeitslosenentschädigung auszuzahlen.

Angesichts dieser teuflischen Situation, hat der OGBL immer wieder während der vergangenen Monate darum gebeten, diese Art von Dossiers (zahlreich) erneut von der Spezialen Überprüfungscommission (CSR) der ADEM zu prüfen. Leider erfolglos. Der OGBL hat kürzlich auch einen solchen Fall vor das Schiedsgericht (der Sozialversicherung) gebracht, der leider die Entscheidung der ADEM bestätigt hat. Dennoch wurde dieser Entschluss in der Berufung annulliert und ans Schiedsgericht zurückgegeben. Die Affäre ist also noch nicht abgeschlossen.

Dies ist also einfach unglaublich. In der Tat kann also ein Arbeitgeber einen CDD auflösen, obwohl er theoretisch nicht das Recht dazu hat, und das sogar ohne bestraft zu werden. Und auf der anderen Seite, der beeinträchtigte Arbeitnehmer, der außer der Tatsache, dass er seinen Job frühzeitig verloren hat, während Monaten seine Arbeitslosenentschädigung abgelehnt bekommt. Das heißt doppelte Strafe.

Der OGBL wird es natürlich nicht dabei belassen. Zuerst wird er weiterhin diese Art von Fällen vor das Schiedsgericht bringen, bis dass die getroffenen Entscheidungen ihre Orientierung ändern. Jedoch scheint es in diesem Stadium offensichtlich, dass das Gesetz geändert werden muss. Der OGBL hat in diesem Kontext um ein baldiges Treffen mit dem Arbeits- und Beschäftigungsminister gebeten, um ihm dieses gesetzliche Wirrwarr offenzulegen und seine diesbezüglichen Forderungen zu präsentieren.



Praktische Fragen / nützliche Infos

KREUZWORTRÄTSEL Aktuell 7/17

Neues Aktuell-Magazin, neuer Inhalt. Das „Kreuzworträtsel“ hingegen verschwindet ab dieser Nummer. Danke an alle die in all diesen Jahren daran teilgenommen haben. Hier noch die Ergebnisse aus der Dezemberausgabe:

Auflösung 1: LUBRIFIANT

Es haben gewonnen:

1. Preis: 1 PC-Rucksack

Cassandra PRANZETTI, Lintgen

2. Preis: 1 Radiowecker

Frédérique MANEAU, Biwer

Auflösung 2: KUNSTSCHNEE

Es haben gewonnen:

1. Preis: 1 PC-Rucksack

Marita KIRCH, Trier

2. Preis: 1 Radiowecker

Michel ROMMES, Petingen

Die Preise müssen innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung der Namen der Gewinner im Aktuell beim OGBL Düdelingen (31, avenue G.-D. Charlotte) abgeholt werden. Zwecks Vereinbarung eines Termins, bitte die Tel.-Nr. 54 05 45 - 928 anrufen.

8 Fehler/ Auflösung 7/17



Steuererklärung

Wie alle Jahre bietet der Informations- und Beratungsdienst den OGBL-Mitgliedern eine kostenfreie Dienstleistung an, um ihre Steuererklärung auszufüllen. Achtung, es ist hierfür nicht möglich, einen Termin auszumachen. Um Ihnen zu ersparen, zu lange im Wartesaal zu gedulden, bitten wir Sie Ihre Steuererklärung mit den dazugehörigen Belegen in einer unserer nachstehenden Zweigstellen: Esch/Alzette (42, rue de la Libération), Luxembourg (31, rue du Fort Neipperg), Diekirch (14, route d'Ettelbrück). Damit wir die Steuererklärung ausfüllen können, ist es unabdingbar, dass Sie die 1. und die 2. Seite des Formulars ordnungsgemäß mit Ihren persönlichen Daten ausfüllen.

Sie können ebenfalls Ihren Antrag per Mail einsenden auf folgende Adresse: impots@ogbl.lu, unter der Voraussetzung, dass Sie die 1. und 2. Seite ordnungsgemäß ausgefüllt haben und Sie als PDF-Format im Anhang mitschicken.

Mehr Informationen auf: www.ogbl.lu (Rubrik „Dienst am Mitglied/Einzeldienste“)

Studienbörsen: Wie weit sind die Gerichtsaffären fortgeschritten?

Der OGBL hat seine Unterstützung in Zivilklagen gegen den Staat gegeben, im Anschluss an die 2010 durchgeführte Reform der Finanzbeiträge (Studienbörsen), da sie gegen die europäischen Normen verstieß.

Zurzeit sind die Grundsatzfälle in der zivilrechtlichen Handlung gegen den Staat noch nicht definitiv zu Ende gebracht. Sie sind nach wie vor beim Berufungsgericht hängig. Der OGBL hat in der Tat bei zwei negativen Urteilen aus erster Instanz Berufung eingelegt. Zurzeit ist es noch heikel sich darüber auszusprechen, welches Schicksal den verschiedenen Grundsatzfällen im Endeffekt widerfahren wird, während noch kein endgültiger Entschluss gefasst wurde. Um mehr darüber zu wissen, müssen noch 12 Monate gewartet werden, die Zeit die notwendig ist, um eine endgültige Entscheidung in der Berufung zu bekommen. Der OGBL wird die Gelegenheit nutzen, um seine Mitglieder zu benachrichtigen.

Welche sind die steuerlichen Änderungen für Grenzgänger - Arbeitnehmer und Rentner?

Die nächsten Informationssitzungen, die vom OGBL organisiert werden:

13. März	Virton (B)	19:30	Mutualité Socialiste - 90 A, route d'Arlon
14. März	Libramont (B)	19:30	salle FGTB - 13, rue Fonteny Maroy
15. März	Volmerange-les-Mines (F)	19:30	salle des fêtes - rue des Écoles
22. März	Wiesebach/Sankt Vith (B)	19:30	Hotel-Restaurant Wisonbra - B-4780
27. März	Hussigny (B)	19 Uhr	salle des fêtes L. Aragon - 5, rue de l'Hôpital
28. März	Audun-le-Tiche (F)	19:30	salle Jean Moulin - av. Salvador Allende

Préférence linguistique

Vous souhaitez recevoir le magazine Aktuell en français!

Chères et chers membres,

vous avez reçu le magazine Aktuell en allemand alors que vous auriez préféré le recevoir en français. Comme nous l'avons déjà fait en décembre, nous vous proposons de nous communiquer votre préférence linguistique afin de pouvoir vous envoyer l'Aktuell en français à partir du prochain numéro.

Nous vous offrons plusieurs possibilités pour nous le faire savoir:

➤ 1^{re} possibilité: envoyer un SMS

Envoyez avec votre téléphone portable un SMS au numéro **(00352) 621 230 761**. Mentionnez dans ce SMS uniquement votre numéro de membre suivi des lettres FR (pour français) en laissant un espace entre le numéro et les lettres.

Exemple: si le numéro du membre est le 9987654 et il souhaite recevoir le magazine en français, il doit envoyer le SMS suivant:

9987654 FR

➤ 2^e possibilité: remplir le formulaire dédié sur le site Internet de l'OGBL

Vous trouverez sur le page principale du site Internet de l'OGBL (à l'adresse: www.ogbl.lu), sur le côté droit, une zone vous invitant à modifier votre préférence linguistique. Cliquez dessus et remplissez le formulaire.

➤ 3^e possibilité: retourner le formulaire-papier ci-joint et renvoyez le nous

Vous pouvez également remplir le formulaire ci-dessous à la main, le découper et nous le retourner, soit:

- par courrier, à l'adresse suivante: OGBL Service Gestion des membres
30, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L-3441 Dudelange
- par fax, au numéro suivant: **+352 54 05 45 284**
- de manière électronique: **affiliation@ogbl.lu** (en scannant le formulaire et en nous le renvoyant)



Je souhaite recevoir le magazine Aktuell en français

Nom: _____ Prénom: _____

Date de naissance: _____ Numéro de membre: _____

Der OGBL ist überall



Schicken Sie uns Ihre Fotos

Schicken Sie uns Ihre Fotos „Der OGBL ist überall“ an die Adresse: presse@ogbl.lu, und wir werden sie veröffentlichen. Sie können OGBL-Material dafür gebrauchen, wenn Sie welches haben, doch ist dies nicht unbedingt notwendig. Ein bisschen Fantasie kann weitgehend ausreichen.

Achtung! Brechen Sie auf keinen Fall das Gesetz. Die eingesendeten Fotos, die den Verdacht erwecken, dass das Gesetz gebrochen wurde, werden sowieso nicht veröffentlicht.

Denken Sie auch daran Ihren Namen anzugeben sowie den Ort, an dem das Foto aufgenommen wurde.



Spielen Sie Schach mit dem OGBL

1. Simultan-Veranstaltung mit Großmeistern Elvira Berend

Die aktuelle Weltmeisterin (Kat. +50) spielt gleichzeitig gegen 24 Teilnehmer

Wo? In der „Maison du peuple“ in Esch/Alzette (60, bvd J.F. Kennedy)

Wann? Am **3. Mai 2018** um 18.40 Uhr

Jeder Schachbegeisterte darf teilnehmen. Anmeldung möglich per Mail an: dany.hardt@ogbl.lu. Es gibt nur 24 freie Plätze um gegen die Weltmeisterin zu spielen.

2. OGBL-Schachturnier

Der OGBL organisiert auch ein Turnier, in 7 Runden nach Schweizer System (2 Turniere: Für lizenzierte und nicht-lizenzierte Spieler).

Wo? In der „Maison du peuple“ in Esch/Alzette (60, bvd J.F. Kennedy)

Wann? Am **5. Mai 2018** um 14.00 Uhr

Anmeldung vor dem 30. April erwünscht (Die nicht lizenzierten Spieler spielen nur gegen nicht lizenzierte Spieler).



Anmelde-Formular

Name, Vorname:

männlich

weiblich

Geburtsdatum :

Simultan

Turnier

Adresse:

lizenziert

nicht lizenziert

E-mail:

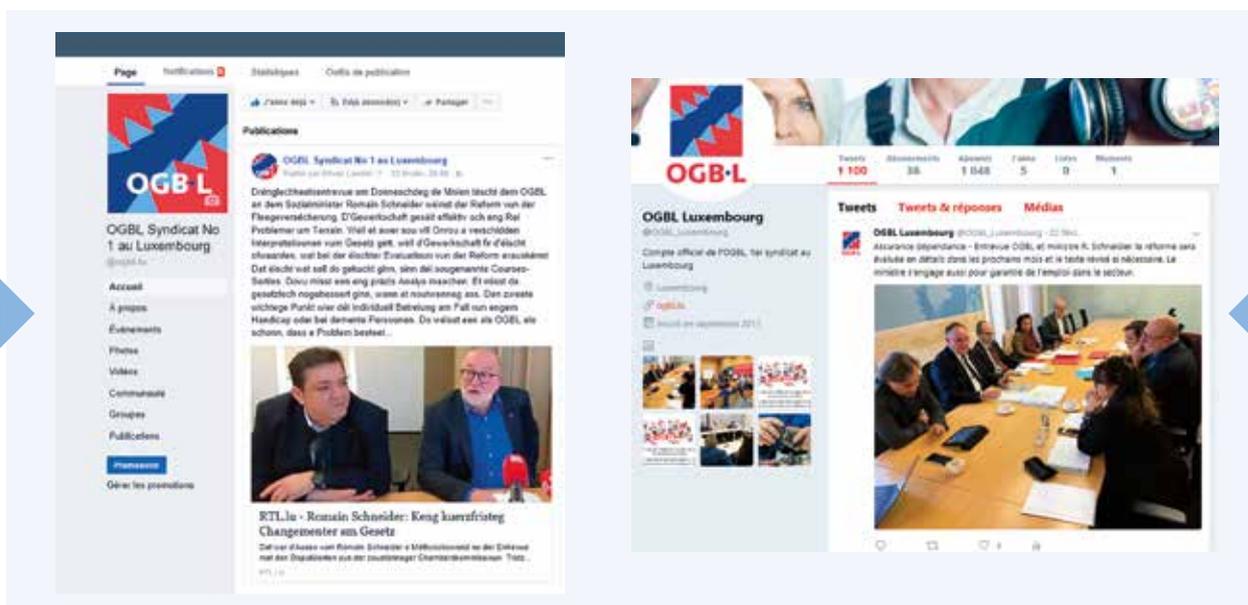
An folgende Adresse schicken:

OGBL Dany Hardt / 60 bvd J.F. Kennedy
L-4003 Esch-sur-Alzette /
oder per Mail an: dany.hardt@ogbl.lu

Keep in touch

Halten Sie sich über die sozialen Netzwerke am Laufenden über die OGBL-Aktualität

Bleiben Sie Tag für Tag informiert über die OGBL-Aktivitäten, indem Sie unsere Facebook-Seite (@ogbl.lu) und/oder unser Twitter-Account (@OGBLLuxembourg) besuchen. Entdecken Sie auch alle Facebook-Seiten der verschiedenen OGBL-Strukturen (in der kommenden Nummer werden wir näher auf diese Seiten eingehen).



Entdecken Sie ebenfalls die auf YouTube veröffentlichten OGBL-Videos





OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu