

# AKTUELL

#3 2018 | DAS MAGAZIN DES OGBL |

OGBL



## Erfolg auf ganzer Linie für die Streikenden

Die FHL-Arbeitnehmer aus vier Pflegeheimen erkämpfen was ihnen geschuldet war indem sie auf das letzte ihnen zur Verfügung stehende gewerkschaftliche Mittel zurückgreifen

## Rückblick auf den Tag der Arbeit

Die Analyse, die Orientierung und die Hauptforderungen des OGBL wenige Monate vor den Parlamentswahlen

## Berufliche Wiedereingliederung

Ein Gesetzentwurf mit Fortschritten wurde eingereicht, doch bleibt eine grundlegende Reform notwendig

DOSSIER

Für mehr Steuergerechtigkeit

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  
Juli 2018

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



◆ Leitartikel	S 3
◆ Panorama	S 4-5
◆ Snapshot	S 6-7
◆ FHL-Streik Elf Tage die die Sozialgeschichte Luxemburgs prägen werden	S 8-11
◆ Auf den Punkt gebracht Der erfolgreiche Streik und der Angriff auf das Streikrecht von André Roeltgen	S 12-13
◆ Fokus 1. Mai: Die Herausforderungen für den OGBL Die 3. industrielle Revolution geht bereits in die falsche Richtung Die neue kapitalistische Schule Wiedereingliederung – Fortschritte: doch eine grundlegende Reform fehlt immer noch Der Kollektivvertrag – ein Instrument für soziale Sicherheit in einer sich wandelnden Arbeitswelt	S 14-27
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen an der Basis	S 28-31
◆ Sektorielle Herausforderungen Die Lohngleichheit im öffentlichen Dienst (wieder)herstellen	S 32-33
◆ Ansichten / Immigrierte	S 34-35
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 36-39
◆ Praktische Fragen / Nützliche Infos Der Arbeitsvertrag: Hat das Kriterium des Unterordnungsverhältnisses noch eine Zukunft?	S 40-42



Rückblick auf die erste Streikbewegung  
im Pflege- und Gesundheitssektor



## Leitartikel

# Ein bewegter Frühling!

Ursache war vor allem der erfolgreiche Streik, der in mehreren Pflegeheimen während des Monats Juni stattfand, und dem wir natürlich mehrere Seiten dieser Nummer widmen. Es war der erste Streik im Luxemburger Pflegektor und der längste Streik im Land seit über zwanzig Jahren. Der OGBL-Präsident kommt ebenfalls auf diese Episode zu sprechen („Auf den Punkt gebracht“), und macht eine erste aufschlussreiche Analyse. Und mit Sicherheit werden wir noch auf das Streikrecht in Luxemburg zu sprechen kommen, das während dieses Konflikts so arg misshandelt wurde. Alle Lehren müssen daraus gezogen werden.

Ein weiterer Höhepunkt der vergangenen Monate war natürlich auch der 1. Mai, der Tag der Arbeit und das tradi-

tionelle OGBL-Meeting, das dieses Jahr in Diekirch organisiert wurde. Nur wenige Monate vor den Parlamentswahlen hat die Gewerkschaft Nr. 1 des Landes, bei diesem Anlass, die roten Linien gezogen. Die Parteien, die bei den Wahlen kandidieren, wären schlecht beraten diese zu überschreiten.

Zuletzt, und da es nicht möglich ist sämtliche Themen anzusprechen, die wir Ihnen in dieser neuen Nummer anbieten, sei es uns jedoch erlaubt, die Aufmerksamkeit der Leser ganz besonders auf unser zentrales Top-Thema zu ziehen, das diesmal die steuerlichen Ungerechtigkeiten im Land behandelt.

Angenehme Lektüre und schöne Ferien.



**Olivier Landini**

Verantwortlicher der Kommunikations- und Presseabteilung



# Panorama

## Kurz gesagt

◆ Die **sozialen Ungleichheiten** vertiefen sich weiter in Luxemburg. Dies wurde dieses Jahr erneut vom **Sozialpanorama** bestätigt, das von der Arbeitnehmerkammer (CSL) veröffentlicht wurde. So nahmen innerhalb von 15 Jahren die hohen Löhne um 62% zu, die niedrigen Löhne ihrerseits haben nur um 36% zugenommen. Unter den meist vom Armutsrisiko betroffenen sind die Arbeitslosen, die jungen Arbeitnehmer sowie die Alleinerziehenden. **Das Sozialpanorama 2018 kann auf der Internetseite der CSL eingesehen werden: [www.csl.lu](http://www.csl.lu)**

◆ Nach einer **Umfrage**, die im April vom Institut TNS-Ilres veröffentlicht wurde, **interessiert sich 85%** der in Luxemburg wohnenden Bevölkerung **für die politische Aktualität in Luxemburg** (45% stark interessiert, 40% eher interessiert, 10% eher nicht interessiert, 5% überhaupt nicht interessiert).

◆ Wie jedes Jahr, bei Gelegenheit des **Labor Day** (der Tag der Arbeit in den USA), wird der OGBL sich am 1. Montag des Monats September, d.h. am 3. September, ab 10 Uhr auf dem **amerikanischen Militärfriedhof in Hamm** treffen, um die jungen amerikanischen Arbeiter zu ehren, die als Soldaten bei der Befreiung Luxemburgs vom Nazijoch, ihr Leben verloren haben.

## Das Einheitsstatut wird 10

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat am vergangenen 31. Mai, während einer akademischen Sitzung, den 10. Jahrestag des Einheitsstatuts gefeiert, das in Luxemburg die Unterscheidung zwischen „Arbeiter-“ und „Angestelltenstatut“ zu Gunsten eines einheitlichen Statuts im Privatsektor, dem „Arbeitnehmerstatut“ abgeschafft hat.

Am 13. Mai 2008 verabschiedet, ist das Gesetz am 1. Januar 2009 in Kraft getreten. Es hatte eine Reihe von Auswirkungen auf das Arbeits- und Sozialrecht: eine Einheitsregelung für die Arbeiter und Angestellten des Privatsektors, die Verallgemeinerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Änderung der Bemessungsgrundlage bei den Sozialbeiträgen, die Fusion der verschiedenen Kranken- und Rentenkassen aus dem Privatbereich, die Gründung einer Mutualität der Arbeitgeber und

schließlich die Gründung der Arbeitnehmerkammer.

Bei Gelegenheit der akademischen Sitzung sind der damalige Arbeitsminister François Biltgen, der damalige Minister für Soziale Sicherheit Mars Di Bartolomeo sowie Jean-Claude Reding, damaliger OGBL-Präsident und seit 2009 Präsident der CSL auf die kontroversen Diskussionen zurückgekommen, die vor der Schaffung des Einheitsstatuts geführt wurden.

Wie Jean-Claude Reding unterstrich, war das Einheitsstatut wegen der Diskriminierung, deren Leidtragende die Arbeiter im Bereich des Sozialrechts waren, zu einer rechtlichen Notwendigkeit geworden. Aufgrund der bereits erfolgten Entwicklungen und einer zunehmender Entgrenzung zwischen manueller und intellektueller Arbeit war es historisch unabdingbar geworden. ◊



## Bedarfsangepasste Ausbildungen für portugiesische Arbeit- suchende



Bereits seit 10 Jahren fordert der OGBL und versucht die Regierungen Portugals und Luxemburgs davon zu überzeugen, die berufliche Weiterbildung der sehr zahlreichen portugiesischen Arbeitssuchenden, die in Luxemburg leben, anzupassen. Die bei der ADEM (Agence pour le Développement de l'Emploi) eingeschriebenen Portugiesen machen in der Tat mehr als 35% aller Arbeitssuchenden aus. Dies ist mehr als der Anteil der in Luxemburg lebenden Portugiesen und bedarf demnach einer besonderen Aufmerksamkeit.

Ein erster Schritt wurde endlich am vergangenen 20. Juni getan. Der Arbeitsminister Nicolas Schmit und sein portugiesischer Amtskollege, José Antonio Vieira da Silva haben ein Abkommen unterzeichnet mit dem Ziel, den in Luxemburg wohnenden portugiesischen Staatsbürger, bessere Qualifikationen zu ermöglichen, insbesondere im Bau- und Reinigungssektor, mit Hilfe von spezifischen Ausbildungen, die diesen Bevölkerungsschichten angepasst sind. ◊

## Die Reform der Pflegeversicherung wird verbessert

Die Pflegeversicherungsreform, die am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist, wird überarbeitet und verbessert. Der Sozialminister, Romain Schneider, hat am 20. Juni noch Änderungen eingereicht, die er der Reform noch beifügen will. Diese wurden von einer Arbeitsgruppe ausgearbeitet, die auf OGBL-Initiative entstanden war.



Die Verbesserungen sehen vor: Die Möglichkeit für den Leistungsempfänger wiederum pro Woche 4 Stunden auf eine Begleitperson zurückzugreifen, für Ausgänge außerhalb seines Wohnsitzes („Courses-Sorties“), die Möglichkeit eine individuelle Begleitung in eine Gruppenbegleitung umwandeln zu können und umgekehrt, die Möglichkeit der Erweiterung der Höchstdauer der Gruppenbegleitung von 40 auf 56 Wochenstunden und ebenso, die Möglichkeit die 4 Stunden wöchentlich für die Begleitaktivitäten innerhalb einer permanenten Wohneinrichtung auf 10 zu erhöhen, wenn es ein Bedürfnis spezifischer und personalisierter Betreuung gibt, die einer intensiven Überwachung bedarf. ◊

## Eine OGBL-Delegation wurde in der französischen Nationalversammlung empfangen

Eine OGBL-Delegation wurde am vergangenen 16. Mai in der französischen Nationalversammlung in Paris vom kommunistischen Abgeordneten Fabien Roussel empfangen, um sich über die Probleme auszutauschen, mit denen die französischen Grenzgänger die in Luxemburg arbeiten tagtäglich konfrontiert sind.

Unter den angesprochenen Themen, die vom OGBL vorgetragen wurden: Die Frage der Telearbeit und das Vorhaben der Schaffung von Freizonen, die Mobilität und insbesondere die Verdoppelung der Zugverbindung Nancy-Luxemburg, die Renten und die negative Entwicklung des Renteneintrittsalters sowie das Problem der medizinischen Versorgung der Rentner, die nur während drei Jahren in Luxemburg gearbeitet haben, die Ablehnung Frankreichs der Anerkennung verschiedener Fälle von Invalidität, sowie die Frage der Studienbörsen. ◊











Samstag, 9. Juni vor dem Sodexo-Pflegeheim „An de Wisen“ in Bettemburg. Die FHL-Arbeitnehmer der Einrichtung streiken seit drei Tagen und fordern ihre Direktion heraus. Zu diesem Zeitpunkt weiß niemand, dass der Streik noch eine Woche dauern wird.



## FHL-Streik

# Elf Tage, die die Sozialgeschichte Luxemburgs prägen werden



Rückblick auf die erste Streikbewegung, die Luxemburg im Pflege- und Gesundheitssektor erlebt hat. Oder wie Arbeitnehmer aus vier Pflegeheimen erkämpft haben, was ihnen zusteht, indem sie auf das letzte ihnen zur Verfügung stehende gewerkschaftliche Mittel zurückgriffen

Bettemburg, den 6. Juni 2018. Am Ende der Rue Charles Jacquinot, nur wenige Schritte vom Bahnhofsparkplatz entfernt: der Eingang der Seniorenresidenz „An de Wisen“. Ein Pflegeheim, das vom multinationalen Konzern Sodexo geleitet wird. Es ist 6 Uhr in der Früh, als ein Teil der Arbeitnehmer die Arbeit niederlegt. Sie treten in den Streik. Am folgenden Tag, am 7. Juni um die gleiche Zeit, folgen ihre Berufskolleginnen und -kollegen aus dem Pflegeheim „Les Parcs du 3<sup>e</sup> Âge“ in Bartringen. Und schließlich, am 14. Juni, die Kolleginnen und Kollegen der ZithaSenior-Pflegeheime in Luxemburg-Stadt und in Petingen.





Der Gegenstand des Konflikts, den die Arbeitnehmer mit ihren Direktionen austragen, liegt in der Weigerung Letzterer, die Bedingungen des neuen FHL-Kollektivvertrags umzusetzen, der jedoch seit Oktober 2017 in Kraft ist. Und der von den anderen Heimen ihrerseits problemlos umgesetzt wurde. Der Konflikt dauert schon seit Monaten. Eine Schlichtungsprozedur wurde versucht, jedoch umsonst. Die Direktionen beharren auf ihrer Position. Sie lehnen es ganz einfach ab, die Laufbahnen aufzuwerten nach den Vorkehrungen des neuen Kollektivvertrags, indem sie lügenhaft vorgeben, dass es im Pflegesektor nur noch einen gültigen Kollektivvertrag gebe, und zwar den SAS-Kollektivvertrag. Hierbei handelt es sich um den andern Kollektivvertrag aus dem Gesundheits- und Sozialwesen. Jedoch sind 700 Arbeitnehmer immer noch vom FHL-Kollektivvertrag gedeckt. Und die Arbeitnehmer die mit der Ablehnung ihrer Direktionen, die neuen Bedingungen anzuwenden, konfrontiert sind, haben nicht vor, sich das gefallen zu lassen. Sie verlangen nach dem was ihnen zusteht! Und sie sind fest dazu entschlossen, die Sache bis zum Ende durchzuziehen.

Die Ergebnisse der Urabstimmung, die der OGBL durchgeführt hat, sprechen für sich: 99% der betroffenen Arbeitnehmer (FHL) im Pflegeheim in Bettemburg stimmen für den Streik. Gleiches in Bartringen. In Luxemburg und Petingen wird der Streik sogar von 100% der betroffenen Arbeitnehmer befürwortet. (Zur Erinnerung, die OGBL-Statuten verlangen, um einen Streik zu beginnen, dass mindestens 75% der OGBL-Mitglieder aus der betroffenen Belegschaft, sich dafür entschei-

den). Die Wut ist spürbar. Sogar die Kollegen, die unter den SAS-Kollektivvertrag fallen, möchten auch abstimmen und in den Streik treten. Doch haben sie gesetzlich nicht das Recht dazu. Sie sind nicht direkt vom Konflikt betroffen. Sie werden sich damit abfinden müssen, sich mit den Streikenden solidarisch zu erklären. Dies werden sie sich nicht entgehen lassen.

Ein bis dato einzigartiges Kräfteressen beginnt demnach zwischen einerseits den Arbeitnehmern der Heime und ihrer Gewerkschaft OGBL und andererseits den Direktionen der Pflegeheime, die nach wenigen Tagen auf die Unterstützung ihres Patronatsverbandes Copas zählen können, der sich in diesem Konflikt bis dahin ruhig verhalten hatte. Der erste Streik im Pflegesektor in Luxemburg hat begonnen.

## Ein Erfolg auf der ganzen Linie

Das Abkommen, das am 16. Juni zwischen OGBL, Copas und den Direktionen der Pflegeheime „An de Wisen“ und ZithaSenior unterzeichnet wurde und den Sozialkonflikt sowie die Streikbewegung beendet, sieht erstens vor, dass die Direktionen der betroffenen Pflegeheime sich dazu verpflichten die Laufbahnen der Arbeitnehmer, die unter den FHL-Kollektivvertrag fallen, nach den Modalitäten des 2017 unterzeichneten Abkommens wieder aufzuwerten, was die Direktionen bis dato ablehnten. Dies war genau der Gegenstand des Sozialkonfliktes, der zum Streik in mehreren Pflegeheimen geführt hat.

Das Abkommen sieht anschließend die Garantie vor für sämtliche Arbeitnehmer die im Pflegebereich unter den FHL-Kollektivvertrag fallen – also nicht nur die Arbeitnehmer der Pflegeheime, die in den vergangenen Tagen gestreikt haben – damit sie von den Bedingungen des FHL-Kollektivvertrags profitieren können, und das bis zu ihrer Rente. Darüber hinaus wurde ebenfalls die Garantie gewährt, dass sämtliche Arbeitnehmer die im Pflegesektor unter den FHL-Kollektivvertrag fallen, in Zukunft auf dynamische Weise von diesem Kollektivvertrag profitieren, das heißt, dass sie von Rechts wegen von den zukünftigen Entwicklungen dieses Kollektivvertrags profitieren werden. ◊





Wenn in Bartringen schließlich nur drei Stunden Streik reichten, um die in die Enge getriebene Direktion dazu zu bringen, die Streikenden anzuflehen, die Arbeit wieder aufzunehmen, und sie dazu zwingen, ohne Wenn und Aber sämtliche Forderungen des OGBL zu akzeptieren, so wird die Lösung des Konflikts in den anderen Heimen ein bisschen aufwendiger sein. Dies alles vor dem Hintergrund von Bilderkrieg, Desinformation und Einschüchterungsversuchen seitens der Direktionen.

Darauf folgen lange Tage, vor allem für die FHL-Arbeitnehmer aus „An de Wisen“, die sich im Kreisverkehr vor dem Eingang des Pflegeheims niedergelassen haben, und dort 11 Tage und Nächte lang streiken werden. Demonstrationzüge – mit Fahnen und Pfeifen – um das Heim herum häuften sich, um so die Hierarchie regelmäßig daran zu erinnern, warum sie da sind, warum sie die Arbeit niedergelegt haben.

Die Tage vergehen und der Eingang des Pflegeheims sieht immer mehr aus wie ein richtiges kleines „OGBL-Dorf“. Unter den aufgerichteten Zelten oder ein wenig weiter auf der Wiese oder beim Grill, wird diskutiert und ausgetauscht, sich Sorgen gemacht, sich gegenseitig Mut zugesprochen, gelacht, gegessen, getrunken und gesungen. Kurz gesagt, hier wird gelebt. Neue Freundschaften und neue Solidarität entstehen. Mit jedem weiteren Tag fühlen sich die Streikenden gestärkt und entschlossener denn je, nicht nachzugeben. Die Solidaritätsbekundungen häufen sich. Arbeitnehmer des Sektors aber auch anderer Sektoren begeben sich regelmäßig vor Ort, um die Streikenden zu unterstützen.

Dienstag, 12. Juni. Der Präsident des Patronatsverbandes Copas ruft seine Mitglieder dazu auf, Personal – also Streikbrecher – in das von Sodexo verwaltete Pflegeheim in Bettemburg zu entsenden. Die Einrichtung scheint also nicht mehr korrekt zu funktionieren, ganz im Gegensatz zu den Behauptungen der Direktion von „An de Wisen“, laut der alles unter Kontrolle ist.

Der Appell des Copas-Präsidenten löst eine Schockwelle aus. Arbeitnehmer während eines Streiks ausleihen ist in der Tat illegal. Die Direktion hatte schon versucht am vorhergehenden Samstag auf Leiharbeitnehmer zurückzugreifen. Diese wurden schließlich von den Streikenden am Eingang blockiert, und anschließend von der Leihfirma, die ihren Fehler eingestand, zurückgerufen.

## Der OGBL wendet sich an die LTPES-Direktion

Der OGBL ruft die Direktion des „Lycée Technique pour Professions Educatives et Sociales“ (LTPES) dazu auf, nie wieder auszubildende Schüler in eine Einrichtung zu entsenden, deren Arbeitnehmer streiken, wie es der Fall war beim Pflegeheim „An de Wisen“ (Sodexo) in Bettemburg. Erstens möchte der OGBL darauf aufmerksam machen, dass während eines Streiks, die Betreuung die diese Schüler brauchen, nicht ernsthaft von der betroffenen Einrichtung garantiert werden kann, da die Arbeitnehmer, die für diese Betreuung zuständig sind, eben streiken. Darüber hinaus unterstreicht der OGBL, dass diese Schüler, da sie sich gerade in ihrer Ausbildung befinden, noch nicht über die erforderlichen Qualifikationen verfügen, um in diesem hoch spezialisierten Sektor, alleine die Patienten pflegen zu können, und so sowohl die Patienten um die sie sich kümmern als auch ihre eigene berufliche Praxis gefährden. Schließlich geht es für den OGBL darum, um jeden Preis zu vermeiden, dass in einer solchen Situation auszubildende Schüler als Streikbrecher von der Direktion der Einrichtung missbraucht werden, die einen Konflikt mit ihren Arbeitnehmern austragen.



Am darauffolgenden Tag werden vom OGBL und von den Streikenden teildurchlässige Absperrungen an sämtlichen Eingängen des Heimes eingerichtet. Gegen 6 Uhr in der Früh erscheinen Arbeitnehmer, die von einem anderen Sodexo-Pflegeheim entsendet wurden sowie auszubildende Schüler des „Lycée Technique pour Professions de Santé“ (LTPES). Ihnen wird natürlich von den Streikenden der Zugang verweigert. Die Direktion ruft die Polizei die sich sofort dorthin begibt. Nach einer Stunde Verhandlungen und einigen Telefonaten fordert die Polizei die Streikenden auf, den fremden Arbeitnehmern, den Zutritt zum Heim zu gewähren. Staunen. Die Gewerbeinspektion (ITM), die seit dem 11. Juni vor Ort ist, wird darüber in Kenntnis gesetzt

Nach der, symbolischen, Solidaritätsbotschaft, die schon am 9. Juni vom Arbeitsminister bekundet wurde, beschließt der Sozialminister eine Initiative zu ergreifen, um den Konflikt zu befrieden, indem er den Copas-Vertretern ein zusätzliches Finanzierungsmodell vorschlägt.

Freitag, 15. Juni. Der OGBL erhöht den Druck, indem er überraschend den Streik in den Pflegeheimen, die von ZithaSenior in Luxemburg und Petingen geleitet werden, beginnt. Gleichzeitig verabschiedet der Regierungsrat die Lösung, die ihm der Sozialminister vorschlägt. Diese gewährt den Pflegedienstleistern dauerhafte und endgültige materielle Garantien, die normalerweise das Ende des Konflikts herbeiführen müssten.

Am darauffolgenden Tag, im Staatsministerium mit dem OGBL versammelt, bleibt der Copas und den Direktionen der Pflegeheime „An de Wisen“ in Bettemburg und ZithaSenior keine andere Wahl mehr, als endlich die OGBL-Forderungen zu akzeptieren und Schwarz auf Weiß ein Abkommen mit Letzterem zu unterschreiben.

Samstag, 16. Juni. Es ist etwa 14 Uhr als das Kräftenessen endgültig vorbei ist. Die streikenden Arbeitnehmer bekommen das, wofür sie gekämpft haben. Es ist ein Erfolg auf der ganzen Linie, für sie und für den OGBL, der demnach beschließt, den Streik zu beenden. Es bleiben jetzt nur noch die Lehren aus diesem Konflikt zu ziehen. Der OGBL arbeitet schon daran... ◊



## Sodexo, die öffentlichen Gelder und der Pflegesektor

Das Verhältnis des Verwalters des Pflegeheims „An de Wisen“ in Bettemburg, d.h. Sodexo, zu dem luxemburgischen Staat ist besonders interessant. Am Anfang steht eine 1992 unterzeichnete Konvention zwischen dem multinationalen Konzern und dem Staat, die festhält, dass der Staat der Firma Sodexo ein 400 Ar großes Grundstück kostenlos zur Verfügung stellt, dort wo sich derzeit das Heim befindet, auf dem der Multi sich verpflichtet, eine solche Einrichtung zu bauen. Die Konvention sieht auch noch vor, dass der Staat während 20 Jahren der Multi eine Miete zahlt, und danach Grundstück und Pflegeheim zurücknimmt. 26 Jahre danach betreibt Sodexo immer noch die „Residenz“. Und der Minister scheint nie von ihrem Kontroll- und Überwachungsrecht Gebrauch gemacht zu haben, die jedoch ebenfalls in diesem Abkommen vorgesehen war.

Gehen wir anschließend schnell zur zweiten Konvention zwischen Sodexo und dem Staat über – von der allerdings nicht viel gewusst ist – und zur Gründung 1995 von Sodexo Luxembourg S.A, einer asbl (Gesellschaft ohne Erwerbszweck) die ab dem Zeitpunkt offiziell zur Entität wird, die das Pflegeheim leitet (asbl, die mehrmals den Namen wechseln wird, und deren Verantwortliche genau die gleichen Personen sind, wie die Leiter von Sodexo Luxembourg und Sodexo Senior Services), sowie die Einführung, 1999, der Pflegeversicherung. Beschäftigen wir uns auch kurz mit den finanziellen Bilanzen der Einrichtung. Letztere zeigen in der Tat auf, dass die asbl, die das Pflegeheim leitet, während mehreren Jahren mit öffentlichen Geldern der Pflegeversicherung Millionengewinne eingefahren hat. Die asbl streckt ebenfalls jährlich ihrem Mutterhaus mehrere Millionen Euro vor. Schließlich vergibt die asbl seit mehreren Jahren sämtliche Aktivitäten, die nicht direkt mit Pflege zu tun haben an ... Sodexo, und zwar zu sehr gewinnbringenden Tarifen. Über die berechtigte Kritik der Vergabepraxis hinaus, sagen wir einfach, dass die Leitung der Einrichtung sich wenigstens für einen anderen, wettbewerbsfähigeren Subunternehmer entscheiden könnte. In Betrachtung dieser Tatsachen, kann es als eigenartig erscheinen, dass die Leitung des Pflegeheims immer wieder das Bankrottrisiko ins Spiel bringt, damit droht, Personal zu entlassen, oder dass sie Schwierigkeiten empfunden hätte, die Laufbahnen ihrer FHL-Arbeitnehmer aufzuwerten.

(Sodexo International, das bedeutet: 427.000 Arbeitnehmer in 80 Ländern, 1. Arbeitgeber in Frankreich und 20,7 Milliarden Euro an jährlichem Umsatz). ◊

## Auf den Punkt gebracht

# Der erfolgreiche Streik und der Angriff auf das Streikrecht



◆◆ André Roeltgen Präsident des OGBL

Es war der erste unbefristete Streik im luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesen. Und es war der längste Streik in Luxemburg seit 23 Jahren. Nach 11 Tagen Arbeitsniederlegung hat die Initiative des Ministers für Soziale Sicherheit, Romain Schneider, einstimmig angenommen vom Regierungsrat am 15. Juni, dazu geführt, dass die Arbeitgeber den legitimen Forderungen der Streikenden nachgeben mussten und letztere die Arbeit wieder aufnahmen.

Der Minister für Soziale Sicherheit stand nicht in der Pflicht, eine Initiative zu nehmen. Das wäre er gewesen, wenn er politisch verantwortlich für den Konflikt gewesen wäre. Das war er aber nicht. Es war kein Streik gegen die Regierung, der Streik richtete sich gegen die Arbeitgeber des Sodexo-Pflegeheims „An de Wisen“ in Bettemburg, „Les Parc du 3<sup>e</sup> Âge“ in Bartringen und der Zitha-Pflegeheime. Nennen wir sie die Gruppe der Falken.

Es ist anzunehmen, dass sie die eigentlichen Initiatoren und Antreiber jener konzertierten Aktion der Arbeitgeber waren, die ab Oktober 2017 schätzungsweise 700 Beschäftigten die verbesserten Vorkehrungen der neuen Kollektivverträge vor-

enthielten und deren bis dato geltenden Arbeitsbedingungen angriffen.

Anfang November 2017 kündigte das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen den konsequenten Widerstand gegen diesen Angriff an. Die gemeinsame Aktion der Arbeitgeber bröckelte schnell, weil die Betriebsverantwortlichen der öffentlichen Servior-Alters- und Pflegeheime und der Zivilhospizen der Gemeinde Luxemburg nicht bereit waren, den sozialen Frieden und die Arbeitsbeziehungen in ihren Häusern in Frage zu stellen. Sie setzten für das betroffene Personal die neuen Kollektivverträge um und respektierten ihre erworbenen Rechte.

Anders die Falken. Nach dem Motto „das ziehen wir jetzt durch, koste es was es wolle“ versuchte man zunächst die gesetzliche Schlichtungsprozedur in Frage zu stellen. Als dies fehlschlug, blieb man in der Position hart. In diesem Zusammenhang stellen sich wichtige Fragen. Unterschätzten sie die Kampfbereitschaft der etwa 300 betroffenen Personalmitglieder? Glaubten sie etwa, dass die Drohgebärden und Angstmacherei der Arbeitgeber das Personal davon abhalten würde, das letzte ihnen zur Verfügung stehende gewerkschaftliche Handlungsmittel einzusetzen, nämlich die Arbeitsniederlegung, um ihre angegriffenen Arbeitsbedingungen zu schützen und abzusichern?

Spätestens nach den Urabstimmungen des gewerkschaftlich stark im OGBL organisierten Personals, das sich in geheimer Abstimmung im Sodexo-Pflegeheim „An de Wisen“ in Bettemburg und im Pflegeheim „Les Parc du 3<sup>e</sup> Âge“ in Bartringen zu annähernd 100% für die Arbeitsniederlegung entschied, war jeder möglichen Fehleinschätzung die Grundlage entzogen.

Und trotzdem ließen die Arbeitgeber es auf die Arbeitsniederlegung ankommen! War es die Hoffnung, dass das streikende Personal schnell einbrechen würde? Diese Hoffnung zerschlug sich sofort im Pflegeheim Bartringen, wo es nach drei Stunden Arbeitsniederlegung die Betriebsleitung war, die einbrach.



Ebenfalls im Pflegeheim Bettemburg ging diese Rechnung nicht auf. Auch am 11. Tag, am Tag des Endes der Arbeitsniederlegung, war die Streikmoral des Personals ungebrochen. Von Seiten des Betriebs sah die Situation allerdings ganz anders aus. Nach einigen Tagen schwand so langsam die Möglichkeit dahin, dem nicht streikberechtigten und übermüdeten SAS-Personal permanent Überstunden aufzubrummen.

Zu dem Zeitpunkt wurde deutlich, dass die Sodexo nur noch eines im Sinn hatte: wenn schon der Streikwille des Personals nicht gebrochen werden konnte, dann sollte so lange standgehalten werden, bis die Regierung unter dem Druck der Öffentlichkeit handeln würde und mit einer zusätzlichen Finanzspritze der Arbeitsniederlegung ein Ende setzen würde. Und genau dieses Kalkül war im Begriff nicht mehr aufzugehen.

Die Sodexo benötigte schnelle Hilfe von außen. Und die kam von Marc Fischbach, dem Präsidenten der Patronatsorganisation Copas. Er richtete den skandalösen Aufruf an die Betriebsleitungen aller anderen in der Copas organisierten Pflegeheime, ihr Personal der Sodexo-Bettemburg zur Verfügung zu stellen. Mit anderen Worten: zu Streikbrechern zwangsverpflichtetes Personal, mit öffentlichen Geldern finanziert, sollte in Bettemburg eingesetzt werden.

Ein einzigartiger Angriff auf das Streikrecht in Luxemburg! Ein inakzeptabler Vorgang, der nicht nur einem ehemaligen

nen und ließ es nicht auf eine weitere Eskalation ankommen. Aber die offizielle Einmischung der Copas und das Verhalten der Sodexo lösten den nächsten Streik aus, nämlich den in den Pflegeheimen der Zithagruppe in Petingen und im Haus St.-Jean-de-la-Croix in Luxemburg-Stadt.

Und sie zwangen den OGBL, die breite kurzfristige Mobilisierung des Personals im luxemburgischen Gesundheits- und Sozialwesen vorzubereiten, um das gemeinsame Streikrecht zu verteidigen und ihre streikenden Kollegen zu unterstützen.

Dazu sollte es nicht mehr kommen, weil der Minister für Soziale Sicherheit und die gesamte Regierung vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen politische Verantwortung übernahmen, um den sozialen Frieden und das normale Funktionieren der Pflegeheime wieder herzustellen.

Der Streik ist vorbei. Die Streikenden haben ihre legitimen Forderungen durchgesetzt. Als schon im Februar 2017 in derselben Konfliktfrage ein Streik im Sodexo-Pflegeheim noch in allerletzter Minute verhindert werden konnte, forderte ich in einem offenen Brief dass „aus dem verhinderten Streik die richtigen Lehren“ gezogen werden müssten. Vor allem warnte ich vor einem Fortschreiten des Eindringens multinationaler Gruppen in das luxemburgische Gesundheits- und Sozialwesen. Multinationale Konzerne haben keine philanthropischen Werte. Sie stehen im Dienst ihrer Aktionäre und nicht im Dienst der pflegebedürftigen Menschen. Für sie ist die Pflege eine Ware und die professionelle Arbeit der Gesundheits- und Sozialberufler das Instrument für das Generieren des kapitalistischen Profits.

Ihre Methoden der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen sind mit unserem traditionellen Modell der harmonischen Zusammenarbeit zwischen Betriebsleitungen und dem Personal im Dienst des zu pflegenden und betreuenden Menschen nicht vereinbar. Die öffentlichen Einrichtungen, die des Roten Kreuzes, der Caritas und vieler anderer den humanen Grundrechten verschriebenen Organisationen, die in der Copas organisiert sind, müssen reagieren. Sie müssen verhindern, dass in ihren Betrieben und ebenfalls in ihrer eigenen Patronatsorganisation diese negativen Entwicklungen sich durchsetzen. Davon hängen auch die sozialen Beziehungen im gesamten Gesundheits- und Sozialwesen ab. Und damit letztlich der soziale Frieden und der Respekt der gewerkschaftlichen Freiheiten.

Bei Bedarf an zusätzlichen Pflegeheimen und anderen Betriebsstrukturen muss über die öffentliche Hand investiert werden. Die weitere Ausbreitung privatkommerzieller Unternehmen, ob Sodexo oder wie ganz rezent der belgische Investitionsfonds Vulpia, muss im Bereich der Pflegeheime, im Gesundheitswesen insgesamt, gestoppt werden! Die Politik ist gefordert. ◊

## *Multinationale Konzerne haben keine philanthropischen Werte.*

Richter auf dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte unwürdig ist, sondern am Streikrecht interessierte Historiker und Juristen sicherlich noch länger beschäftigen wird.

Die Copas setzte noch eins drauf, in dem sie das Streikrecht für das Personal im Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt angriff, in dem sie forderte, dass in diesem Bereich die Möglichkeit der Zwangsverpflichtung in bestreikten Betrieben eingeführt werden müsste. Ein weiterer Frontalangriff auf die in der Verfassung festgehaltenen gewerkschaftlichen Freiheiten.

Erfreulicherweise ließ sich keine Direktion eines anderen Pflegeheims zu dieser Übertretung bewegen. Mit einer Ausnahme: Sodexo selbst, die Personal aus anderen Sodexo-Pflegeheimen als Streikbrecher einsetzte. Der OGBL reagierte in Bettemburg sofort mit dem Aufstellen von Streikposten, die ihnen den Zutritt verweigerten. Sodexo rief die Polizei, die mit Räumung drohte. Der OGBL reagierte beson-

## Fokus / National

# Der OGBL kündigt die Richtung an

Wenige Monate vor den Parlamentswahlen hat der OGBL die nicht zu überschreitenden roten Linien während seines traditionellen Meetings im Vorfeld des 1. Mai gezogen.

Der OGBL hat sich dieses Jahr zu seinem traditionellen Meeting im Vorfeld des 1. Mai in Diekirch in der „Al Seeërei“ versammelt. Seit nunmehr einigen Jahren ist dieses Meeting, das jedes Jahr in einer anderen Stadt des Landes stattfindet, das große politische Treffen des OGBL, bei dessen Gelegenheit sein Präsident öffentlich die Analyse der 1. Gewerkschaft des Landes sowie ihre Orientierungen und ihre wichtigsten Forderungen präsentiert.

In einem prallgefüllten Saal hat der OGBL-Präsident André Roeltgen, dieses Jahr in einem etwas besonderen Kontext, insbesondere wegen der Parlamentswahlen im kommenden Oktober, das Wort ergriffen. Übrigens hatten fast alle politischen Parteien des Landes (LSAP, déi gréng, déi Lénk, CSV, KPL, Piratenpartei) sich in Diekirch eingefun-

den, um zuzuhören, was der OGBL nur wenige Monate vor dem kommenden Wahltermin zu sagen hatte.

Angesichts der beunruhigenden Zunahme, überall in Europa, der nationalistischen, fremdenfeindlichen und populistischen Parteien und Bewegungen, hat der OGBL-Präsident darauf bestanden, dass der Nährboden für deren Erfolg heute ganz einfach das Leid und die Angst der europäischen Völker ist! Leid und Angst die ausgelöst wurden von neoliberalen Politiken, die während der letzten Jahrzehnte quer über den Kontinent geführt wurde, mit Sozial-, Lohn- und Steuerdumping und mit der Privatisierung der öffentlichen Dienstleistungen sowie der Sozialversicherungen. „Wollen die europäischen Regierungen diesen Weg weitergehen? Wann werden sie endlich verstehen,

dass diese Politik verantwortlich ist für die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Krisen und Probleme in Europa? Und wann werden sie endlich verstehen, dass ein soziales Europa der einzige Weg ist, um aus diesem Schlamassel herauszukommen?“, hat André Roeltgen insbesondere unterstrichen. Diese neoliberale Politik, die verantwortlich ist für Massenarbeitslosigkeit, Armut und Unsicherheit, die verhindert, dass die Löhne zunehmen, die den Sozialstaat und die Rechte der Gewerkschaften angreift, statt sie zu stärken, muss endlich aufhören.

Anschließend hat der OGBL eine erste rote Linie gezeichnet, die es von den an den kommenden Wahlen teilnehmenden politischen Parteien nicht zu überschreiten gilt: die des Index. Keine Manipulation des Indexsystems der Löhne





und Renten, das 2014 von der derzeitigen Regierung wieder eingeführt wurde, und das also wieder normal funktioniert, wird von der ersten Gewerkschaft des Landes toleriert werden. Diese Mahnung gilt auch fürs Patronat. Neben der Aufrechterhaltung des Index fordert der OGBL weiterhin die strukturelle Erhöhung um 10% des gesetzlichen Mindestlohns. Es ist in der Tat unannehmbar, dass in einem der reichsten Länder der Welt, jemand, der 40 Stunden die Woche arbeitet, nicht anständig von seinem Lohn leben kann, wie dies heute mit dem gesetzlichen Mindestlohn der Fall ist. Sämtliche Löhne müssen im Wesentlichen erhöht werden. Die im Land



## Eine beunruhigende internationale politische Situation

Der OGBL-Präsident ist insbesondere auf die sehr beunruhigende internationale politische Situation eingegangen, bei der man eine Explosion der Militärhaushalte feststellt, eine Vervielfältigung der bewaffneten Konflikte und Millionen von Unschuldigen, die aus ihren Ländern fliehen müssen. Der Präsident erinnerte daran, dass die Gewerkschaftsbewegung eine bestimmende Rolle für den Frieden zu spielen hat, warnte vor jeglicher militärischer Versuchung „à la Trump“, die Konflikte nur anheizen kann, und hat sich für eine allgemeine Abrüstungspolitik ausgesprochen und dafür, dass die Genfer Konvention über den Flüchtlingsschutz peinlichst genau eingehalten wird. Der OGBL sagt sich schließlich dazu bereit, im Jahr 2019 zu einem Ostermarsch aufzurufen.

geschaffenen Reichtümer müssen besser zwischen Arbeit und Kapital, unter den verschiedenen Sozialschichten und den verschiedenen Aktivitätsbereichen verteilt werden. Die Ungleichheit ist heute enorm. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang auch eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes. Betrachtet man die mittlerweile sehr hohe Anzahl an kleinen und mittleren Unternehmen im Land, so ermöglicht die aktuelle Gesetzgebung nicht mehr, Lohnverbesserungen in jedem Unternehmen zu verhandeln. Das muss im Interesse der Arbeitnehmer geändert werden.

Anschließend muss man sehen, dass derzeit die Arbeitswelt bedeutende Umwälzungen erlebt, insbesondere wegen der Digitalisierung der Wirtschaft. „Und wenn die kapitalistische Produktionsweise sich in einem schnellen Wandel befindet, wie dies derzeit der Fall ist, bedeutet das, dass jeder Stillstand in Sachen Arbeitsrecht, einer Verschlechterung des Arbeitsrechts entspricht. Und genau hier liegt das Problem bei

uns im Land. Es gibt viele Änderungen in der Arbeitswelt und unser Arbeitsrecht hinkt ihnen auf Krücken hinterher“, unterstrich der OGBL-Präsident, bevor er die Hauptthemen aufzählte. Erstens, der normale Arbeitsvertrag, sprich, der unbefristete Arbeitsvertrag, muss besser geschützt werden, und das Arbeitsrecht muss das Aufkommen jeglicher Art von „falschen Selbstständigen“ (wie zum Beispiel das beim Über-Modell) verhindern. Der OGBL fordert ebenfalls schon seit mehr als zehn Jahren Reformen der Gesetzgebung über die Arbeitserhaltung, die Sozialpläne und die Konkurse.

Unter den vorrangigen Themen befindet sich ebenfalls die Notwendigkeit, die Mitbestimmungsrechte und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Gewerkschaften zu stärken, insbesondere im Rahmen der zukünftigen Diskussionen, die bezüglich der Arbeitszeitorganisation in einer digitalisierten Wirtschaft anstehen. Neue Rechte, die besser an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer ange-



passt sind und die es ihnen ermöglichen Privat- und Berufsleben besser zu vereinbaren, müssen geschaffen werden. Es muss das Recht entstehen abzuschalten und ein Recht für den Arbeitnehmer auszusuchen, ob er Voll- oder Teilzeitarbeit möchte. Die Praktika müssen rechtlich besser begleitet werden. Das Abkommen über Telearbeit muss überarbeitet werden. Und insgesamt gesehen muss die Arbeitszeitreduzierung auf den politischen Terminkalender zurückgesetzt werden.

Der OGBL fordert darüber hinaus immer noch die Schaffung eines einheitlichen und leistungsfähigen nationalen Dienstes der Arbeitsmedizin, der von einer „Tripartite“-Verwaltung geleitet wird, und bei dem sämtliche Arbeitnehmer gleichbehandelt würden. Die Gewerbeinspektion ihrerseits muss reformiert und gestärkt werden, damit das Arbeitsrecht endlich in jedem Unternehmen respektiert wird.

Die Schul- und Ausbildung werden auch zu immer größeren Herausforderungen werden. Von der Grundschule über den Sekundarunterricht bis zur Berufsausbildung, der OGBL wird alles dransetzen, damit niemand auf der Strecke bleibt.

Außer dem Index hat der OGBL-Präsident für die politischen Parteien eine weitere rote Linie gezogen, und zwar bezüglich der Renten. Der OGBL wird keine Verschlechterung des aktuellen Systems tolerieren und fordert darüber hinaus, dass die Automatismen, die von

der Reform 2012 vorgesehen wurden und die Jahresendzulagen und die zukünftigen Anpassungen bedrohen, abgeschafft werden. Der OGBL-Präsident hat darüber hinaus darauf bestanden, an die Wichtigkeit eines öffentlichen und leistungsfähigen solidarischen Rentensystems zu erinnern, so wie die exzellente finanzielle Verfassung in der es sich heute befindet, ganz im Gegenteil zu dem was die Patronatsvertreter und die neoliberalen Lobbyisten glaubhaft machen wollen.

Und was für die Renten gültig ist, ist es ebenfalls für die Krankenversicherung. Der OGBL wird in Luxemburg das Aufkommen einer Zweiklassenmedizin nicht akzeptieren. Die obligatorische Konventionierung der Ärzte muss beibehalten werden. Die Dienstleistungen der Nationalen Gesundheitskasse müssen erweitert werden. Die medizinischen Infrastrukturen müssen weiterentwickelt werden. Der OGBL hat ebenfalls daran

erinnert, dass er darauf hofft, dass der allgemeine „Tiers payant“ und die Erweiterung der Grenze der erlaubten Krankheitswochen von 52 auf 78, noch in dieser Legislaturperiode umgesetzt werden. Was die Pflegeversicherung betrifft, so wird er die konkreten Auswirkungen der Reform aus nächster Nähe vor Ort verfolgen und gegebenenfalls wird er Verbesserungen fordern.

In Bezug auf die Familienpolitik wollte der Präsident ganz besonders auf die Verpflichtung zurückkommen, die die Regierung 2014 eingegangen ist, einen automatischen Anpassungsmechanismus der Familienleistungen an den Medianlohn einzuführen. Diese Maßnahme fehlt immer noch, und das ist für den OGBL ganz einfach unannehmbar.

Schließlich hat der OGBL-Präsident seine Rede mit der Steuerfrage beendet. Der OGBL verteidigt das Prinzip eines starken Sozialstaats, der über genügend Finanzmittel verfügen muss. Die erste Gewerkschaft des Landes widersetzt sich in diesem Zusammenhang gegen jegliche zusätzliche Reduzierung der Unternehmensbesteuerung und fordert eine bedeutendere Besteuerung der Kapitaleinkommen. Im Streben nach Steuergerechtigkeit müssen die mittleren und unteren Einkommensschichten ihrerseits in Zukunft steuerlich weiter entlastet werden. ◊





## Nora Back, neue OGBL-Generalsekretärin

Der OGBL Nationalvorstand hat am 3. Juli 2018 Nora Back auf den Posten des OGBL-Generalsekretärs gewählt.

Den Posten des OGBL-Generalsekretärs gab es seit 2014 nicht mehr. Der letzte, der diesen Posten bekleidete war André Roeltgen, bevor er die OGBL-Präsidentschaft übernahm.

André Roeltgen hat schon angekündigt, dass er beim ordentlichen OGBL-Kongress, der im Dezember 2019 stattfinden wird, Kandidat zur eigenen Nachfolge sein wird.

Mit 89% der Stimmen zur Generalsekretärin gewählt, wird Nora Back weiterhin mit der Leitung des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen bis zu den Sozialwahlen im März 2019 beauftragt sein. Ab dem Datum wird sie sich dann ausschließlich ihrer neuen Funktion widmen. ◇



### Kurz zur Person Nora Back

Nora Back wurde im August 1979 geboren. Sie hat einen Master-Abschluss in Arbeitspsychologie.

2004: Sie fängt an als stellvertretende Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen für den OGBL zu arbeiten.

2009: Sie wird zur Zentralsekretärin des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen ernannt.

2014: Sie wird Mitglied vom geschäftsführenden Vorstand und bleibt gleichzeitig verantwortlich für das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen.

2018: Sie wird zur OGBL-Generalsekretärin gewählt

## Fokus / National



**André Roeltgen**  
Präsident des  
OGBL



**Frédéric Krier**  
Mitglied des geschäfts-  
führenden Vorstands

Weniger Schutz gegen Überwachung am Arbeitsplatz

# Die „3. industrielle Revolution“ geht bereits in die falsche Richtung

Luxemburg ist dabei die neue europäische Richtlinie über den Datenschutz umzusetzen (Richtlinie Nr. 2016/679, auch als Datenschutz-Grundverordnung bekannt, im Folgenden: DSGVO). Die DSGVO zielt darauf ab, die Rechte der Bürger zu stärken, insbesondere die Rechte der Verbraucher, über ihre persönlichen Daten zu verfügen, den Schutz ihres Privatlebens zu verstärken und gleichzeitig die Akteure, die die Daten verarbeiten, stärker in die Verantwortung zu nehmen: Verwaltungen, Vereinigungen und Betriebe.

Eine solche Verstärkung der persönlichen Rechte ist im Allgemeinen begrüßenswert; es war tatsächlich höchste Zeit, den Datenschutz (der durch eine über 20 Jahre alte Richtlinie reguliert wurde) an die schnellen technologischen Umänderungen im Rahmen der Digitalisierung der Wirtschaft und der Gesellschaft anzupassen.

Wenn also die DVGSO darauf abzielt, den Schutz des Konsumenten und des Bürgers zu stärken, so wird dessen Umsetzung in Luxemburg, wie sie derzeit vorgeschlagen wird, ihn gleichzeitig schwächen ... zumindest für den Arbeitnehmer. Erinnern wir allerdings daran, dass die große Mehrzahl der Konsumenten und der Bürger auch Arbeitnehmer sind!

Der Schutz des Arbeitnehmers gegen die Überwachung am Arbeitsplatz kam in Luxemburg mit dem Gesetz vom 2. August 2002. Die entsprechenden Artikel wurden im „Code du travail“ als Artikel L.261 und L.262 übernommen.

Diese Artikel beschränken die Einführung der Möglichkeiten, Überwachungsmaßnahmen einzuführen, strikt

auf das Notwendige. Sie können eingeführt werden:

1. aus Sicherheits- und Gesundheitsgründen für die Arbeitnehmer.
2. zum Schutz des Betriebseigentums.
3. für die Kontrolle des Produktionsvorgangs, wobei ausschließlich die Maschinen visiert sind.
4. für eine zeitlich befristete Kontrolle der Produktion und der Leistungen des Arbeitnehmers, wenn eine solche Maßnahme notwendig ist, um den genauen Lohn festzulegen.
5. im Rahmen einer Arbeitsorganisation nach Gleitzeit.

Die Punkte 1, 4 und 5 unterliegen in Firmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern, der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter im gemischten Betriebsausschuss („comité mixte“), beziehungsweise, nach den kommenden Sozialwahlen, der gemeinsamen Entscheidung von Arbeitgeber und Personaldelegationen, nach den Bestimmungen des Artikels L.423-1 des „Code du travail“.

Im ursprünglichen Entwurf der Regierung (2016) war eine Änderung der Begrenzung des Anwendungsbereichs, die überaus wichtig für den Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer ist, nicht im geringsten vorgesehen. Jedoch sah dieser Entwurf eine Maßnahme vor, die ein anderes überaus wichtiges Schutzelement gegen eine einseitige Einrichtung von Überwachungsmaßnahmen gefährdete: Die Abschaffung der vorherigen Genehmigung („autorisation préalable“) durch die nationale Datenschutzkommission CNPD.

Nach verschiedenen Interventionen des OGBL, die am 1. Juni 2017 in einer Kundgebung vor der Abgeordnetenkammer gipfelten, hat die Regierung schließlich ihren Entwurf überarbeitet und einen Kompromiss akzeptiert. Auch wenn die vorherige Genehmigung der CNPD abgeschafft bleibt, so hat die Regierung einen Änderungsvorschlag für Artikel L.261-1 vorgelegt, der den Personalvertretungen, oder, wo sie nicht existieren, den Arbeitnehmern, die Möglichkeit bietet, mit aufschiebender Wirkung für sämtliche Überwachungsmaßnahmen auf dem Arbeitsplatz eine vorherige „Stellungnahme“ („avis préalable“) der CNPD anzufragen.

A priori konnte der OGBL diesen Kompromissvorschlag begrüßen, bei dem es sich sicherlich nicht um die frühere vorherige Genehmigung handelt, aber den Arbeitnehmern und ihren Vertretern eine Reaktionsmöglichkeit im Vorfeld gegenüber der Einführung einer neuen Überwachungsmaßnahme auf dem Arbeitsplatz gibt. Jedoch...

Jedoch wurde dieser Kompromiss durch eine neue und absolut unannehmbare Änderung des Artikels L.261-1 aufgewogen und eigentlich sogar zu nichte gemacht! Die Regierung will in der Tat den Anwendungsbereich für die Einführung einer Überwachungsmaßnahme erweitern. Die fünf weiter oben genannten Fälle würden durch einen bloßen Verweis auf die DVGSO ersetzt, beziehungsweise, in einer abgeänderten Fassung der Regierungsvorschläge vom 14. Mai, durch einen Verweis auf den Artikel 6, Absatz 1, Punkte a) bis f) der gleichen Richtlinie.

Eine solche Umänderung des Anwendungsbereichs des Artikels L.261-1 öff-



net allerdings die Tür für jede Art von Überwachung auf dem Arbeitsplatz, und würde weit über die fünf derzeitigen Fälle hinausgehen. Dies umso mehr als der Text der DVGSO viel Spielraum für unterschiedliche Interpretationen offenlässt, vgl. zum Beispiel den erwähnten Punkt f): „Die Verarbeitung ist zur Wahrung der berechtigten Interessen des Verantwortlichen oder eines Dritten erforderlich, sofern nicht die Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten der betroffenen Person, die den Schutz personenbezogener Daten erfordern, überwiegen, insbesondere dann, wenn es sich bei der betroffenen Person um ein Kind handelt.“...

Die überarbeitete Fassung vom 14. Mai führt allerdings das im „Code du travail“ verankerte Prinzip wieder ein, dass das „Einverständnis der betroffenen Person nicht dazu führt, dass die vom Arbeitgeber durchgeführte Behandlung rechtmäßig ist“. Dies ist in der Tat ein wesentlicher Punkt in Anbetracht des Unterordnungsverhältnisses des Arbeitnehmers. Er wird jedoch gleichzeitig im Vergleich zum aktuellen Text abgeschwächt, indem der Begriff „d’office“ hinzugefügt wird, also eine Behandlung nicht „von vornherein“ rechtmäßig ist. Dadurch entsteht nicht nur eine Rechtsunsicherheit (in welchen Fällen wäre die Behandlung durch einfaches Einverständnis der betroffenen Person rechtmäßig, in welchen nicht?), sondern öffnet zugleich auch eine Tür, um Überwachungsmaßnahmen einzuführen, die nur das Einverständnis des betroffenen Arbeitnehmers benötigen – der in der Realität der Arbeitswelt oft gar keine andere Wahl hat, als Ja zu sagen, wenn er seinen Arbeitsplatz behalten will.

Eine weitere subtile, aber bedeutende Änderung ist die, beim Punkt der „Kontrolle der Produktion“ das Wort „befristet“ zu streichen. Dies ist eine weitere unannehmbare Verschlechterung, die den Weg zu endgültigen und permanenten Überwachungsmaßnahmen ebnet.

Es ist in diesem Zusammenhang vollkommen lächerlich, dass der Direktor des Handwerkerverbandes in seinem letzten Leitartikel (*D’Handwerk 03/2018*)

unterstellt, der OGBL wäre der Initiator der neuen Änderungen – der OGBL ist in Wirklichkeit weit davon entfernt, diese Änderungen gutzuheißen! Ebenfalls ist die Behauptung des Direktors des Handwerkerverbandes komplett falsch, dass die genannten Änderungen, im Vergleich zur aktuellen Gesetzgebung, zu „strengeren Regeln“ zum Nachteil der Betriebe führen würden. In Wahrheit ist die Öffnung des Anwendungsbereichs eine potentiell sehr weitreichende Öffnung der Möglichkeiten der Überwachung am Arbeitsplatz. Im Endeffekt kommt es statt zu strengeren Regeln vielmehr zu einer Deregulierung.

Die letzten Änderungen ermöglichen dem Arbeitnehmer sicherlich eine Beschwerde bei der CNPD einzureichen. Auch wenn der vorgeschlagene Text klarstellt, dass „eine solche Beschwerde weder ein schwerwiegendes noch ein rechtmäßiges Entlassungsmotiv ist“, muss doch befürchtet werden, dass nur sehr wenige Arbeitnehmer einen solchen Schritt unternehmen werden, der die Gefahr in sich birgt, negative Folgen für ihre berufliche Laufbahn mit sich zu bringen.

Es ist bedauerlich, dass die Regierung in diesem Fall keine Sammelklagen vorsieht, also den Personalvertretungen und den Gewerkschaften die Beschwerden ermöglichen, obwohl die DVGSO vorsieht, den im Bereich des Rechts- und Freiheitsschutzes der Personen aktiven Datenschutzvereinigungen die Möglichkeit zu geben, Sammelklagen einzureichen.

Vor allem ist es unverständlich, warum die Regierung sich nicht auf Artikel 88 der DVGSO bezieht, der gerade spezifischere Regeln ermöglicht, um den Schutz der Rechte und der Freiheiten der Arbeitnehmer bezüglich der Verarbeitung persönlicher Daten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Mit diesem Artikel hätte die Regierung die Aufrechterhaltung der derzeitigen Begrenzung auf fünf Fälle rechtfertigen können.

Andernfalls muss man befürchten, dass neue technologische Überwachungsmöglichkeiten nach und nach

den bestehenden Schutz vernichten, besonders in Betrieben mit weniger als 150 Arbeitnehmern. Erinnern wir hier nur kurz an einige der Situationen, die derzeit noch der vorherigen Erlaubnis der CNPD bedürfen: Videoüberwachung, Überwachung der Positionsbestimmung in den Betriebsfahrzeugen, Nachverfolgung der Bewegung der Arbeitnehmer mittels Badgelesern...

Morgen wird es sich um Arbeitsutensilien handeln, die ans „Internet der Dinge“ angeschlossen sind, um „intelligente“ Arbeitskleider (Handschuhe, Schuhe...) oder auch um Algorithmen, die es ermöglichen, die Tätigkeit des Arbeitnehmers nachzuverfolgen, indem sein Tastenanschlag, sein Herzrhythmus oder seine Temperaturkurve analysiert werden. Die technologischen Möglichkeiten dazu gibt es bereits. Der Jurist Jean-Luc Putz spricht in diesem Zusammenhang von einer „omnipräsenten Kontrolle des Arbeitgebers“, einer „Art von ‚Super-Unterordnungsverhältnis‘, bei der jede Bewegung aufgenommen, analysiert, kontrolliert und gegebenenfalls sanktioniert wird“. (*Le travail flexible et atypique*, 2016, S. 13). Es muss alles unternommen werden, um ein solches Orwellsches Szenario zu vermeiden!

Auch wenn die DVGSO am 25. Mai 2018 in Kraft getreten ist, sind die Umsetzungsarbeiten des Reglements in Luxemburg noch nicht abgeschlossen. Es ist also noch nicht zu spät, den Gesetzesentwurf zu überarbeiten, um die strikte Begrenzung des Anwendungsbereichs aufrechtzuerhalten.

Im Rahmen der TIR („Third Industrial Revolution“)-Studie, genannt „Rifkin“-Studie, hat die Regierung die Digitalisierung der Wirtschaft und der Gesellschaft als eine „Revolution“ für das Wohl und im Interesse aller Frauen und Männer des Landes dargestellt. Eine Verschlechterung des Datenschutzes der Arbeitnehmer geht jedoch in die andere Richtung. Fangen wir die Revolution 3.0 nicht mit einer Verschlechterung des Schutzes der Arbeitnehmer vor Überwachung auf dem Arbeitsplatz an! ♦

## Fokus / National

Laut dem Forscher Francis Vergne wird die öffentliche Schule heutzutage von innen heraus privatisiert

# Die neue kapitalistische Schule

Der OGBL setzt seine Kampagne „Die Schule steht nicht zum Verkauf – gegen die Privatisierung des Unterrichts“ fort. Am vergangenen 5. Mai empfing der OGBL Francis Vergne, Forscher bei der FSU und Ko-Autor des Buches „La nouvelle école capitaliste“ („Die neue kapitalistische Schule“) zu einem Vortrag.



Laut dem Forscher, wenn der sichtbarste Aspekt des Phänomens, der derzeit sämtliche Schulsysteme in der Welt betrifft die Privatisierung ist, so handelt es sich laut dem Forscher in Wahrheit um ein Phänomen der allgemeinen Vermarktung und der Finanzialisierung des Schulwesens wo sogar der klassische Unterschied zwischen öffentlicher Schule und Privatschule an Substanz verliert. In der Tat wird die öffentliche Schule von innen heraus privatisiert. Dies bezeugen die Einführung in die öffentliche Schule von Managementmethoden des Privatsektors mit ihrer Terminologie, ihrer Denk- und Vorgehensweise, die Vermehrung der „public-private-partnerships“ (sowohl auf der Ebene der Infrastrukturen, jedoch auch bezogen auf die Digitalisierung des Unterrichts, die einen

umfangreichen Markt für die Wirtschaftsakteure darstellt) oder auch die Entwicklung eines Markts an Unterstützungsangeboten, der die Schüler und ihre Eltern zu Kunden macht. Man darf nicht vergessen, dass die jährlichen Bildungsausgaben ungefähr 2.500 Milliarden Euro ausmachen: Ein Betrag, der natürlich viele internationale Konzerne träumen lässt.

Francis Vergne zeigt ebenfalls die Konsequenzen dieses Phänomens auf. Zuerst hebt er eine Zunahme der sozialen Ungerechtigkeiten hervor (zum Beispiel: einige können sich Nachhilfekurse leisten, andere nicht), sowie Ungerechtigkeiten zwischen Ländern

(Nord-Süd-Gefälle). Doch zeigt Francis Vergne ebenfalls eine wahrhafte Veränderung bezüglich des Ziels der Bildung. Die Schule selbst ist inherent kapitalistisch geworden. Dieses Modell versucht das zu relativieren, was jedoch zu den humanistischen Errungenschaften gehört: die historische Funktion der kulturellen Integration und die politische Funktion der Ausbildung des Bürgers. Wir wohnen in gewisser Weise der Revanche einer rein wirtschaftlich verstandenen Rolle der Schule mit ihrem zentralen Konzept Humankapital bei. ◊

**Die Video-Aufzeichnung findet man auf dem YouTube-Kanal des OGBL.**

## Der OGBL und die USL erneuern ihre Kooperationsvereinbarung



Der OGBL und die Union Syndicale Luxembourg (USL), die die Interessen der Europabeamten vertritt, die in Luxemburg arbeiten, haben am vergangenen 28. Mai in Esch/Alzette ihre Kooperationsvereinbarung erneuert. Nach einer erfolgreichen Zusammenarbeit von fast 25 Jahren, haben die beiden Organisationen so ihre Kooperationsvereinbarung vom Januar 1994 erneuert, um auf die möglichst effiziente Art und Weise für ihre Mitglieder auf die sozioökonomischen Entwicklungen sowohl in der Europäischen Union als auch im Großherzogtum Luxemburg reagieren zu können. ◊



# Der OGBL: Eine treibende Kraft mit Vorschlägen im Hinblick auf die Parlamentswahlen



Der OGBL hat am 7. Juni déi Gréng getroffen.



Der OGBL hat am 1. Juni die CSV getroffen.



Der OGBL hat am 11. Juni die LSAP getroffen.



Der OGBL hat einen Forderungskatalog an die politischen Parteien im Hinblick auf die Parlamentswahlen im Oktober gerichtet (**abrufbar auf der OGBL-Webseite: [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)**) und hat ebenfalls angefangen, sich mit den verschiedenen politischen Parteien zusammensetzen, um ihnen seine Vorschläge und Forderungen vorzustellen. ◊



Der OGBL hat am 7. Juni die DP getroffen.

# Auf(s)gezeichnet

BRONGE SOM BRENGT BRONGT KRAUT



D'PRIVATLIËWEN OP DER SCHAFF 3.0 LAUT RIFKIN



OP BESUCH BEI DE WAHLPARTEIEN



# DOSSIER

#3 2018 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

„Für mehr  
Steuergerechtigkeit“





Wie steht es in Luxemburg mit der Steuergerechtigkeit? Wie sieht die Verteilung der Steuerlast aus? Hat die Steuerreform zu mehr Steuergerechtigkeit geführt? Stimmt es, dass Betriebe immer weniger Steuern bezahlen? Benachteiligt die Steuergesetzgebung die niedrigen und mittleren Einkommen? Was ist die „kalte Progression“ und wie frisst sie unsere Kaufkraft auf? Wird unser Lohn stärker besteuert als die Kapitaleinkommen? Diese und viele andere Fragen versuchen wir in diesem AKTUELL-Dossier zu beantworten. Und wir zeigen mit unseren Vorschlägen auf, was die kommende Regierung tun muss, damit in Luxemburg mehr Steuergerechtigkeit entsteht.

Wir waren uns bewusst, dass ein AKTUELL-Dossier über die Steuern eine besondere Herausforderung ist. Die Materie ist sehr komplex und es ist nicht einfach, eine tiefgründigere Analyse in allen Punkten leicht verständlich zu machen. Wir haben unser Bestes versucht. Empfehlung an den interessierten Leser: die einzelnen Kapitel und Themenbereiche kann man getrennt lesen und die Definition oder Beschreibung einzelner Steuerbegriffe findet der Leser in unserem kleinen „Glossar“ auf der letzten Seite des Dossiers.

◆ Die Steuerkraft	S 3
◆ Das Phänomen des „Mittelstandsbuckels“	S 5
◆ „Kaal Progressioun“	S 6
◆ Besteuerung des Mindestlohns	S 8
◆ Die Lage der Alleinerziehenden und die Steuerklasse 1a	S 9
◆ Steuerabzüge	S 10
◆ Besteuerung von Grenzgängern	S 11
◆ Problem der Ungerechtigkeit	S 12
◆ Vermögenssteuer	S 15
◆ Besteuerung der Betriebe	S 16
◆ Entwicklung der Einnahmen durch die Körperschaftsteuer und andere	S 18
◆ Beschäftigungsfonds und Besteuerung (Solidaritätssteuer)	S 19
◆ Glossar	S 20

# Die Steuerkraft – ein Grundprinzip für ein gerechtes Steuersystem

Das Prinzip der **Steuerkraft**<sup>1</sup> stellt die Grundlage für die **Progressivität** der Steuertabelle dar: Der Steuersatz steigt in dem Maße, in dem das Einkommen steigt. Die unterschiedlichen Einkommensstufen werden demnach nicht in derselben Weise besteuert, sondern progressiv, gemäß einem Satz, der als Grenzsteuersatz (oder Stufenhöchstsatz) bezeichnet wird und mit dem Einkommen steigt (siehe auch nachstehend unter den Angaben zur Steuertabelle).

Somit sind versteuernde Jahreseinkommen unter 11.265 Euro nicht steuerpflichtig.

Bei einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 15.000 Euro sind diese 11.265 Euro ebenfalls nicht steuerpflichtig; die Einkommensstufe zwischen 11.265 Euro und 13.137 Euro wird mit 8 % (= 149,76 Euro) besteuert und die Stufe zwischen 13.137 Euro und 15.000 Euro mit 9 % (= 167,67 Euro). Dies stellt eine Steuer von 317 Euro dar, d. h. einen Durchschnittssteuersatz von 2,1 % (317/15.000)<sup>2</sup>; der Grenzsteuersatz (d. h. der für den steuerpflichtigen, oberen Bereich des Einkommens geltende Satz) beträgt bei diesem Einkommen 9 %.

Aufgrund der Progression der Steuersätze der verschiedenen Einkommensstufen steigt der Durchschnittssteuersatz mit dem Einkommen. Es ist logisch und gerecht, dass bei jemandem mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 20.000 Euro eine Gehaltserhöhung von 100 Euro weniger stark besteuert wird (12 %) als bei jemandem mit einem zu versteuernden Einkommen von 100.000 Euro (40 %).

Anders ausgedrückt: **Eine Person mit**

<sup>1</sup> Laut der Steuerverwaltung (Administration des contributions directes, ACD) basiert der geltende Satz (d. h. die Steuertabelle) im Hinblick auf die Einkommensteuer für natürliche Personen auf dem Prinzip der Besteuerung gemäß der Steuerkraft der Steuerpflichtigen, **wobei eine geringe oder keine Steuerbelastung auf geringe Einkommen ausgeübt wird und eine Progression der mittleren Steuerbelastung analog zum Anstieg der Einkommen erfolgt**, was die Gerechtigkeit und Effektivität gewährleistet.

<sup>2</sup> Diese Berechnungen erfolgen ohne Berücksichtigung der Solidaritätssteuer.

**einem höheren Einkommen kann einen größeren Teil ihres Einkommens „opfern“ als eine einkommensschwache Person, ohne dass ihr Lebensstandard darunter leidet.** Wenn sich nun aber die Progression sehr stark auf die niedrigen und mittleren Einkommen konzentriert, wird die Steuertabelle ungerecht.

Probleme hinsichtlich der Gerechtigkeit und der Einhaltung des Prinzips der Steuerkraft können nicht nur in einer ungeeigneten Struktur der Steuertabelle begründet sein, sondern auch aus Steuerbefreiungen für bestimmte Arten von Einkommen resultieren. In Anbetracht der Besteuerungsunterschiede je nach Quelle des Einkommens (insbesondere der Unterschiede zwischen den Kapitalerträgen und den Einkünften aus Arbeit/Rente) ist offenkundig, dass in Luxemburg das Prinzip „gleiche Besteuerung für gleiches Einkommen“ nicht eingehalten wird.

Bei der Lektüre der untenstehenden Steuertabelle stellt man unschwer fest, dass sich die Progression der Besteuerung (d.

Der **geltende Basissteuersatz** ab 2017 (Steuerklasse 1) stellt sich in Abhängigkeit von den unterschiedlichen Stufen des zu versteuernden Einkommens wie folgt dar:

0 %	für die Einkommensstufe bis 11.265 Euro
8 %	für die Einkommensstufe zwischen 11.265 Euro und 13.137 Euro
9 %	für die Einkommensstufe zwischen 13.137 Euro und 15.009 Euro
10 %	für die Einkommensstufe zwischen 15.009 Euro und 16.881 Euro
11 %	für die Einkommensstufe zwischen 16.881 Euro und 18.753 Euro
12 %	für die Einkommensstufe zwischen 18.753 Euro und 20.625 Euro
14 %	für die Einkommensstufe zwischen 20.625 Euro und 22.569 Euro
16 %	für die Einkommensstufe zwischen 22.569 Euro und 24.513 Euro
18 %	für die Einkommensstufe zwischen 24.513 Euro und 26.457 Euro
20 %	für die Einkommensstufe zwischen 26.457 Euro und 28.401 Euro
22 %	für die Einkommensstufe zwischen 28.401 Euro und 30.345 Euro
24 %	für die Einkommensstufe zwischen 30.345 Euro und 32.289 Euro
26 %	für die Einkommensstufe zwischen 32.289 Euro und 34.233 Euro
28 %	für die Einkommensstufe zwischen 34.233 Euro und 36.177 Euro
30 %	für die Einkommensstufe zwischen 36.177 Euro und 38.121 Euro
32 %	für die Einkommensstufe zwischen 38.121 Euro und 40.065 Euro
34 %	für die Einkommensstufe zwischen 40.065 Euro und 42.009 Euro
36 %	für die Einkommensstufe zwischen 42.009 Euro und 43.953 Euro
38 %	für die Einkommensstufe zwischen 43.953 Euro und 45.897 Euro
39 %	für die Einkommensstufe zwischen 45.897 Euro und 100.002 Euro
40 %	für die Einkommensstufe zwischen 100.002 Euro und 150.000 Euro
41 %	für die Einkommensstufe zwischen 150.000 Euro und 200.004 Euro
42 %	für die Einkommensstufe über 200.004 Euro

h. der Anstieg des Grenzsteuersatzes) stark auf die Einkommensstufen zwischen 11.265 Euro und 46.000 Euro jährlich konzentriert und bei 200.000 Euro gedeckelt ist; dies führt zu einem Phänomen, das landläufig „Mittelstandsbuckel“ bezeichnet wird (siehe nachstehender Kasten).

Die Steuertabelle umfasst zugegebenermaßen drei „besondere“ – da sehr große – Stufen, die darauf abzielen, Einkommen über 100.000 Euro, 150.000 Euro und 200.000 Euro etwas stärker zu besteuern (nach wie vor in Klasse 1).

In der Praxis stellt dies jedoch das Nichtvorhandensein der Progression in bestimmten Teilen der Steuertabelle dar und, wie bereits erwähnt, die **Konzentration der Progression auf die niedrigen und mittleren Einkommen**. Somit wird eine Erhöhung des zu versteuernden Einkommens für jemanden, der 50.000 Euro verdient<sup>3</sup>, in derselben Weise besteuert wie für jemanden, der 95.000 Euro verdient (39 %) – und fast genauso wie für jemanden, der 1.000.000 Euro verdient (42 %).

### Beispiel für die Besteuerung einer Erhöhung des zu versteuernden Jahreseinkommens um 1.000 Euro

Bei einer Erhöhung des zu versteuernden Jahreseinkommens um 1.000 Euro:

werden jemandem, der bereits über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von 50.000 Euro verfügt, 390 Euro zusätzlich abgezogen;

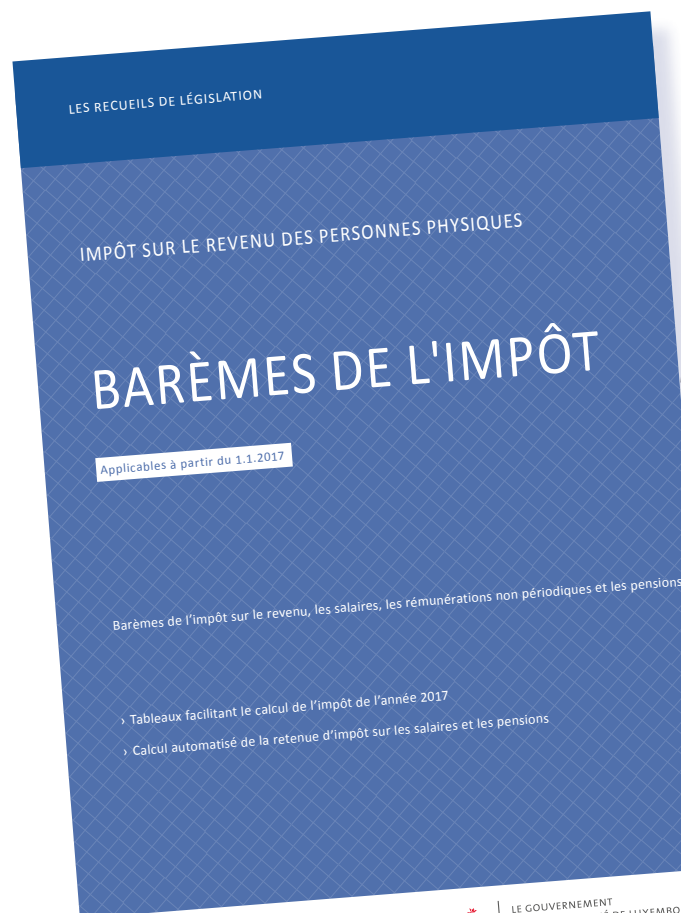
werden jemandem, der bereits über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von 1.000.000 Euro verfügt, 420 Euro zusätzlich abgezogen.

Dieser geringe Unterschied im Hinblick auf die für diese zusätzlichen 1.000 Euro fällige Steuer berücksichtigt in keiner Weise die erheblich höhere Steuerkraft der zweiten Person.

Zwar führte die jüngste Steuerreform zu Steuererleichterungen für praktisch alle Haushalte und ging mit einer gering-

fügigen Korrektur dieses Phänomens einher, doch schaffte sie es nicht, diesen „Mittelstandsbuckel“, der die mittleren Schichten der Steuerpflichtigen belastet, wesentlich flacher zu machen.

Wenn es auch nicht möglich ist, dieses Phänomen des „Mittelstandsbuckels“ vollständig aus der Welt zu schaffen, so sind doch zusätzliche Anstrengungen erforderlich, um diesen stärker abzubauen und die Progression der Steuer besser zu gestalten.



<sup>3</sup> Zur Info: Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt (einschließlich Prämien, d. h. der Jahresverdienst) lag 2016 bei 56.000 Euro für eine Vollzeitstelle im Bereich der Industrie und der marktbestimmten Dienstleistungen in Luxemburg.



Barème de la retenue journalière sur les salaires

SALAIRE journalier (arrondi au Multiple de 20 Centes)	Retenue d'impôt en EUR / Steuerbetrag in EUR			SALAIRE journalier (arrondi au Multiple de 20 Centes)	Retenue d'impôt en EUR / Steuerbetrag in EUR		
	1	IA	2		1	IA	2
329,60	99,04	96,52	61,98	341,60	104,11	101,58	66,99
329,80	99,13	96,61	62,06	341,80	104,19	101,67	67,08
330,00	99,22	96,70	62,14	342,00	104,28	101,75	67,15
330,20	99,29	96,77	62,23	342,20	104,36	101,84	67,23
330,40	99,38	96,85	62,31	342,40	104,45	101,92	67,30
330,60	99,46	96,94	62,40	342,60	104,53	102,01	67,41
331,00	99,55	97,02	62,47	342,80	104,62	102,09	67,48
331,20	99,63	97,11	62,56	343,00	104,71	102,18	67,57
331,40	99,71	97,18	62,64	343,20	104,79	102,27	67,65
331,60	99,79	97,27	62,73	343,40	104,88	102,35	67,74
331,80	99,88	97,35	62,81	343,60	104,96	102,44	67,82
332,00	99,97	97,44	62,89	343,80	105,05	102,52	67,90
332,20	100,05	97,53	62,98	344,00	105,13	102,61	67,98
332,40	100,13	97,60	63,06	344,20	105,22	102,69	68,07
332,60	100,21	97,69	63,15	344,40	105,30	102,78	68,15
332,80	100,30	97,77	63,23	344,60	105,39	102,86	68,24
333,00	100,38	97,86	63,31	344,80	105,48	102,95	68,31
333,20	100,47	97,94	63,39	345,00	105,56	103,04	68,40
333,40	100,54	98,02	63,48	345,20	105,65	103,12	68,49
333,60	100,63	98,10	63,56	345,40	105,73	103,21	68,57
333,80	100,71	98,19	63,65	345,60	105,82	103,29	68,66
334,00	100,80	98,27	63,73	345,80	105,90	103,38	68,73
334,20	100,89	98,36	63,81	346,00	105,99	103,46	68,82
334,40	100,96	98,44	63,89	346,20	106,07	103,55	68,90
334,60	101,05	98,52	63,98	346,40	106,16	103,64	68,99
334,80	101,13	98,61	64,07	346,60	106,25	103,72	69,07
335,00	101,22	98,69	64,15	346,80	106,33	103,81	69,15
335,20	101,30	98,78	64,24	347,00	106,42	103,89	69,23
335,40	101,38	98,85	64,33	347,20	106,50	103,98	69,32
335,60	101,46	98,94	64,40	347,40	106,59	104,06	69,41
335,80	101,55	99,02	64,48	347,60	106,67	104,15	69,49
336,00	101,63	99,11	64,56	347,80	106,76	104,23	69,57
336,20	101,72	99,19	64,64	348,00	106,85	104,32	69,65
336,40	101,79	99,27	64,73	348,20	106,93	104,41	69,74
336,60	101,88	99,36	64,82	348,40	107,02	104,49	69,82
336,80	101,97	99,44	64,90	348,60	107,10	104,58	69,91
337,00	102,05	99,53	64,98	348,80	107,19	104,66	69,98
337,20	102,14	99,61	65,06	349,00	107,27	104,75	70,07
337,40	102,22	99,70	65,15	349,20	107,36	104,83	70,15
337,60	102,31	99,78	65,23	349,40	107,44	104,92	70,24
337,80	102,39	99,87	65,32	349,60	107,53	105,00	70,33
338,00	102,48	99,95	65,40	349,80	107,62	105,09	70,40
338,20	102,57	100,04	65,48	350,00	107,70	105,18	70,49
338,40	102,65	100,13	65,56	350,20	107,79	105,26	70,57
338,60	102,74	100,21	65,65	350,40	107,87	105,35	70,66
338,80	102,82	100,30	65,74	350,60	107,96	105,43	70,74
339,00	102,91	100,38	65,83	350,80	108,04	105,52	70,82
339,20	102,99	100,47	65,90	351,00	108,13	105,60	70,90
339,40	103,08	100,55	65,98	351,20	108,21	105,69	70,99
339,60	103,16	100,64	66,07	351,40	108,30	105,78	71,08
339,80	103,25	100,72	66,15	351,60	108,39	105,86	71,16
340,00	103,34	100,81	66,23	351,80	108,47	105,95	71,24
340,20	103,42	100,90	66,31	352,00	108,56	106,03	71,32
340,40	103,51	100,98	66,40	352,20	108,64	106,12	71,41
340,60	103,59	101,07	66,48	352,40	108,73	106,20	71,49
340,80	103,68	101,15	66,57	352,60	108,81	106,29	71,58
341,00	103,76	101,24	66,65	352,80	108,90	106,37	71,66
341,20	103,85	101,32	66,73	353,00	108,99	106,46	71,74
341,40	103,93	101,41	66,82	353,20	109,07	106,55	71,82
341,60	104,02	101,50	66,90	353,40	109,16	106,63	71,91

salaires

# Das Phänomen des „Mittelstandsbuckels“

Beleuchten wir das Phänomen des „Mittelstandsbuckels“ anhand von vier Beispielen in der Steuerklasse 1<sup>4</sup> die zeigen, dass die Steuerbelastung für die mittleren Einkommen stark steigt, während dies bei den hohen Einkommen deutlich weniger der Fall ist.

Bei einem zu versteuernden Monatseinkommen von 2.500 Euro (30.000 Euro im Jahr) muss der Steuerpflichtige im Jahr 2018 eine Jahressteuer von 2.609 Euro zahlen (ohne Solidaritätssteuer).

Bei einem zu versteuernden Monatseinkommen von 5.000 Euro (60.000 Euro im Jahr) muss der Steuerpflichtige im Jahr 2018 eine Jahressteuer von 13.006 Euro zahlen. Im Vergleich zum vorherigen Steuerpflichtigen hat sich das Einkommen verdoppelt, während die Steuerlast das 5-Fache beträgt.

Bei einem zu versteuernden Monatseinkommen von 10.000 Euro (120.000 Euro im Jahr) muss der Steuerpflichtige im Jahr 2018 eine Jahressteuer von 36.606 Euro zahlen. Im Vergleich zum vorherigen Steuerpflichtigen hat sich das Einkommen verdoppelt, während die Steuerlast das 2,8-Fache beträgt.

Bei einem zu versteuernden Monatseinkommen von 20.000 Euro (240.000 Euro im Jahr) muss der Steuerpflichtige im Jahr 2018 eine Jahressteuer von 85.906 Euro zahlen. Im Vergleich zum vorherigen Steuerpflichtigen hat sich das Einkommen verdoppelt, während die Steuerlast das 2,3-Fache beträgt.

Bei einem identischen Anstieg des Einkommens (Verdoppelung) steigt die Steuerlast proportional stärker bei den mittleren Einkommen als bei den hohen Einkommen. Dies liegt an der Struktur der Steuertabelle, bei der die Progression der Besteuerung bei den Jahreseinkommen zwischen 11.000 Euro und 46.000 Euro hoch ist, sich anschließend stark verringert und schließlich verschwindet. Um eine gerechtere Steuertabelle zu erreichen, müsste man beispielsweise die Stufen für die mittleren Einkommen vergrößern und weniger große Stufen für die hohen Einkommen hinzufügen, mit höheren Grenzsteuersätzen. Zur Erinnerung: Der maximale Grenzsteuersatz belief sich im Jahr 1990 auf 56 % für ein Einkommen von über 1.321.200 Luxemburger Franken, d. h. 32.752 Euro, also mehr als 56.000 Euro im Jahr 2017, bei einer Staffelung in 25 Stufen.

<sup>4</sup> Dasselbe Phänomen zeigt sich auch in den anderen Steuerklassen.

**Die zentralen Forderungen des OGBL hinsichtlich der Progression der Steuertabelle:**

- Vergrößerung der Stufen im unteren und mittleren Teil der Steuertabelle
- Ergänzung der Steuertabelle durch höhere Steuersätze für sehr hohe Einkommen

# „Kalte Progression“

Der Begriff „**kalte Progression**“ oder **Multiplikatoreffekt der Inflation** bezeichnet volkswirtschaftlich eine Folge der Einkommenssteuerprogression im Falle einer Inflation.

Wenn die Lebenshaltungskosten steigen, werden die Löhne normalerweise an diese Steigerung per Index angepasst. Wenn allerdings die Steuern progressiv sind (wenn also der Steuersatz mit dem Lohn zunimmt), so wird ein indexierter Lohn nach einem höheren Satz besteuert, obwohl sein Realwert nicht zunimmt. In anderen Worten nimmt die Kaufkraft ab.

Wie wir vorher gesehen haben, trifft dieses Phänomen hauptsächlich die Einkommensklassen die sich zwischen 11.000 und 46.000 € steuerpflichtigem Jahreseinkommen befinden (Steuerklasse 1) und sehr stark von der Progressivität der Tabellen betroffen sind, wogegen eine Person mit einem Jahreseinkommen von 500.000 € nicht mehr von der Progressivität betroffen ist.

Der Staat könnte die kalte Progression dadurch kompensieren, dass er die Steuertabellen zum gleichen Satz indexiert wie die Löhne. Um zu verhindern, dass bei jeder Indexranche der Steuerdruck vor allem auf die mittleren Einkommen automatisch zunimmt, müsste die Tabelle regelmäßig an die Inflation angepasst werden. Übrigens ist es für die luxemburgische Zentralbank eher die Nicht-Anpassung der Tabelle, die eine Steuermaßnahme ist, denn sie vergrößert den Steuerdruck, wobei die regelmäßige Anpassung sich in Bezug auf den Steuerdruck neutral verhält, da sie nur die Folgen der „kalten Progression“ beseitigt.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Stellungnahme der Zentralbank von Luxemburg hinsichtlich des Haushaltsentwurfs der Regierung für 2016: „Semantisch wäre es logischer, die Indexierung als Wahrung eines Neutralitätsprinzips und die Nicht-Indizierung als steuerliche Maßnahme anzusehen.“

<sup>6</sup> Gesetzgebung vor 1996: „Wenn der Durchschnitt der gewichteten Verbraucherpreisindizes der ersten sechs Monate eines Jahres im Vergleich zu dem Durchschnitt der Indizes der ersten sechs Monate des Jahres vor dem Inkrafttreten des geltenden Steuertarifs eine Veränderung von mindestens 5 % aufweist, wird die Regierung dem Großherzog vorschlagen, in den Haushaltsgesetzesentwurf für das folgende Rechnungsjahr einen überarbeiteten Tarifentwurf für die Einkommensteuer für natürliche Personen aufgrund der Veränderung des gewichteten Verbraucherpreisindex aufzunehmen (...).“ Eine Anpassung von 13,5 % entspricht einer Anpassung an die Inflation, die es seit der letzten Anpassung der Steuertabelle im Jahr 2009 gegeben hat.

## Automatische Anpassung der Steuertabelle in der Vergangenheit

Vor 1996 sah die Gesetzgebung vor, dass bei einer kumulierten Inflation von 5 % seit der letzten Anpassung der Steuertabelle (also dem Äquivalent von zwei Indexstufen von 2,5 %) diese automatisch um 5 % angepasst werden würde, um den Auswirkungen der kalten Progression entgegenzuwirken, d. h. um die Steuerbelastung erneut auf das Niveau zum Zeitpunkt der letzten Anpassung der Steuertabelle zu senken<sup>6</sup>.

Die Steuergesetzgebung von 1996 bis 2013 sah einen anderen Mechanismus vor, bei dem die Bedingungen in Bezug auf die Inflation zur Auslösung einer Anpassung der Steuertabelle schwer zu erreichen waren.

Es wäre daher angebracht, **wieder eine Bestimmung einzuführen, wie sie vor 1996 bestand, die verbindlich formuliert ist und darauf abzielt, die Steuertabelle automatisch ab einer bestimmten kumulierten Inflation anzuhoben, um dem Phänomen der „kalten Progression“ entgegenzuwirken.**

# Vergleich der zu zahlenden Steuern im Jahr 2017 im Vergleich zu einer Steuertabelle, die regelmäßig an die Inflation angepasst wird

Auf der Grundlage der Steuertabelle zeigt der Vergleich somit, dass die Reform zu einer Verringerung der Steuerbelastung gegenüber 2016 geführt hat.

Jedoch hätte eine einfache Indizierung der Steuertabelle seit ihrer letzten Anpassung zu einem noch günstigeren Ergebnis für alle Arbeitnehmer geführt. Man sollte indes nicht die Auswirkungen der Umgestaltung der Steuergutschrift für Arbeitnehmer/Rentner ab 2017 vergessen, die den Arbeitnehmern zugute kam, deren Bruttogehalt unter 60.000 Euro liegt.

Ein Empfänger des Mindestlohns im Jahr 2016 (1.923 Euro) hätte durch eine regelmäßige Anpassung der Steuertabelle 336 Euro Steuern weniger im Jahr gezahlt (28 Euro pro Monat). Dabei ist der kumulierte Verlust aller vorherigen Jahre, in denen die Steuertabelle nicht angepasst wurde, nicht zu vergessen!

In Bezug auf die reine Steuertabelle ergibt sich für ihn aus der Steuerreform nur eine Ersparnis von 144 Euro für dieses Jahr (wobei jedoch nicht die Verdoppelung der Steuergutschrift für Arbeitnehmer für diese Person berücksichtigt ist).

Eine Person mit einem Bruttomonatsgehalt von 3.333 Euro verlor 2016 1.163 Euro, d. h. fast 100 Euro monatlich, aufgrund der Nichtanpassung der Steuertabelle an die Inflation.

## Zu zahlende Steuer einschließlich Solidaritätssteuer und ohne Berücksichtigung der Steuergutschrift für Arbeitnehmer (CIS)

Jährliches/monatliches Bruttogehalt	Jahressteuer 2016	Jahressteuer 2017 (Reform)	Jahressteuer 2016 (indexiert 13,5% <sup>7</sup> )
23.076/1.923	1.001	857	665
35.000/2.197	3.401	2.815	2.578
40.000/3.333	4.787	4.008	3.624
45.000/3.750	6.395	5.420	4.898
50.000/4.167	8.203	7.047	6.347
75.000/6.250	17.467	16.274	15.393
100.000/8.333	26.753	25.559	24.674
200.000/16.667	68.985	68.186	66.587

Beträge in EUR

<sup>7</sup> Eine Anpassung von 13,5 % entspricht einer Anpassung an die Inflation, die es seit der letzten Anpassung der Steuertabelle im Jahr 2009 gegeben hat.

## Die „kalte Progression“ in der Zukunft

Die nebenstehende Tabelle zeigt, wie die kalte Progression bei einem Arbeitnehmer allmählich Einzug hält, dessen zu versteuerndes Monatsgehalt anfangs 2.500 Euro beträgt, also recht bescheiden ist. Allein zwei Indexstufen führen zu einem Anstieg seiner Steuerbelastung von 7,9% auf 8,6%, wenn die Steuertabelle nicht an die Inflation angepasst wird, um das anfängliche Verhältnis zwischen Steuer und Einkommen aufrechtzuerhalten.

Würde sich die Steuerbelastung nach der zweiten Indexstufe effektiv auf das Niveau von Anfang 2018 verringern, beliefe sich die zu zahlende Steuer ohne Solidaritätssteuer auf 208,70 Euro, d. h. auf insgesamt 223,40 Euro, gegenüber 242,30 Euro bei der erhöhten Steuerbelastung aufgrund

der „kalten Progression“. Im Falle der Nichtanpassung der Steuertabelle erleidet

die betreffende Person somit einen jährlichen Kaufkraftverlust von fast 230 Euro.

	Anfang 2018	Nach einer Indexstufe	Nach einer zweiten Indexstufe
Zu versteuerndes Monatsgehalt	2.500	2.563	2.627
Progression		2,5%	2,5%
Zu zahlende Steuer ohne Solidaritätssteuer	198,7	211,9	226,5
Progression		6,6%	6,9%
Verhältnis Steuer/zu versteuerndes Gehalt	7,9%	8,3%	8,6%
Zu zahlende Steuer mit Solidaritätssteuer	212,60	226,70	242,30



# Besteuerung des Mindestlohns

Der Mindestlohn wurde im Jahr 1990 mit 327 Euro besteuert, gegenüber 168 Euro ab 1991 (-49 %), während sich die Besteuerung 2013 auf 928 Euro, 2016 auf 936 Euro und ab 2017 auf 897 Euro belief (ohne Berücksichtigung der Steuergutschrift).

Der durchschnittliche reale Steuersatz (die Höhe der Steuer im Verhältnis zum Bruttoeinkommen und nicht zum zu versteuernden Einkommen) für den Mindestlohn ist bis 2016 gestiegen, insbesondere aufgrund der nicht regelmäßigen Anpassung der Steuertabelle. Während dieser Durchschnittssatz im Jahr 1990 bei 2 % lag, betrug er 1991 nur 1 %, stieg anschließend auf 4,1 % im Jahr 2016 und ging ab 2017 infolge der Steuerreform wieder auf 3,7 % zurück.

Wie wir bereits zuvor in OGBL Aktuell (Dossier in der Ausgabe 1/2018) gezeigt haben, erlaubt es diese Höhe des Mindest-

lohns nicht, dem Armutsrisiko in Luxemburg zu entkommen, und auch nicht, ein Referenzbudget zu erreichen, um die Ausgaben zu bestreiten, die vom Statec als „normal“ angesehen werden.

Taux d'imposition du SSM selon le seul barème			
	1991	2016	2017
Valeur ( euros courants )	17.345	23.076	23.983
Taux de tranche	22%	16%	12%
Taux moyen réel	1%	4,1%	3,7%
RMG ( 1 personne )	12.875	16.178	16.814

Note: hors solidarité et sans charge de famille en 1991



## Forderung des OGBL:

Der Mindestlohn muss vollständig von der Steuer ausgenommen werden, statt mit einem Grenzsteuersatz von 12 % in Klasse 1 nach der Reform besteuert zu werden.

**Hinweis:** Diese Forderung tritt keinesfalls an die Stelle der Forderung des OGBL nach einer strukturellen Erhöhung des Bruttomindestlohns um 10 %, sondern ist komplementär zu dieser.

## Die Lage der Alleinerziehenden und die Steuerklasse 1a

Das Hauptproblem der Alleinerziehenden (zumeist Frauen) ist das Einkommen, und das aus verschiedenen Gründen (ein einziges Haushaltseinkommen, häufig Teilzeitbeschäftigung und prekäre Situationen).

Daneben werden die Alleinerziehenden in die Steuerklasse 1a eingestuft, eine Zwischensteuerklasse zwischen der Steuerklasse 1 und der Steuerklasse 2, in die auch verwitwete Personen und Personen über 64 Jahren fallen. Die zu zahlende Steuer in der Steuerklasse 1a entspricht oder ähnelt bei geringeren Einkommen jener der Steuerklasse 2, während sie sich bei höheren Einkommen jener der Klasse 1 annähert.

Unter bestimmten Bedingungen haben Alleinerziehende ein Anrecht auf eine Steuergutschrift für Alleinerziehende, die zwischen 750 Euro (für Einkommen über 105.000 Euro) und 1.500 Euro (für Einkommen unter 35.000 Euro) beträgt. Tatsächlich sind die Steuerklasse 1a und die Steuergutschrift für

Alleinerziehende unter sozialen Gesichtspunkten sehr selektiv. Darüber hinaus ist es sehr schwierig, Alleinerziehende mit verheirateten bzw. in einer eingetragenen Partnerschaft lebenden Paaren oder mit anderen alleinstehenden Personen zu vergleichen. Außerdem lebt eine gewisse Zahl von Personen, die steuerrechtlich als Alleinerziehende gelten, mit einer anderen erwachsenen Person zusammen (in einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft) oder gar in einer eingetragenen Partnerschaft.

Es bleibt anzumerken, dass es auch Fälle von Alleinerziehenden in der Steuerklasse 2 gibt (drei Jahre nach der Scheidung oder dem Tod des Ehepartners), die die Steuerklasse 1a einschließlich der Gewährung der Steuergutschrift für Alleinerziehende beantragen, da sie in letzterem Fall weniger Steuern zahlen.



### Forderungen des OGBL:

- Schaffung einer neuen Steuerklasse 1b zwischen den Steuerklassen 1a und 2 für allein lebende Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Kindern.
- Erhöhung der Steuergutschrift für allein lebende Alleinerziehende mit unterhaltsberechtigten Kindern und Aufstockung der Steuergutschrift je nach Anzahl der Kinder.

# Steuerabzüge

Bezüglich der Abschläge/besondere Aufwendungen/Werbungskosten ist der OGBL mit der jüngsten Steuerreform nicht völlig zufrieden, wenn er auch bestimmte Maßnahmen begrüßt hat.

So hat der OGBL zwar die Flexibilität begrüßt, die sich aus der Zusammenlegung des Abzugs der Versicherungsprämien mit jenem der Schuldzinsen ergibt, doch hat er sich gegen die implizite Verringerung der Obergrenze des abzugsfähigen Betrags auf 672 Euro ausgesprochen, die diese Zusammenlegung mit sich brachte, während sich die Summe der beiden vorherigen Obergrenzen auf 1.008 Euro belief.

Zugleich hat sich der OGBL gegen die Erhöhung des abzugsfähigen Betrags für die Altersvorsorge ausgesprochen. Die Erhöhung kommt vor allem finanziell gut gestellten Haushalten zugute, welche die finanziellen Mittel für den Abschluss solcher Versicherungen haben, stellt die staatliche Rentenversicherung in Frage und nützt überwiegend den Unternehmen des Finanz- und Versicherungssektors.

Und schließlich begrüßte der OGBL die Erhöhung des Abschlags für Kosten für Hauspersonal, Kosten für Hilfs- und Pflegekräfte im Falle der Abhängigkeit und Kosten für die Kinderbetreuung, auf 5.400 Euro pro Jahr.

Allgemein ist festzuhalten, dass die Anpassung von Abschlägen, die allen zugute kommen, jener von solchen Abschlägen vorzuziehen ist, welche die einkommensstarken Haushalte bevorzugen, wie es bei der Altersvorsorge der Fall ist:

- die **Fahrtkosten**, von denen alle Arbeitnehmer profitieren, deren Arbeitsweg über 4 km beträgt;
- der **außerberufliche Freibetrag** sollte ebenfalls angehoben werden, da immer häufiger beide Ehepartner arbeiten;

- die Pauschale für **Werbungskosten**, von der alle Arbeitnehmer profitieren, sollte angehoben werden, um sie etwas an die Lage der Selbstständigen anzunähern;
- die Pauschale für **besondere Aufwendungen**.

In den meisten Fällen befinden sich diese Beträge immer noch auf ihrem Niveau von 1991! Die Mehrzahl der Abschläge und abzugsfähigen Pauschalen im Rahmen des Steuerrechts wurden seit vielen Jahren nicht angepasst (und einige wurden sogar verringert, insbesondere die Fahrtkosten). In der Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) vom 27. November 2015, „Analyse des données fiscales au Luxembourg“ (Analyse der steuerlichen Daten in Luxemburg), haben die Sozialpartner den enormen Wertverlust festgestellt, der auf dieser Ebene besteht.

Durch eine reine Anpassung an die Inflation zum 1. Januar 2018:

- müsste sich die Pauschale für Werbungskosten von 540 Euro auf 906 Euro erhöhen;
- müsste sich der abzugsfähige Betrag für Fahrtkosten von 99 Euro auf 166 Euro pro km erhöhen;
- erhöhen sich die Obergrenzen für die Abzugsfähigkeit der Schuldzinsen im Falle von Hypothekendarlehen von 750 Euro bis 1.500 Euro auf 1.000 Euro bis 2.000 Euro; die Anpassung an die Inflation hätte diese Obergrenzen auf 1.259 Euro bis 2.518 Euro angehoben;

## Forderung des OGBL:

### Ersetzung bestimmter Abzüge durch Steuergutschriften

Die Verringerung der Bemessungsgrundlage durch Abzüge, beispielsweise für Versicherungsprämien oder Schuldzinsen, kommt vor allem Steuerpflichtigen mit einem hohen zu versteuernden Einkommen zugute. Der Ersatz einiger Abzüge durch gegebenenfalls erstattungsfähige Steuergutschriften ermöglicht es, allen Steuerpflichtigen denselben Steuerbetrag in absoluten Zahlen zu gewähren. Dieser könnte sogar negativ werden, wenn der abzugsfähige Betrag die zu zahlende Steuer übersteigt.



## Besteuerung von Grenzgängern

Dank der Anstrengungen des OGBL weichte die jüngste Steuerreform die Angleichungsbedingungen für Nicht-Gebietsansässige gegenüber Gebietsansässigen (definiert in Artikel 157 ter des Gesetzes über die Einkommensteuer (L.I.R.)) für alle Steuerklassen auf:

- i. Zu den üblichen 90 % des Welteinkommens des Steuerpflichtigen (FR und DE), die in Luxemburg steuerpflichtig sind (im Falle von BE mehr als 50 % der Erwerbseinkünfte, die in Luxemburg steuerpflichtig sind),
- ii. kommt ein Höchstbetrag von 13.000 Euro „netto“ (im steuerlichen Sinne) der Einkünfte aus ausländischen Quellen (die in Luxemburg nicht steuerpflichtig sind)
- iii. und eine luxemburgische Steuerbefreiung der 50 ersten Tage (mit Tätigkeit außerhalb Luxemburgs) aufgrund eines Abkommens zur Vermeidung von Doppelbesteuerung hinzu.

Somit können vor allem verheiratete Grenzgänger von der Kollektivbesteuerung, d. h. von der Steuerklasse 2, profitieren.

Da die Regierung glaubt, die Gesamtheit der Grenzgänger durch diese Flexibilisierung abdecken zu können, muss diese Anpassung des Angleichungsmechanismus Ende des Steuerjahres 2018 evaluiert werden. Es muss überprüft werden, ob nicht weiterhin größere Schwierigkeiten beim Zugang zu einer Angleichung bestehen, durch die nicht ansässige Erwerbstätige benachteiligt werden, insbesondere was jene Steuerpflichtigen betrifft, die mehrere Renten aus unterschiedlichen Ländern beziehen, sowie jene, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder Kraftfahrer, Außendienstmitarbeiter oder Erwerbstätige sind, die einen Vertrag auf beiden Seiten der Grenze erhalten, um Entsendungsbedingungen zu umgehen usw.

Um diesen Eventualitäten vorzubeugen, wäre es bereits jetzt möglich, diesen Angleichungsprozess weiter zu flexibilisieren. Eine erhebliche Absenkung des Angleichungssatzes würde die kulanteste Formel darstellen, um schon vorab Hindernisse auszuräumen, die weiterhin bestehen könnten.



# Problem der Ungerechtigkeit zwischen der Besteuerung des Lohns und der Besteuerung von Kapitalerträgen

Es muss festgestellt werden, dass zwischen der der Besteuerung der Löhne und jener der Kapitalerträge eine große Diskrepanz besteht. Sehr häufig unterliegen diese Kapitalerträge bzw. Sachbezüge, die bestimmte Arbeitnehmergruppen erhalten, einer bevorzugten steuerlichen Behandlung gegenüber „normalen“ Gehältern.

In der Tat werden nicht alle Einkünfte vom Gesetz gleich behandelt. Bei gleicher Höhe der Einkünfte werden Kapitalerträge (viel) niedriger besteuert als Erwerbseinkommen, was zu einer Verringerung der Progression der Steuertabelle führt. Letztendlich stellt dies faktisch eine bevorzugte Behandlung der wohlhabendsten Personen dar.

Selbst die OECD (eine Organisation, für die wirtschaftliche Aspekte über sozialen stehen und die somit sicherlich nicht gewerkschaftsfreundlich ist) hebt dies hervor: „Ärmere Steuerzahler neigen dazu, einen größeren Anteil ihres Vermögens auf relativ hoch besteuerten Bankkonten zu halten als wohlhabende Steuerzahler, die ihre Ersparnisse tendenziell eher in Investmentfonds, Pensionsfonds und Aktien investieren, die oft einer niedrigeren Besteuerung unterliegen.“

Sehen wir uns einige dieser Vorteile für die Begünstigten von Kapitalerträgen einmal näher an. Zunächst einmal sind **Dividenden** zu 50 % steuerbefreit (bei einer zusätzlichen Steuerbefreiung von 1.500 Euro für Kapitalerträge), während die Gehälter grundsätzlich vollumfänglich steuerpflichtig sind.

Somit muss ein Arbeitnehmer mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von 50.000 Euro Steuern auf die Gesamtheit seines Einkommens zahlen, was sich in Klasse 1 auf eine Steuer (einschließlich Solidaritätssteuer) von 9.743 Euro beläuft. Eine Person, die Dividenden in Höhe von 50.000 Euro bezieht, muss nur einen Betrag von 23.500 Euro versteuern; die zu zahlende Steuer beläuft sich somit auf 1.451 Euro, ist also 6,7 Mal niedriger. **Für gleiches Einkommen, gleiche Steuer: Das ist hier eindeutig nicht der Fall.**

Es sei auch daran erinnert, dass die **Vermögenssteuer für natürliche Personen** im Jahr 2006 abgeschafft wurde, obwohl sie nur 0,5 % betragen hatte und die Berechnung der Bemessungsgrundlage darüber hinaus zahlreichen Abschlüssen unterlag.

## Die unterschiedlichen Erträge aus Kapital:

- Zinsen: Ab 2017 wurde die Quellensteuer auf Zinsen von 10 % auf 20 % angehoben.
- Dividenden: Befreiung in Höhe von 50 %.
- Immobiliengewinne: Besteuerung zur Hälfte.
- Gewinne aus Investmentfonds: vollständige Befreiung.
- Mieteinnahmen: sehr günstige Abschreibung in Höhe von 6 % des Kaufpreises während der ersten sechs bis sieben Jahre nach dem Bau.
- Stock-Options: Die Pauschalbewertung sieht eine Besteuerung in Höhe von 50 % des normalen Satzes ab 1. Januar 2018 vor.
- Zusatzrente: Pauschalbesteuerung in Höhe von 20 %.

Was die **Besteuerung von Gewinnen** betrifft, sind ebenfalls Ungerechtigkeiten festzustellen. Zwar sollte man bestrebt sein, die Steuerbefreiung im Falle der Veräußerung des Eigenheims oder den Freibetrag für das Eigenheim beizubehalten, doch könnten andere Arten unter die Lupe genommen werden: Die erzielten Gewinne aus der Veräußerung einer erheblichen Beteiligung an einer Gesellschaft (über 10 %) werden mit einem geringeren Satz besteuert oder sind steuerbefreit, wenn bestimmte Kriterien erfüllt sind. Dasselbe gilt im Falle der Veräußerung einer Immobilie, die über zwei Jahre gehalten wurde.

Der erzielte Gewinn aus dem Verkauf von Aktien nach einer Haltedauer von mehr als sechs Monaten ist von der Steuer ausgenommen.

Im Klartext: Wenn ich heute Aktien einer Gesellschaft für einen Preis von 20.000 Euro kaufe und ich sie in über sechs Monaten für 40.000 Euro verkaufe, ist mein Gewinn von 20.000 Euro steuerfrei. Wenn ich hingegen innerhalb desselben Zeitraums ein Gehalt von 20.000 Euro verdiene, ist dieses steuerpflichtig.

		Zu zahlende Steuer in Klasse 1
Zu versteuerndes Jahreseinkommen	50.000 Euro	9.743 Euro
Jährliche Dividenden	50.000 Euro	1.451 Euro

**Stock-Options** stellen unter steuerlichen Gesichtspunkten eine Sachleistung dar, die in bestimmten Fällen nur mit 30 % des Wertes des Wertpapiers zum Zeitpunkt der Gewährung der Option bewertet wird. Darüber hinaus kann der Gewinn aus dieser Option in Abhängigkeit vom Zeitpunkt der Ausübung der Option und des Wiederverkaufs der Titel in bestimmten Fällen steuerfrei sein.

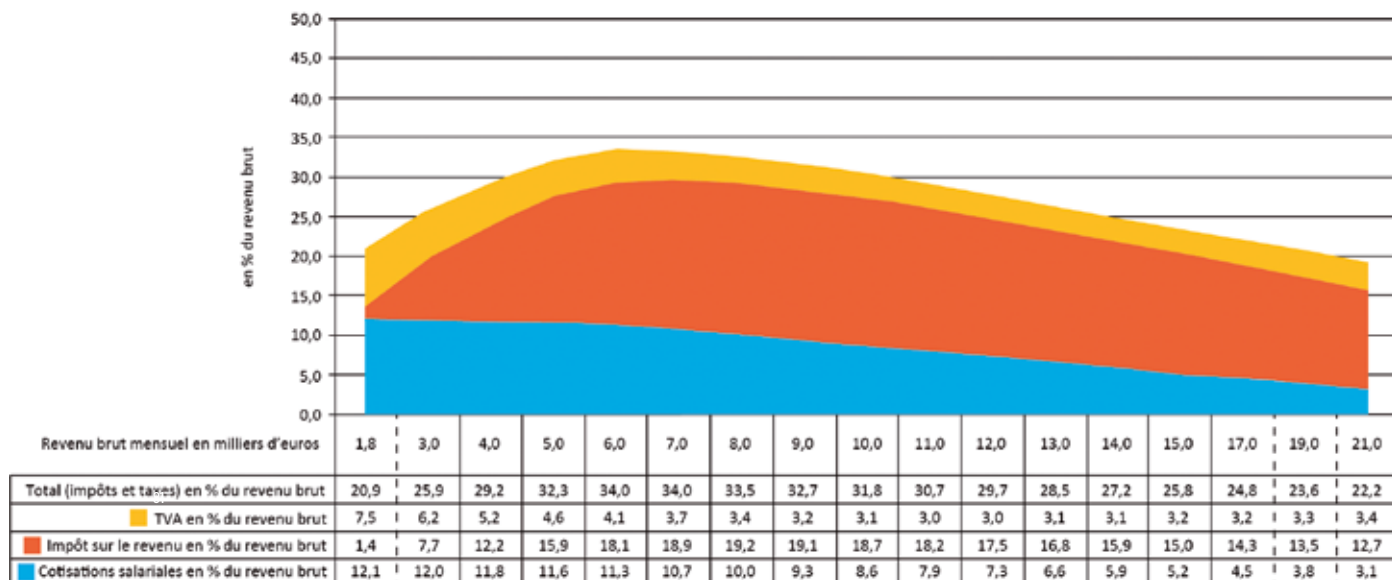
Dies bedeutet konkret, dass ich, wenn ich ein regelmäßiges Gehalt von 5.000 Euro beziehe, einen Betrag von 5.000 Euro versteuern muss. Wenn ich Stock-Options mit einem Wert von 5.000 Euro halte, muss ich gegebenenfalls nur einen Betrag von 1.500 Euro versteuern. Auch hier gilt definitiv nicht, dass gleiches Einkommen gleich besteuert wird!

### Degression der globalen Steuerquote?

Degression ist das Gegenteil von Progression. Während die Steuertabelle für die Besteuerung der Einkünfte eine gewisse Progression aufweist, kann deren Existenz bezweifelt werden, wenn außer Lohnbezügen auch die sonstigen Einkünfte und sonstigen Abzüge einbezogen werden, insbesondere die Sozialabgaben und die Mehrwertsteuer.

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat in ihrem Panorama social 2012 gezeigt, dass die Steuerquote je nach Struktur der Haushaltseinkommen tatsächlich degressiv werden kann, d. h. dass die einkommensstarken Haushalte insgesamt eine unter dem Mittelstand liegende Steuerquote aufweisen. Diese Degression resultiert insbesondere aus drei Faktoren: einem bezüglich des Gesamteinkommens größeren Anteil an indirekten Steuern bei geringen und mittleren Einkommen, der Deckelung bestimmter Sozialabgaben auf das Fünffache des Mindestlohns und der geringeren Besteuerung von Kapitalerträgen im Vergleich zu Gehältern.

### Steuern und Abgaben (einschließlich auf Kapital) als Prozentsatz des monatlichen Bruttoeinkommens im Jahr 2012 (in Tausend Euro)<sup>8</sup>



<sup>8</sup> Zur Darstellung der Degression der Besteuerung bei steigenden Kapitalerträgen der Steuerpflichtigen nimmt die Arbeitnehmerkammer an, dass die einkommensschwächsten Haushalte nur über ein Erwerbseinkommen verfügen, während ab 2.500 Euro progressiv mit dem Einkommen steigende Zinseinnahmen hinzukommen, und anschließend machen die Dividenden einen immer größeren Anteil aus. Es handelt sich aufgrund einer mangelnden Transparenz bei den Steuerdaten natürlich um ein fiktives Beispiel.



Wenngleich diese theoretische Rechnung der Arbeitnehmerkammer aufgrund fehlender Transparenz bei den luxemburgischen Steuerdaten nicht auf einer konkreten Analyse tatsächlicher Daten beruht, kann sie angesichts der von den Wirtschaftswissenschaftlern Landais, Piketty und Saez durchgeführten empirischen Arbeiten für Frankreich dennoch mit der Realität übereinstimmen.<sup>9</sup> Ihre Arbeiten weisen die Degression der globalen Steuerquote der Haushalte ab einer bestimmten Schwelle eindeutig nach, wobei die einkommensstärksten Haushalte in Prozent ihres Einkommens sogar weniger Steuern (und sonstige Abgaben) als die einkommensschwächeren zahlen!

Für Landais, Piketty und Saez ist die Regression das Zeichen für das Scheitern eines Steuersystems. „Eine solche Realität ist eine potenzielle Gefahr für den sozialen Zusammenhalt des Landes und macht die Akzeptanz gemeinsamer Anstrengun-

gen und Projekte in jedem Fall schwierig. Eine Rechtfertigung dieser Regression mit der Begründung, dass sie nur eine sehr kleine Minderheit der Bevölkerung betrifft, führt am Problem vorbei. Bereits 1789 wurde teilweise argumentiert, dass die Aristokratie kaum mehr als 1 % der Bevölkerung ausmache und der Neid des Volkes gegenüber diesen natürlichen Eliten nicht angefochten werden sollte. Das Erfordernis der Gleichheit und Steuergerechtigkeit war jedoch notwendig und unumgänglich. Das gilt auch heute noch, und es ist selbstverständlich.“

Um eine sachliche, transparente und demokratische Debatte über eine strukturelle und gerechte Steuerreform in Luxemburg führen zu können, müssen die für eine solche Debatte erforderlichen Daten – natürlich anonym – öffentlich verfügbar gemacht werden.

## Forderungen des OGBL:

- Generelle Besteuerung von Kapitalerträgen gemeinsam mit anderen Einkommen des Steuerpflichtigen, damit die Progression der Steuertabelle angewendet wird (u. a. im Koalitionsvertrag der neuen deutschen Regierung enthalten). Für Kleinanleger sollen Freibeträge gelten.
- Stock-Options stellen einen ungerechtfertigten Steuervorteil dar, von dem Arbeitnehmer mit hohen Einkommen profitieren. Das Rundschreiben, das ein Besteuerungsniveau in Höhe der Hälfte des normalen Satzes vorsieht, muss mit sofortiger Wirkung aufgehoben werden, weil diese großzügige Besteuerung in keinerlei Hinsicht gerechtfertigt ist. Stock-Options müssen zu 100 % ihres Basiswerts besteuert werden.
- Dividenden müssen höher besteuert werden. Um einen globalen Steuersatz von 42 % unter Berücksichtigung des neuen Körperschaftsteuersatzes von 18 % zu erreichen, dürfen Dividenden im Sinne der Vermeidung einer doppelten Besteuerung nicht mehr zu 50 % befreit werden, sondern höchstens zu 30 %.
- Die steuerbefreiten Einkünfte aus Kapitalerträgen von derzeit 1.500 Euro (3.000 Euro in Klasse 2), von denen insbesondere höhere Einkommen profitieren, müssen abgeschafft oder auch für Einkommen aus Beschäftigung oder Ruhestandsbezügen eingeführt werden.
- Die Vermögenssteuer muss wieder eingeführt werden (siehe unten).
- Die erhöhte Sonderabschreibung für Mietobjekte muss abgeschafft werden.
- Außer im Fall eigengenutzter Wohnungen stellt sich allgemein die Frage der steuerbefreiten Immobiliengewinns.
- Die Grundsteuer muss reformiert werden. Zur besseren Bekämpfung der Spekulation muss eine Besteuerung mit erhöhter Progression beim Besitz mehrerer Immobilien vorgesehen werden. Die Höhe der Grundsteuer auf die eigengenutzte Wohnung muss jedoch beibehalten oder sogar gesenkt werden.

<sup>9</sup> Landais Camille, Piketty Thomas und Saez Emmanuel, *Pour une révolution fiscale – Un impôt sur le revenu pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Editions du Seuil et La République des Idées, Januar 2011.

# Vermögenssteuer

Die Vermögenssteuer für natürliche Personen zu einem Satz von 0,5 % wurde ab dem Steuerjahr 2006 abgeschafft. Es ist richtig, dass diese Steuer nicht das gesamte bewegliche Vermögen (Bankkonten usw.) erfassen konnte, da das Bankgeheimnis gegenüber der Steuerverwaltung bestand und das unbewegliche Vermögen mit dem Einheitswert angesetzt wurde (weit unter dem tatsächlichen Wert).



## Forderungen des OGBL:

- Wiedereinführung der Vermögenssteuer mit einer Dosis Progressivität und bei Besteuerung des Vermögens aus Immobilien zum tatsächlichen Wert, jedoch mit Befreiung der eigengenutzten Wohnung und eines bestimmten Betrages auf Sparkonten.
- Abschaffung des Bankgeheimnisses für Gebietsansässige gegenüber den Steuerverwaltungen. Die Abschaffung des Bankgeheimnisses wird bezüglich der Beschäftigung oder der Gewinne keine negativen Auswirkungen auf den Finanzplatz haben, da die Gebietsansässigen ihr Kapital nicht in andere Gerichtsbarkeiten verlagern können, ohne dass diese Informationen dem Fiskus mitgeteilt werden.

# Besteuerung der Betriebe

Im Bereich der direkten Besteuerung gibt es in Luxemburg die Körperschaftsteuer, die Vermögenssteuer sowie die kommunale Gewerbesteuer.

## Körperschaftsteuer:

Es handelt sich um eine staatliche Steuer, die aktuell zu einem Satz von 18 % zuzüglich des Beitrags zum Beschäftigungsfonds von 7 % (= 19,26 %) erhoben wird. So ist dieser Satz von 40 % zuzüglich des Beitrags zum Beschäftigungsfonds von 4 % (= 41,6 %) im Jahr 1985 auf 30 % zuzüglich des Beitrags zum Beschäftigungsfonds von 4 % (= 31,2 %) im Jahr 2000 und schließlich auf 18 % (19,26 %) im Jahr 2018 gesunken. Dies bedeutet eine **Senkung um 53,7 %!**

Hingegen hören die sozial ungerechten **indirekten Steuern (Mehrwertsteuer)** nicht auf, in einem ähnlichen Tempo zu **steigen**.

Der Höchstsatz der Einkommensteuer für natürliche Personen ging von 1985 bis 2018 von 57 % zuzüglich des Beitrags zum Beschäftigungsfonds von 10 % (= 62,7 %) auf 42 % zuzüglich des Beitrags zum Beschäftigungsfonds von 9 % (= 45,78 %) zurück. Dies bedeutet eine Senkung um 27 %. Auffällig ist, dass der Freibetrag der Einkommensteuer für natürliche Personen von 3.138 Euro im Jahr 1985 auf 11.265 Euro im Jahr 2018 gestiegen ist. Dieser jährliche Betrag hat sich über diesen Zeitraum nur um 8.127 Euro erhöht.

## Kommunale Gewerbesteuer:

Diese Steuer geht gemäß spezifischen Berechnungen in vollem Umfang an die Gemeinden. Die Verteilung auf die verschiedenen Gemeinden wurde durch die Gemeindefinanzreform gerechter und ausgeglichener gestaltet.

Die kommunale Gewerbesteuer reduzierte sich im Laufe der Zeit durch den Wegfall der Lohnsummensteuer ab dem Steuerjahr 1987 und der Gewerbekapitalsteuer ab 1997 in großem Umfang. Außerdem wurde die Bemessungsgrundlage deutlich gesenkt, und ferner wurde der Satz mit Wirkung ab dem Steuerjahr 2002 von 4 % auf 3 % gesenkt.

## Widerspruch zwischen angegebenem Satz und tatsächlichem Satz:

Während der Nominalsatz oder der angegebene Satz bei 19,26 % (Körperschaftsteuer) + 6,75 % (kommunale Gewerbesteuer) = 26,01 % liegt, zahlen die Gesellschaften aufgrund von zahlreichen Steuervergünstigungen, präferenziellen Steuerregelungen oder Steuerschlupflöchern häufig nur die Mindestvermögenssteuer von 4.815 Euro oder gar keine Steuer. Diese Steuervorteile entstehen entweder aufgrund gewollter Entscheidungen des Gesetzgebers oder aufgrund von Gesetzeslücken. Konkreten Beispielen, von denen die Öffentlichkeit u. a. über die „Luxleaks“- oder die „Panama Papers“-Affäre erfahren hat, liegen eine Vielzahl von Ursachen zugrunde.

## Forderungen des OGBL:

- Die allgemeine Prüfung spezifischer Steuervorschriften und aller Vergünstigungen in ihrem gesamten Ausmaß, insbesondere mit Auswirkungen auf die Beschäftigung, auf öffentliche Finanzen, auf den Finanzplatz und auf die Volkswirtschaft, und das Ziehen von Konsequenzen, die sich im Rahmen einer globalen Diskussion ergeben (u. a. Abschaffung oder Umgestaltung von steuerlichen Maßnahmen).
- Die ausführliche Beschreibung der Inanspruchnahme dieser steuerlichen Maßnahmen durch gebietsansässige natürliche Personen und Gesellschaften und der daraus folgenden Steuerverluste.
- Die Einstellung von entsprechend geschultem Personal bei den Steuerverwaltungen, um erforderliche Untersuchungen dieser komplexen Strukturen durchführen zu können.
- Luxemburg sollte die Vorreiterrolle bei diesen internationalen Steuerfragen spielen. Dem Beispiel u. a. skandinavischer Länder folgend sollte die luxemburgische Wirtschaft stärker an der wirtschaftlichen Innovation und weniger an Steuerschlupflöchern ausgerichtet werden. Luxemburg sollte aufhören, Initiativen wie BEPS („Base Erosion and Profit Shifting“) der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie die Gemeinsame konsolidierte Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage (GKKB) und die GAFA-Besteuerung („Google – Apple – Facebook – Amazon“) von Internetunternehmen in der Europäischen Union (EU) zu bremsen.



### Steuervergünstigungen:

Dies sind spezifische, in der Abgabenordnung enthaltene Steuervorschriften, die die Bemessungsgrundlage im gemeinrechtlichen Rahmen verringern. Diese Maßnahmen umfassen Steuernachlässe für Investitionen, zurückgestellte oder beschleunigte Abschreibungen, Verlustvorträge, steuerliche Integration (Verrechnung von Verlusten und Gewinnen in einem Konzern), Steuerbegünstigung bei Restrukturierungen von Gesellschaften, Befreiung der Veräußerung von Beteiligungen und Verlustabzug bei der Veräußerung von Beteiligungen.

### Präferenzielle Steuerregelungen:

Dies sind insbesondere die Vergünstigungen zur Verbesserung der Attraktivität des Finanzplatzes Luxemburg für Spezialfonds (FIS)<sup>10</sup> und insbesondere Immobilienfonds, private Vermögensverwaltungsgesellschaften (SPF), SICAR und Verbriefungsorganismen. Nun werden diese Vergünstigungen aber auch von Gebietsansässigen genutzt, die damit der Zahlung eines Teils der Steuer ausweichen können.

<sup>10</sup> Wenn Gebäude erst einmal in den Spezialfonds eingegangen sind, unterliegen sie nicht mehr den gemeinrechtlichen Steuern. Die Wertsteigerung dieser Gebäude und ihre Veräußerung entgehen damit der Steuer.

### Steuerflucht:

Steuerflucht oder Rechtsmissbrauch beschreiben das Phänomen, durch das der Steuerpflichtige zusammen mit seinem Steuerberater ohne Rechtsverletzung erfolgreich der Steuer entgeht. Insbesondere in einer Volkswirtschaft wie der unseren, die in ein internationales Umfeld eingebunden ist, wird die Steuerflucht immer mehr, aber nicht nur, zu einer internationalen Steuerflucht.

### Kampf gegen Steuerbetrug

Neben der Steuerflucht (siehe oben) müssen auch Steuerhinterziehung und -betrug bekämpft werden. Steuerbetrug ist eine direkte und absichtliche Verletzung von Steuergesetzen, die je nach Schweregrad die Form von schwerem Steuerbetrug oder Steuerhinterziehung annehmen kann und in angemessener Weise geahndet wird.

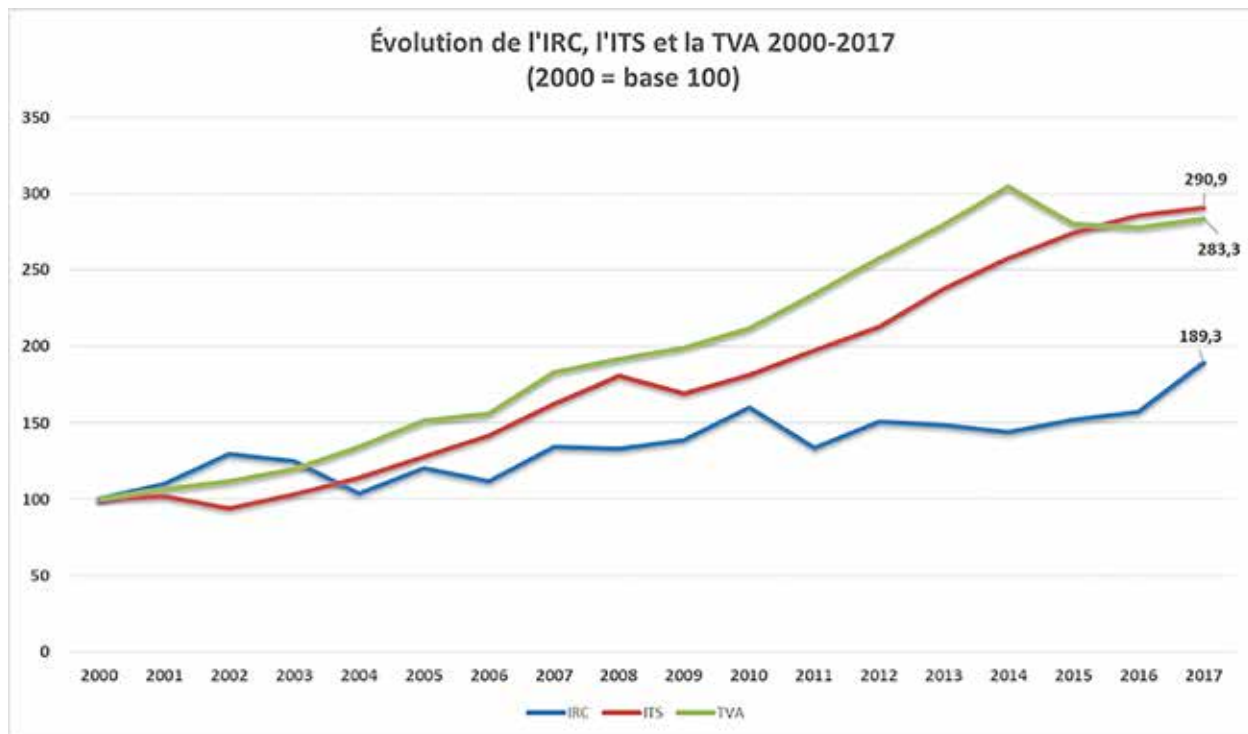
### Revendications de l'OGBL :

- Die Zahl der Steuersachbearbeiter muss erhöht werden. Statistiken zeigen, dass eine Erhöhung der Zahl der speziell geschulten Steuersachbearbeiter und insbesondere der Steuerprüfungen Konsequenzen in dreierlei Hinsicht hat: 1. mehr Steuereinnahmen, 2. eine größere Steuergerechtigkeit, 3. eine prophylaktische Wirkung.
- Auf die mit der Steuerreform von 2017 durchgeführte Reform des Steuerstrafrechts muss in der Praxis eine Erhöhung der Zahl der Kriminalbeamten und Staatsanwälte folgen, die Untersuchungen und Folgemaßnahmen auf diesem Gebiet durchführen müssten.
- Das in Luxemburg noch immer gegenüber der Steuerverwaltung bestehende Bankgeheimnis ist keinesfalls gerechtfertigt (siehe oben).

## Entwicklung der Einnahmen durch die Körperschaftsteuer, die Einkommensteuer von Arbeitnehmern und die Mehrwertsteuer

Bei Index 100 im Jahr 2000 ist die Körperschaftsteuer 2017 auf 189 und damit um 89 % gestiegen.

In diesem Zeitraum ist der Ertrag aus der Lohnsteuer auf 291 (+191 %) und aus der Mehrwertsteuer um 183 % gestiegen.



**Körperschaftsteuer (IRC):** Steuer auf das Einkommen von Körperschaften, die zusammen mit der kommunalen Gewerbesteuer und der Solidaritätssteuer für Körperschaften die Steuer auf den Gewinn oder das Einkommen von Unternehmen/ Gesellschaften (juristischen Personen) darstellt

**Lohnsteuer (ITS):** Steuer auf Löhne und Gehälter, die zuzüglich beispielsweise der Solidaritätssteuer oder auf einer Berechnungsgrundlage beruhenden Steuern den Hauptteil der Steuern auf Einkommen von natürlichen Personen oder Haushalten darstellt

**Mehrwertsteuer (TVA):** Steuer auf den Mehrwert, die eine Steuer auf den Umsatz ist und sich auf den Endverbrauch der Haushalte, jedoch möglicherweise auch bestimmter Körperschaften bezieht

## Beschäftigungsfonds und Besteuerung (Solidaritätssteuer)

Neben der Entwicklung des Anteils der jeweiligen Steuern bei den staatlichen Einnahmen lässt sich die divergierende Entwicklung der Besteuerung von Unternehmenserträgen und Einkommen natürlicher Personen auch anhand des Vergleichs der Entwicklung der Solidaritätssteuer aufzeigen, die Unternehmen und natürliche Personen entrichten müssen.

Diese Steuer macht einen bestimmten Prozentsatz der Steuer auf Einkommen von Körperschaften bzw. auf Einkommen natürlicher Personen aus.

Zum Ausgleich dieser Entwicklung ist eine Erhöhung des Solidaritätssteuersatzes für Unternehmen und/oder eine Senkung des Solidaritätssteuersatzes für natürliche Personen erforderlich!

	Solidaritätssteuer in Mio. EUR (natürliche Personen)	Solidaritätssteuer in Mio. EUR (Unternehmen)
2000	36,7	42,7
2001	36,9	47,2
2002	34,7	53,4
2003	38,2	56,1
2004	42,2	44,3
2005	47,8	51,0
2006	52,1	48,1
2007	59,1	58,0
2008	64,8	56,8
2009	63,5	58,6
2010	73,6	61,0
2011	127,7	83,0
2012	147,8	83,2
2013	267,8	113,2
2014	286,7	110,6
2015	305,5	120,3
2016	322,5	120,7
2017	329,0	148,7

Seit 2000 stieg die von natürlichen Personen gezahlte Solidaritätssteuer um fast 800 %, während sich die von den Unternehmen gezahlte Solidaritätssteuer lediglich um 180 % erhöhte.





# Glossar

**Lohnsteuer (ITS):** Steuer auf Löhne und Gehälter, die zusätzlich beispielsweise der Solidaritätssteuer oder auf einer Berechnungsgrundlage beruhenden Steuern den Hauptteil der Steuern auf Einkommen von natürlichen Personen oder Haushalten darstellt

**Körperschaftsteuer (IRC):** Steuer auf das Einkommen von Körperschaften, die zusammen mit der kommunalen Gewerbesteuer und der Solidaritätssteuer für Körperschaften die Steuer auf den Gewinn oder das Einkommen von Unternehmen/Gesellschaften (juristischen Personen) darstellt

**Kommunale Gewerbesteuer (ICC):** Steuer, die sich auf den Betriebsgewinn von Handels-, Industrie- und Handwerksunternehmen bezieht

**Mehrwertsteuer (TVA):** Steuer auf den Mehrwert, die eine Steuer auf den Umsatz ist und sich auf den Endverbrauch der Haushalte, jedoch möglicherweise auch bestimmter Körperschaften bezieht

**Vermögenssteuer:** Besteuerung des Vermögens, d. h. des investierten beweglichen oder unbeweglichen Kapitals von Unternehmen, Landwirtschaftsbetrieben und Freiberuflern

**Grundsteuer:** kommunale Steuer, die sich auf alle bebauten und unbebauten Grundstücke bezieht

**Solidaritätssteuer:** Zusatzsteuer auf Einkommen der Haushalte und Unternehmen für den Beschäftigungsfonds (dient insbesondere der Finanzierung des Arbeitslosengelds)

**Zu versteuerndes Einkommen:** Einkommen, auf das der Steuerbetrag nach allen steuermindernden Abzügen (Werbungskosten, Sonderausgaben usw.) festgelegt wird

**Steuerklassen:** Für die Anwendung des Steuertarifs werden die Steuerpflichtigen nach Personenstand und familiärer Situation in drei Steuerklassen eingeteilt (Klasse 1, 1a und 2), von denen die Höhe der Besteuerung natürlicher Personen abhängt

**Fahrtkosten:** Abzug einer Steuerpauschale für Fahrten des Beschäftigten zwischen seiner Wohnung und der Arbeitsstelle

**Außerberuflicher Freibetrag:** Steuerermäßigung für zusammen veranlagte Doppelverdiener (verheiratete oder Paare in Lebenspartnerschaft)

**Werbungskosten:** entstandene Kosten in Verbindung mit der Erarbeitung, Sicherung und Beibehaltung des Einkommens (aus Arbeit, Wohnung, Kapital usw.), die allgemein als Pauschale für den Arbeitnehmer angesetzt werden

**Pauschale für Sonderausgaben:** für natürliche Personen abzugsfähige Aufwendungen wie Versicherungen, Beiträge usw.

**Steuerzuschritt für Arbeitnehmer:** Vom Arbeitgeber zugunsten des Arbeitnehmers in Abhängigkeit von der Höhe des Bruttogehalts abgerechnet, hat die Steuerzuschritt für Arbeitnehmer den Arbeitnehmerfreibetrag ersetzt; die Steuerzuschritt ist ein Betrag, der von dem von der natürlichen Person zu zahlenden Steuerbetrag abgezogen wird

**Pauschale Besteuerung:** nicht progressive und von der Steuerklasse unabhängige Pauschalbesteuerung bestimmter Einkünfte, beispielsweise von bestimmten Arbeitnehmern, Sparzinserträgen usw.

**Kapitalerträge:** Finanzerträge wie Zinsen und Dividenden

**Dividenden:** Anteil des Gewinns, der jedem Aktionär zugewiesen wird

**Wertsteigerungen („plus-values“):** nicht spekulativer Gewinn, der beim Verkauf eines beweglichen oder unbeweglichen Vermögenswerts nach einer bestimmten Haltedauer des Vermögenswerts realisiert wird

**Stock-Options (Warrants):** Lohnvorteil für bestimmte Mitarbeiter (Führungskräfte) in Form einer Option auf den Erwerb von Wertpapieren (Aktien) zu einem Preis, der vorab vom Arbeitgeber festgelegt wird

**Angegebener Satz gegenüber dem tatsächlichen Satz:** Der nominale Steuersatz (der angegebene) entspricht nicht unbedingt dem tatsächlich auf Haushalte und Unternehmen angewandten Satz; der effektive Steuersatz hängt von der Fähigkeit des Einzelnen zur Reduzierung der Bemessungsgrundlage seines Bruttoeinkommens anhand verschiedener Maßnahmen bei der steuerlichen Veranlagung ab, die Steuerpflichtigen zur Verfügung stehen und deren Höhe mit steigendem Einkommen zunehmen

**Grenzsteuersatz:** Der Grenzsteuersatz entspricht dem Satz der höchsten Stufe (des zu versteuernden Einkommens) der steuerpflichtigen natürlichen Person; beim Mindestlohn liegt die letzte Steuerstufe (Grenzsteuersatz) bei 12 %

**Bruttobetriebsüberschuss:** Bruttobetriebsüberschuss von Unternehmen, der mit anderen Einkommensarten, wie z. B. Finanzerträgen, die potenzielle Bemessungsgrundlage des Unternehmens darstellt

# D'PARTEIE BEKENNE FAARW ZUR SCHOULPOLITIK



TABLE RONDE AM KADER VUM WELTDAG VUN DEN ENSEIGNANTEN

## 5. OKTOBER 2018

19.30 AUER AM CASINO SYNDICAL ZU BOUNEWEG/LËTZEBUERG

# Fokus / Sozialversicherung



**Carlos Pereira**  
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

## Berufliche Wiedereingliederung

# Fortschritte, aber eine grundlegende Reform fehlt noch

Wenn der OGBL auch die geplanten Verbesserungen begrüßt, so zählt er nunmehr auf die nächste Regierung, um dieses Thema in Angriff zu nehmen.

Seit der Verabschiedung des Gesetzes über interne und externe berufliche Wiedereingliederung („reclassement professionnel“), das am 25. Juli 2002 in Kraft getreten ist, sieht der OGBL sich mit Problemen konfrontiert, die bedauerlicherweise sehr oft dramatische Situationen für die Arbeitnehmer auslösen.

Erinnern wir in diesem Zusammenhang daran, welche Motive die Regierung dazu veranlasst haben, unter OGBL-Druck, dieses Gesetz in Kraft zu setzen.

In der Tat hat das Kassationsgericht am 28. November 1996 in der Affäre Thill c/ EAVI den Artikel 187 des Sozialversicherungsrechts so interpretiert, dass zahlreiche Antragsteller einer Invalidenrente kein Recht darauf hatten und gleichzeitig unfähig waren, die ihrem letzten Arbeitsplatz entsprechenden Aufgaben zu erfüllen.

Dieser Erlass war Ursache dramatischer Finanzsituationen für Arbeitnehmer, die während vielen Monaten ohne Einkommen auskommen mussten. Der OGBL sah sich mit einer Welle von Prozessen auf dem Schiedsgericht der Sozialversicherungen konfrontiert.

Wie also der Unsicherheit, der Gefahr der Armut unter solchen Umständen entgegen?

Es ist den Bemühungen des OGBL zu verdanken, dass die Vorrichtung der beruf-

lichen Wiedereingliederung vom 25. Juli 2002 eingeführt wurde.

Seitdem wurde dieses Gesetz mehrmals umgeändert, am 21. Dezember 2004 und am 1. Juli 2005. Am 4. März 2008 hat die Generalinspektion für Soziale Sicherheit (IGSS) eine erste Bilanz gezogen. Diese Bilanz hat zu einer grundlegenden Reform des erwähnten Gesetzes geführt, die am 23. Juli 2015 verabschiedet wurde und am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist.

Hier einige Zahlen, um zu unterstreichen wie notwendig und wichtig dieses Gesetz ist, das für die Arbeitnehmer mit reduzierter Fähigkeit gefördert werden muss.

**2016** waren es 2.103 Arbeitnehmer, die die gemischte Kommission für berufliche Wiedereingliederung (COMIX) anriefen.

Entscheidungen COMIX 2016	
Außerbetriebliche Wiedereingliederung (R.E.)	742
Innerbetriebliche Wiedereingliederung (R.I.)	1.019
Andere (Ablehnung, gegenstandslos, nicht zulässig, usw.)	342
<b>Total</b>	<b>2.103</b>

**2017** waren es 2192 Arbeitnehmer, die die

gemischte Kommission für berufliche Wiedereingliederung (COMIX) anriefen.

Entscheidungen COMIX 2017	
Außerbetriebliche Wiedereingliederung (R.E.)	803
Innerbetriebliche Wiedereingliederung (R.I.)	927
Andere (Ablehnung, gegenstandslos, nicht zulässig, usw.)	462
<b>Total</b>	<b>2.192</b>

**N.B: Außerbetriebliche oder auch Externe Wiedereingliederung (R.E.) =**

Außerhalb der Firma wiedereingliedert, der Vertrag ist damit von Rechts wegen beendet.

Der Arbeitnehmer ist damit automatisch bei der ADEM als Arbeitssuchender eingetragen und hat ein Recht auf Arbeitslosenentschädigung bzw. auf die berufliche Übergangsrente bei Arbeits- oder Weegeunfall und gegebenenfalls auf Wartegeld oder seit 2016 auf berufliche Übergangsvergütung (unter verschiedenen Bedingungen).

**N.B: Innerbetriebliche oder auch Interne Wiedereingliederung (R.I.) =**

Der wiedereingegliederte Arbeitnehmer ist innerhalb der Firma auf



einem Arbeitsposten versetzt, der seinen bleibenden Fähigkeiten entspricht. Bei Lohnsenkung hat der Arbeitnehmer Recht auf eine Ausgleichsentschädigung.

Bis heute empfangen 3.509 Personen (1.835 in Luxemburg wohnende und 1.674 Grenzgänger) das **Wartegeld** beziehungsweise die **berufliche Übergangsvergütung**.

Das **Wartegeld** ist für sämtliche Arbeitnehmer gültig, die vor dem 1. Januar 2016 wiedereingegliedert wurden. Sie entspricht dem Betrag der Invalidenrente.

Die **berufliche Übergangsvergütung** ist für sämtliche Arbeitnehmer anwendbar, die nach dem 1. Januar 2016 wiedereingegliedert wurden. Sie entspricht dem Arbeitslosengeld.

## Fortschritte, aber es bedarf einer Reform

Es ist angebracht zu erwähnen, dass seit der Reform von 2016, der OGBL wiederum mehrmals bei den drei betroffenen Ministerien eingreifen musste (Arbeits-, Sozial- und Gesundheitsministerium) sowie bei der gemischten Kommission (COMIX) für Wiedereingliederung der Arbeiter, die nicht mehr fähig sind, auf ihrem letzten Arbeitsplatz zu arbeiten.

Nach langen Verhandlungen hat der OGBL mehrere Forderungen durchsetzen können.

Ein Gesetzesentwurf wurde eingereicht, und der OGBL hofft, dass er vor Ende Juli 2018 verabschiedet wird.

Fortan sieht der Gesetzesentwurf vor, dass der betroffene Arbeitsarzt ebenfalls die Möglichkeit hat, die gemischte Kommission anzurufen, mit Blick auf eine außerbetriebliche Wiedereingliederung, und das nach begründeter Stellungnahme mit Begleitunterlagen, unter der Bedingung, dass der betroffene Arbeitnehmer eine Einstellungstauglichkeitsbescheinigung zu diesem Arbeitsplatz besitzt, oder

dass er eine Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Jahren vorweisen kann. Die gemischte Kommission wird über eine interne oder externe Wiedereingliederung entscheiden.

Die Forderung einen Risikoposten besetzt zu haben wird laut dem Gesetzesentwurf aufgegeben und die Betriebszugehörigkeitsbedingungen von drei Jahren sowie der Besitz einer Einstellungstauglichkeitsbescheinigung werden für die Arbeitnehmer verlangt werden, die nach einer 26-wöchigen Krankheitsperiode entlassen wurden. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Bedingungen für jene, denen die Invalidenrente aberkannt wird oder die Opfer eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit wurden, unter der Bedingung Recht auf eine Teilrente oder auf eine berufliche Übergangsrente zu haben.

Nach einer innerbetrieblichen Wiedereingliederung darf eine Arbeitszeitre-

sieren kann, um die Arbeitszeit anzupassen beziehungsweise um einen ähnlichen Arbeitsplatz zu finden, der den Qualifikationen des Arbeitnehmers bei gleichem Lohn entspricht.

Eine Verbesserung bezüglich der Berechnung und der Auszahlung des Lohnausgleiches wird ebenfalls vorgesehen. So wird vorgeschlagen, dass die Lohnerhöhungen, die nach der Unterzeichnung eines neuen Kollektivvertrags aus den Wiederaufwertungen der Laufbahnen entstehen, nicht von den Ausgleichsentschädigungen abgezogen wird, unter der Bedingung, dass der neue Kollektivvertrag weniger als drei Jahre vor dem Inkrafttreten unterzeichnet wurde.

Für die Arbeitnehmer, die außerbetrieblich wiedereingegliedert werden, werden die Gewährungsbedingungen für die berufliche Übergangsvergütung erleichtert, und zwar wird die Forderung nach Fähigkeit für den Arbeitsplatz beziehungsweise

*Der OGBL hat sich in mehreren Punkten durchgesetzt.*

duzierung 20% nicht überschreiten, im Vergleich zur Arbeitszeit, die im Vertrag festgelegt war, der vor der ersten Entscheidung zur beruflichen Wiedereingliederung in Kraft war. Ausnahmsweise kann die Reduzierung auf 75% der ursprünglichen Arbeitszeit angehoben werden mit mindestens 10 Stunden Arbeit pro Woche. Diese neue Bestimmung ist sicherlich nicht als Fortschritt zu betrachten.

Wenn nach einer periodischen medizinischen Neubewertung eine Arbeitszeiterhöhung vorgesehen ist, wird die Entscheidung der gemischten Kommission erst nach einer Frist von 12 Monaten in Kraft treten. Die Frist wird also verdoppelt, damit der Arbeitgeber sich organi-

die Betriebszugehörigkeitsdauer von 10 auf 5 Jahre reduziert.

Es bleibt jedoch viel im Interesse der Arbeitnehmer zu ändern und zu reformieren.

Dadurch hat der OGBL in diesem Zusammenhang einen ganzen Forderungskatalog aufgestellt. Er hofft, dass die nächste Regierung sich die Zeit nehmen wird, das Berufswiedereingliederungsgesetz grundlegend zu analysieren, und die notwendigen Maßnahmen ergreifen wird, um es an die Bedürfnisse der wiedereingegliederten Arbeitnehmer anzupassen. ◊

## Fokus / International



**Véronique Eischen**  
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

# Der Kollektivvertrag, ein Instrument für soziale Sicherheit in einer sich wandelnden Welt

Der Kollektivvertrag ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsrechts und regelt als schriftlicher Vertrag die Interessen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Er wird ausgehandelt zwischen dem einzelnen Betrieb bzw. auf sektorieller Ebene, einem Arbeitgeberverband, und den Gewerkschaften.

Tarifverhandlungen sind eines der wichtigsten Instrumente der Arbeitnehmerinteressenvertretung, denn Kollektivverträge enthalten Regelungen bezüglich Löhne und Lohnentwicklung, Arbeitszeitfragen, Sonderzulagen und Urlaub, die – zugunsten des Arbeitnehmers – über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

Tarifverhandlungen ermöglichen dem Arbeitnehmer also bessere Löhne und Arbeitsbedingungen als die bloße Anwendung des Gesetzes. Außerdem verhindern branchengebundene Verträge unlauteren Wettbewerb sowie Lohn- und Sozialdumping. Für viele Arbeitnehmer sind diese, durch die

Gewerkschaften hart erkämpften Rechte, heutzutage fast selbstverständlich geworden.

Seit den 80er-Jahren und vor allem seit der Wirtschafts- und Finanzkrise ist das System des Kollektivvertrags international immer stärker unter Druck geraten. Waren 1985 noch 45% der Arbeitnehmer in den OECD-Ländern von einem Kollektivvertrag gedeckt, so waren es 2015 nur noch 33%. Auch in Luxemburg kann man diesen Trend erkennen.

Arbeitnehmer sehen sich zurzeit einem zunehmenden Druck ausgesetzt. Zudem wird die Digitalisierung der Wirtschaft als Bedrohung für den Fortbestand vieler Arbeitsplätze dargestellt. Verschiedene Studien sprechen gar von fünf Millionen Arbeitsplätzen die der Digitalisierung zum Opfer fallen würden. Einzelne Berufsbilder drohen ganz zu verschwinden.

Fakt ist, die Digitalisierung krepelt unsere Arbeitswelt um. Jedoch hat die Technik auch das Potenzial Arbeitsbedingungen zu verbessern und neue Arbeitsplätze zu schaffen,

**Figure 4.7 Collective bargaining coverage (2000 and 2016) (% of employees covered by a collective agreement)**



Source: OECD Stats.

Note: data for EE for 2001; for FR, LV, NO and LT, 2002; for CZ, DK, ES, FI, IT, PT, SI, SE and LT, 2015; for FR, HU, IE and LU, 2014; for GR, 2013; for PL, 2012.

**Tableau 33: Évolution du taux de couverture des conventions collectives, par sexe (en %)**

	Avec l'administration et l'enseignement publics		Sans l'administration et l'enseignement publics		
	2014	2010	2014	2010	2006
	Femmes	58	61	54	56
Hommes	56	57	52	54	58
Total	57	59	53	55	57

Source: STATEC - Enquêtes ESS2014, ESS2010 et ESS2006

jedoch werden für diese neuen Tätigkeiten oft neue Berufskennnisse benötigt. Bildung erhält somit einen immer größeren Stellenwert, auch im Betrieb. (Um-)Schulungen von alten und neuen Mitarbeitern können dazu beitragen, Menschen im Arbeitsplatz zu halten oder ihnen neue Entwicklungsmöglichkeiten geben, jedoch müssen diese während der geregelten Arbeitszeit und auf Kosten des Arbeitgebers angeboten werden. Der OGBL setzt sich deshalb auch für Verbesserungen bei der beruflichen Weiterbildung auf der Ebene der von ihm ausgehandelten Kollektivverträge ein.

In einer digitalen Arbeitswelt die weder durch Zeit noch durch den Arbeitsort begrenzt ist, ist es für den Arbeitnehmer wichtig das vertragliche Recht zu haben, gewisse Grenzen setzen zu können. Die Globalisierung eröffnet uns viele neue Möglichkeiten, jedoch benötigen wir auch eine gerechtere Aufteilung des erwirtschafteten Gewinnes. Damit die Globalisierung eine treibende und positive Kraft sein kann braucht es angemessene Arbeitsbedingungen und gute Löhne, damit jeder von den technischen Innovationen und den Produktivitätsgewinnen profitieren kann. Denn die Schere zwischen Arm und Reich geht weltweit immer weiter auseinander.

Vor allem niedrige und mittlere Löhne sind nur sehr begrenzt in den letzten Jahren gestiegen. Der OGBL unterstützt aktiv die Kampagne des EGB für eine europaweite Lohnerhöhung ("Europe needs a pay rise") für faire Löhne und adäquate Mindestlöhne und für die Stärkung Tarifverhandlungen und fordert konkrete politische Unterstützung von der luxemburgischen Regierung. Denn ein starkes Tarifverhandlungssystem hilft den sozialen Zusammenhalt zu sichern.

Über den Weg der Tarifverhandlungen können auch innerbetriebliche oder sektorische Konflikte verhindert werden. Man darf nicht vergessen, dass qualitative Arbeitsplätze für soziale Sicherheit und wirtschaftliche Entwicklung sorgen und sich somit positiv auf das gesellschaftliche Leben auswirken. Kollektivverträge werden regelmäßig neu verhandelt und bieten allen Akteuren die Chance den Vertrag den rezenten Entwicklungen anzupassen.

Der OGBL fordert aber auch die Politik auf, die Ausweitung der Verhandlungsrechte der Gewerkschaften und ein neues modernes und fortschrittliches Kollektivvertragsgesetz zu unterstützen. Die derzeitige Kollektivvertragsgesetzgebung ist nicht mehr an die Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft angepasst. Ihre Reform muss insbesondere eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte beinhalten. Die hohe Zahl kleiner und mittlerer Betriebe erlaubt es der Gewerkschaft objektiv gesehen nicht mehr, einen Kollektivvertrag für jeden einzelnen dieser Betriebe auszuhandeln. Dies er-

*Es ist wichtig Grenzen zu setzen.*

klärt, warum viele Arbeitnehmer keinem Kollektivvertrag unterliegen, keine oder eine sehr geringe Lohnentwicklung haben und keine Verbesserungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit kennen. Dies kommt in erster Linie den Arbeitgebern und Aktionären zugute, während das Recht auf einen Kollektivvertrag für Tausende von Beschäftigten rein theoretisch wird.

Um ein starkes Tarifverhandlungssystem zu haben, um die Rechte der Arbeitnehmer zu schützen und auszubauen, um gegen die Zunahme sozialer Ungleichheiten anzugehen, braucht man starke, einheitliche und repräsentative Gewerkschaften. Deshalb gilt es, bei den Sozialwahlen im März 2019 den OGBL als größte Gewerkschaft Luxemburgs noch weiter zu stärken. ◊



# Kollektivverträge

## Engie Cofely / 114 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 4/4)  
**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 (rückwirkend) bis zum 31. Dezember 2020

**Lineare Lohnerhöhung:** +1% für 2018

**Urlaub:** ein zusätzlicher Urlaubstag für die Arbeitnehmer, die über 50 Jahre alt sind, und die regelmäßig Bereitschaftsdienst haben / Einführung eines Sozialurlaubs

**Sonstiges:** das Personal wird während des dritten Trimesters bestimmen können, ob es sich für einen Zusatzpensionsplan entscheidet oder ob es lieber eine bedeutendere lineare Lohnerhöhung bekommt.

## Syndicat des Eaux du Sud (SES) / 22 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste (OGBL-Delegierte: 1/1)  
**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Loherhöhungen:** +2,2% ab Januar 2015 / +1,5% ab Januar 2018

**Prämien:** Auszahlung einer Jahresprämie von +0,9% für 2016 / +1% für 2018

**Urlaub:** Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Trimester

**Sonstiges:** Einführung von linearen Laufbahnen / Erhöhung um 20 Stunden pro Jahr der erlaubten Dienstaustritte für Arztbesuche / Kostenübernahme des Arbeitgebers von 37,18€ pro Monat / Kostenübernahme für Arbeitskleider durch den Arbeitgeber

## SIX Payment Services (Europe) / 209 Arbeitnehmer

Finanzsektor (OGBL-Delegierte: 6/6)  
**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Lineare Lohnerhöhungen:** +0,8% für Juni 2018 / +0,8% für Januar 2019 / +0,8% für Januar 2020

**Urlaub:** +1/2 Tag an Heiligabend, womit der 24. Dezember zum komplett arbeitsfreien Tag wird

**Sonstiges:** Verlängerung der Solidaritätsfrührente für die Dauer des Kollektivvertrags

## Luxair / 1700 Arbeitnehmer

Syndikat Zivile Luftfahrt (OGBL-Delegierte: 9/18)  
**Kollektivvertragsdauer:** vom 30. Juni 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Lineare Lohnerhöhung:** +30 Euro für jede Stufe am 1. Januar 2019

**Erhöhung der Tabellenwerte:** in den drei Lohntabellen (-3, -2, und -1)

**Prämie:** Überweisung einer einmaligen Prämie von 600 Euro zum 1. Januar 2020

**Aufwertung des 13. Monats:** 100% des Lohns nach vier Dienstjahren statt 75% (vorher mussten es 5 Dienstjahre sein, um 100% zu erreichen) / 66% des Lohns nach 3 Dienstjahren statt 50% / 33% des Lohns nach 2 Dienstjahren statt 25%.

**Gewinnbeteiligungsprämie:** der gleiche Betrag wird an sämtliche Arbeitnehmer ausgezahlt

## Hydro Aluminium / 53 Arbeitnehmer

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

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Lohnerhöhungen:** +0,15 Euro pro Stunde am 1. Juli 2018 und +0,5% der Lohnmasse als individuelle Lohnerhöhung für 2018 / +0,15 Euro pro Stunde am 1. Januar 2019 und +0,5% der Lohnmasse als individuelle Lohnerhöhung für 2019 / +0,20 Euro pro Stunde am 1. Januar 2020 und +0,5% der Lohnmasse als individuelle Lohnerhöhung für 2020

**Wartungsdienste:** Erhöhung um 45 Euro pro Woche der Prämie für Wartungsdienste (von 155 auf 200 Euro) / ein zusätzlicher Ruhetag pro Jahr für die Arbeitnehmer im Wartungsdienst.

**Einführung einer Anwesenheitszulage:** Eine Anwesenheitszulage von 50 Euro pro Trimester ohne unvorhergesehene Abwesenheit (außer Arbeits- oder Wegeunfall) wird ab dem 3. Trimester 2018 (Juli, August, September) ausbezahlt.



## Guardian Luxguard I

/ 300 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 6/6)

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 (rückwirkend) bis zum 31. Dezember 2020

**Lohnerhöhung:** +0,5% zum 1. Januar 2018 (rückwirkend) / +0,5% zum 1. Juni 2018 / +0,5% zum 1. Januar 2019 / +1,0% zum 1. Januar 2020

**Prämie für Nachtarbeit:** Wiederaufwertung auf 18% zum 1. Januar 2018 (rückwirkend) / auf 19% zum 1. Januar 2019 / auf 20% zum 1. Januar 2020

**Essensgutscheine (chèques-repas):** Wiederaufwertung für das gesamte Personal um 0,40€ pro Gutschein zum 1. Januar 2019 (Stückwert 8,80€) / +0,40€ pro Gutschein zum 1. Januar 2020 (Stückwert 9,20€)

**Sonstiges:** Einführung einer einheitlichen Tabelle für die Arbeitnehmer aus dem Produktions- und dem Wartungsbereich, mit verbesserten Entwicklungsmöglichkeiten / Verlängerung der Solidaritätsfrührente und Einführung der progressiven Frührente



## Administration communale de Hespérange

/ 147 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste (OGBL-Delegierte: 2/5)

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021.

**Lineare Lohnerhöhung:** +2,2% für 2015 (rückwirkend)

**Punktwerterhöhung:** +1,5% zum 1. Januar 2018 (rückwirkend)

**Prämien:** Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von +0,9% für 2016 (rückwirkend) / von 1% des Lohns im April 2017 (rückwirkend) / Erhöhung der außerordentlichen Monatsprämie von 7 auf 10 Punktwerte pro Monat

**Sonstiges:** Verbesserung des außerordentlichen Urlaubs / Anpassung der Familienleistungen auf 29 Punkte pro Monat für die Arbeitnehmer, die von den neuen Regelungen profitieren / Kleiderprämie von 24 Punkten jährlich.



## Vossloh Cogifer Kihn

/ 175 Arbeitnehmer

Syndikat Metallverarbeitende Industrie (OGBL-Delegierte 5/5)

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2019

**Erhöhung der Stundenlöhne:** am 1. Januar 2018 werden die Stundenlöhne sämtlicher Arbeitnehmer um zwei Stufen der Lohntabelle erhöht / am 1. Januar 2019 werden die Stundenlöhne sämtlicher Arbeitnehmer um drei Stufen der Lohntabelle erhöht.

**Erhöhung der Monatseinkommen:** am 1. Januar 2018 werden die Monatseinkommen um 51,90 Euro erhöht / am 1. Januar 2019 werden die Monatseinkommen um 77,85 Euro erhöht.



## Shell (Sàrl, Finance Luxembourg Sàrl et Treasury Luxembourg Sàrl)

/ 11 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Prämien:** eine einheitliche Prämie von 1.000€ netto wurde jedem Arbeitnehmer mit dem Lohn von Juni 2018 ausbezahlt / Erhöhung der Prämie „Safety-Wettbewerb“ auf 100€ statt bisher 75€.

**Essensgutscheine (Chèques repas):** Werterhöhung auf 10,80€ statt 9,30€

**Sonstiges:** Die Kollektiventlassungsprozedur wird nunmehr ab drei Entlassungen innerhalb von drei Monaten ausgelöst, statt ab 4 Entlassungen (die Rechtsvorschriften verlangen, dass sie ab 7 Entlassungen innerhalb von 3 Monaten ausgelöst wird).



## Tractel / Secalt

/ 175 Arbeitnehmer

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

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Lohnerhöhungen:** +45 Euro brutto ab dem 1. Mai 2018 / +45 Euro brutto ab Januar 2019 / +45 Euro brutto ab Januar 2020

# Kollektivverträge

## Bankensektor



Syndikat Finanzsektor

**Kollektivvertragsdauer:** vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020

**Einstufung und Bezahlung:** Einführung eines neuen Zahlungssystems nach 4 Funktionsgruppen / Einführung einer neuen Funktionseinstufungsmethode nach 5 Bewertungskriterien / Anpassung der Funktionen nach dem alten Kollektivvertrag an die Realitäten der aktuellen Funktionen innerhalb der Unternehmen (51 Beispiele von Schlüsselfunktionen) / Gewährung von einem Prozent der Lohnmasse in Verbindung mit Kompetenzen / Darüber hinaus Verpflichtung der Verteilung dieses Geldes an mindestens 1% der Arbeitnehmer / Einführung einer Treueprämie anstatt der Juniprämie: Diese Prämie hängt mit dem Dienstalter zusammen und beträgt 1% des Lohns / Dienstalterprämie für die vorhandenen Arbeitnehmer in die Treueprämie einbezogen / Jährliche garantierte Promotion von 1% über einen Zeitraum von 8 Jahren für die Arbeitnehmer ohne Bankerfahrung.

**Arbeitszeit:** Einführung einer Referenzperiode von 4 Monaten.

**Ausbildung:** Gewährleistung eines Individualrechts auf Ausbildung für jeden Arbeitnehmer.

**Ausbildungshaushalt:** 1,5% der Referenzlohnmasse

Jedoch ist es bedauerlich, dass die Mehrheitsgewerkschaft im Sektor auf jegliche lineare Lohnerhöhung verzichtet hat und akzeptiert hat, die Aufstiegs Garantien abzuschaffen, die in den Tabellen mit dem Dienstalter zusammenhängen. Dabei sahen die gemeinsamen Forderungen von den drei Gewerkschaften eine Erweiterung der Aufstiegs Garantien, sowie eine jährliche lineare Lohnerhöhung von 1,5%, vor.

## Versicherungssektor



Syndikat Finanzsektor

Abkommen wurde am 16. Mai 2018 unterzeichnet für die Jahre 2018, 2019 und 2020

**Bezahlung:** Die im Juni ausbezahlte Konjunkturprämie wird für 2018 um 10% (Basis 2017) für 2019 um 13,3% (Basis 2017) und für 2020 um 16,7% (Basis 2017) erhöht / eine außergewöhnliche Prämie von 600 Euro wird 2018 und von 300 Euro wird 2020 ausbezahlt / die Anfangslohntabellen für Neueingestellte sowie die Stufen 1 und 2 werden für 2018 um 2%, für 2019 um 1,25% und für 2020 um 1,25% erhöht / die Aufstiegs Garantie ab der 1. Stufe bis die 2. Stufe wird von 6 bis 9 Euro erhöht.

**Weiterbildung:** Es wird ein individuelles Recht von 40 Stunden jährlich gewährt / Jedem Arbeitnehmer wird ein jährlicher Ausbildungsplan garantiert.

## Nachrichten von der Basis

### Der Bau, das sind wir

Etwa 2.500 Arbeitnehmer aus dem Bausektor sind dem Aufruf des OGBL-Syndikats Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion gefolgt und haben am 5. Juli in den Straßen von Luxemburg-Stadt demonstriert. Während der OGBL eine Anhebung um 4,5% der realen Löhne über drei Jahre, einen Kollektivvertrag für sämtliche Arbeitnehmer, die Verwaltungsarbeitnehmer inklusive, sowie bessere Arbeitsbedingungen und einen freien und unbeschränkten Zugang zur Berufsausbildung fordert, sieht er sich einem Patronat gegenüber, das es ablehnt, ernsthaft zu verhandeln. Wir werden in unserer nächsten Ausgabe näher auf diesen Konflikt und auf diese große Kundgebung eingehen.



### Handel: Illegale Geschäftsöffnung verhindert

Es bedurfte des Eingriffs vom OGBL-Syndikat Handel, damit einige Einkaufszentren im Norden des Landes am vergangenen 22. Juni, Vorabend des Nationalfeiertags, doch schließlich ihre Türen um 18 Uhr schlossen. Einige von ihnen hatten in der Tat vor bis 19 Uhr geöffnet zu sein, obwohl das Gesetz klar vorsieht, dass der Geschäftsschluss, am Vorabend von Feiertagen, vom Nationalfeiertag, an Heiligabend und an Silvester, auf 18 Uhr festgelegt ist.

### Mille-Services hat Konkurs angemeldet: 21 Arbeitnehmer sind betroffen

Gegen das Elektrounternehmen Mille-Services Sàrl wurde am Freitag, dem 22. Juni 2018 ein Konkursverfahren eröffnet.

Aus Verfahrensgründen müssen aber noch Sozialplanverhandlungen eingeleitet werden, bevor eine mögliche Präsentation von Forderungsanmeldungen der 21 betroffenen Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden kann.

Der OGBL wird natürlich die Arbeitnehmer des Unternehmens in sämtlichen Etappen dieses Dossiers begleiten. Er hat sich übrigens schon am 25. Juni mit den Arbeitnehmern und dem im Zusammenhang mit diesem Konkurs ernannten Kurator getroffen.

Schließlich bedauert der OGBL erneut, dass die Arbeitnehmer erst an dem Tag an dem er ausgesprochen wurde, vom Konkurs ihres Unternehmens erfahren haben.



### LISER: Der OGBL hat das nationale Schlichtungsamt angerufen

Der OGBL hat das nationale Schlichtungsamt im Rahmen des Konflikts angerufen, den die Arbeitnehmer des Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (LISER, früher CEPS/INSTEAD) mit ihrer Direktion haben. Der Streitgegenstand besteht im Vorhaben der Direktion die Anfangslöhne und die Lohnentwicklungsperspektiven zu reduzieren sowie die Entlohnung von der Leistung abhängig zu machen.

Mehr Infos auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)



# Sektorielle Herausforderungen



**Christian Sikorski**  
Zentralsekretär  
des Syndikats  
Öffentliche Dienste

Lohnbedingungen im öffentlichen Dienst

## Die Lohngleichheit (wieder)herstellen!

Staats- und Gemeindeverwaltungen: Der OGBL prangert die größer werdenden Lohnungleichheiten an und fordert eine Harmonisierung innerhalb des öffentlichen Dienstes.

### Öffentlicher Dienst

Das Personal im öffentlichen Dienst ist in verschiedene Kategorien unterteilt.

Personalkategorien	Entlohnung	Situation	Recht	Kodex
Beamte	Gehalt	statutarisch	öffentlich-rechtlich	Verwaltungsrecht
Staats- oder Gemeindebedienstete	Entlohnung	reglementarisch	öffentlich-rechtlich	Verwaltungsrecht
Arbeitnehmer	Lohn	vertragsgebunden	privatrechtlich	Arbeitsrecht

Die Löhne werden in Lohnpunkten ausgedrückt und werden mit einem **Punktwert** multipliziert.

Im öffentlichen Dienst werden 2 verschiedene **Punktwerte** angewandt;

- ein **hoher Punktwert** zum Berechnen der Gehälter der Beamten;
- ein **niedriger Punktwert** zum Berechnen der Entlohnung der Staats- und Gemeindebediensteten („employés“), wie auch der Löhne der Staatsarbeitnehmer und jenen Arbeitnehmern in den Gemeinden, die sich an den Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer anlehnen.

Der Unterschied zwischen den beiden Punktwerten beträgt derzeit 5,31%. ◊

### Gemeindeverwaltungen und interkommunale Syndikate – ein Lohnwirrwarr

#### Ungleichheiten bei kommunalen Löhnen

2 allgemeine Lohnkategorien sind auf kommunaler Ebene zu erkennen; auf der einen Seite die Gemeinden, die sich an den Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer halten und auf der anderen Seite die Gemeinden, die den Kollektivvertrag der Südgemeinden anwenden; die Einen unterstehen dem niedrigen Punktwert, die Anderen kommen in den Genuss des hohen Punktwerts.

Dazu kommen im kommunalen Sektor mehr als vierzig Variationen bezüglich der zwei wichtigsten Verträge.

#### Privatisierung und Auslagerung der kommunalen Dienste

Verschiedene Gemeinden haben schon kommunale Dienstleistungen an kommerzielle Anbieter oder an assoziative oder karitative Einheiten ausgelagert.

In den meisten Fällen bedeutet die Auslagerung kommunaler Dienste niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen. In diesen Fällen sind sie gleichbedeutend mit sozialem Dumping. ◊

## Post- und Telekommunikationsunternehmen

### Eine Verwaltung wird zu einem Unternehmen

Der Luxemburger Staat, mit seiner Marke Post Luxembourg, erobert die Märkte indem er seine Funktionsweise immer weiter an rein kommerziellen Betrieben inspiriert, und dabei die Dienstleistungen von allgemeinem Interesse vernachlässigt. ◇

### Der OGBL fordert

- Den sofortigen Stopp des staatlichen Sozialdumpings durch die Harmonisierung nach oben der Lohn- und Arbeitsbedingungen für sämtliches Personal, das für staatliche Einrichtungen arbeitet;
- Die Einführung eines einheitlichen Kollektivvertrags der den ganzen kommunalen Sektor abdeckt, im Sinne einer Lohngleichheit aller kommunalen Arbeitnehmer und der Absicherung ihrer Lohn- und Arbeitsbedingungen.
- Die Teilnahme des OGBL an den Lohnverhandlungen im öffentlichen Dienst, für dauerhafte Lohn- und Arbeitsbedingungen, mit dem Ziel, einen qualitativ hochwertigen öffentlichen Dienst zu gewährleisten.

## 4 Lohnsituationen für ein 4-Klassen-Lohnsystem

Post Luxembourg	Belegschaft	in %	Entlohnungen	Recht	Verhandlungsführer
Belegschaft am 31/12/2017	2.869				
Beamte	858	29,91	Verwaltungsrecht	öffentlich	Staat
Angestellte beim Staat	488	17,01	Verwaltungsrecht	öffentlich	Staat
Staatsarbeitnehmer	315	10,98	Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer	privat	Staat
Arbeitnehmer „Privatbeamte“	163	5,68	Spezialabkommen	privat	Post Luxembourg
Arbeitnehmer nach dem Kollektivvertrag Post Luxembourg	1045	36,42	Kollektivvertrag Post Luxembourg	privat	Post Luxembourg

Die Lohnunterschiede zwischen den 4 Kategorien können bis zu 45% erreichen.

## Luxtram SA

### Die öffentlichen Behörden gründen ihr Unternehmen und entgleisen im sozialen Bereich

Um das Projekt Tram in Luxemburg durchzuführen, hat die Regierung die Wahl getroffen, sowohl den Betrieb als auch die Verwaltung des Trams einer Gesellschaft zu überlassen die die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft hat.

Der Staat besitzt 2/3 und die Stadt-Luxemburg 1/3 des Kapitals.

Der Gehaltsunterschied zwischen den Arbeitnehmern bei Luxtram SA und den Lohnstandards beim öffentlichen Dienst liegt zwischen -30% und -50%.

Ihre Arbeitsverfügbarkeit liegt bei 13 Stunden am Tag, verglichen mit den 10 Stunden der Eisenbahner. ◇

### Vergleichstabelle betreffend die Lohnunterschiede beim öffentlichen Dienst

Kategorie	Luxtram SA	Post Luxembourg	Staatsarbeitnehmer	Südgemeinden	Statut
Arbeitnehmer	-43,12%	-35,21%	-1,13%	Referenz	/
Handwerker	-52,11%	-36,97%	-11,20%	-6,00%	Referenz
Abitur	-38,00%	-27,69%	/	/	Referenz
Bachelor	-32,29%	-31,70%	/	/	Referenz

Die Unterschiede wurden berechnet auf Basis des Lohns zum Karriereende im Verhältnis zum Referenzlohn, der den vorteilhaftesten Lohn in jeder Kategorie darstellt. Die Rechnung beinhaltet ausschließlich die Lohnelemente, die nicht von Kollektivverträgen bestimmt sind.

## Ansichten / Immigrierte

# Für eine sozialere, gerechtere und brüderlichere Gesellschaft

Seit nunmehr 33 Jahren setzt die Immigriertenabteilung des OGBL sich ein für eine Politik im Dienste des Landes und aller Bürger die dort wohnen.



In sämtlichen Ländern der Welt, und die europäischen Länder stehen hier in nichts nach, sind die Arbeitsmigranten, ob Immigrierte oder Flüchtlinge, die die am häufigsten die schwersten Berufe ausüben, die die niedrigsten Löhne bekommen und die schwierigsten Lebensbedingungen haben, ohne dabei über die Diskriminierung zu sprechen, deren Opfer sie oft sind.

Da der OGBL sich immer in der ersten Linie befand, um die Rechte der Arbeitnehmer und Rentner zu verteidigen, gegen jegliche Form von Diskriminie-

rung zu kämpfen, ohne Unterscheidung bezüglich Nationalität oder Wohnsitz, lag es eigentlich auf der Hand, dass er eine den Immigranten gewidmete Sektion gründete, und dies schon vor 33 Jahren. Diese Abteilung hat heute 19.000 Mitglieder und stellt demnach in Luxemburg die repräsentativste Struktur der immigrierten Bewohner dar.

Die OGBL-Immigriertenabteilung nimmt sich natürlich aller Themen an, bei denen es speziell um die Immigrierten geht, aber nicht ausschließlich. In der Tat, da es die Immigrierten sind, die oft die



### Die luxemburgische Staatsangehörigkeit annehmen

Die Immigriertenabteilung begrüßt die letzte Reform des Nationalitätengesetzes. Diese entspricht weitestgehend den Forderungen der Abteilung, insbesondere die neue Regelung über den Zugang zur Nationalität, für alle die länger als 20 Jahre in Luxemburg leben, wohnen und arbeiten. Die Immigriertenabteilung fordert alle, die die Bedingungen des neuen Gesetzes erfüllen, dazu auf, die Luxemburger Staatsangehörigkeit anzunehmen, und über diesen Weg das Wahlrecht auf nationaler Ebene zu erlangen. <

schwersten Berufe ausüben und die sich am untersten Ende der Lohnhierarchie befinden, legt die Immigriertenabteilung ebenfalls einen ganz besonderen Wert auf verschiedene Dossiers, bei denen es sicherlich nicht nur um Immigrierte geht, doch die sie in höchstem Maße betreffen. So ist die Sorge um den sozialen Mindestlohn und seine notwendige Erhöhung der Immigriertenabteilung nicht fremd. Das Gleiche gilt für sämtliche Fragen in Verbindung mit dem Arbeitsrecht (unsichere Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, berufliche Wiedereingliederung,...) oder mit dem Sozialrecht (Renten, Gesundheitspolitik, „Tiers payant généralisé“,



## Pflegeversicherung: Die Versicherten über ihre Rechte in Kenntnis setzen

Die OGBL-Immigriertenabteilung setzt sich dafür ein, dass das Ministerium für soziale Sicherheit eine breit angelegte Informationskampagne über die Rechte und Leistungen der Pflegeversicherung startet.

Eine große Anzahl von Pensionierten ist in der Tat in ihr Herkunftsland zurückgekehrt, besonders nach Portugal und Italien. Diese Pensionierten, die mögliche Empfänger der Sozialversicherungsleistungen sind, wissen oft nicht, dass es diese Versicherung gibt. Sie haben jedoch zu dessen Finanzierung beigetragen und tun dies immer noch. Der Staat steht in der Pflicht, sie über ihre Rechte zu informieren.

Die über Internet zugänglichen Informationen bleiben ungenügend. Schriftliche Informationen in mehreren Sprachen sind für sämtliche Pensionierten erforderlich, insbesondere für die die beschlossen haben, im Ausland zu leben.

das Limit von 52 Wochen Krankheitsdauer, die Pflegeversicherung,...), ohne dabei den Wohnraum zu vergessen, der für die Niedriglohneempfänger schwer zugänglich ist oder die Europapolitik, die den politischen Rahmen in den verschiedenen europäischen Staaten festlegt. ◊

## Anerkennung des Invalidenstatuts zwischen Luxemburg und Portugal

Die OGBL-Immigriertenabteilung hat 2017 das 20. Jubiläum des Abkommens zwischen Portugal und Luxemburg zur Anerkennung des Invalidenstatuts der Rentenantragssteller gefeiert. Dieses Abkommen war das direkte Ergebnis einer OGBL-Initiative aus dem Jahr 1993, die schließlich 1997 erfolgreich war. Es ist außergewöhnlich und ist das einzige bilaterale Abkommen, das zwischen Mitgliedstaaten der EU existiert, und ist somit ein Modell, das von anderen Ländern aufgegriffen werden könnte und ebenfalls von anderen Bereichen der Sozialversicherung. All dies hinsichtlich einer besseren Harmonisierung der sozialen Rechte innerhalb der EU.

Die Immigriertenabteilung stellt allerdings leider fest, dass die Kommunikation zwischen dem Centro Nacional de Pensões (CNP) aus Portugal und dem CNAP in Luxemburg noch dürftig ist, was große Probleme für die Betroffenen mit sich bringt. Die Informationen die das CNP dem CNAP liefern müsste, brauchen Monate und sogar Jahre, was ein großes Hindernis für die Ausführung einiger Sozialversicherungsrechte darstellt, insbesondere bezüglich der Renten. ◊



**Rentnerabteilung**

## 17. Moselfahrt an Bord der „MS Princesse Marie-Astrid“ Zum Abschluss der Traubenlese nach Mettlach (Saarschleife)

**Donnerstag, den 4. Oktober 2018**

**Programm**

9.30 Uhr	Treffpunkt am neuen Quai in Grevenmacher
10.00 Uhr	Abfahrt nach Mettlach (Saarschleife) Mittagessen an Bord (Zwei Menüs zur Auswahl*)
14.00 - 16.00 Uhr	Besichtigung von Mettlach
16.00 Uhr	Abfahrt nach Grevenmacher
20.00 Uhr	Ankunft in Grevenmacher



Unterhaltungsmusik während der Schifffahrt (Neuer DJ)

Kostenbeitrag: **75 €** pro Person

(im Preis enthalten sind Schifffahrt, Busse nach Grevenmacher und zurück nach Düdelingen, ein Glas Champagner und das Mittagessen)

Eingeladen sind OGBL - Mitglieder mit ihrem Partner (max. 200 Personen).

**Anmeldung erfolgt durch Überweisung des Kostenbeitrags bis spätestens den 25. September 2018**

OGBL trésorerie générale CCPLLULL LU87 1111 0002 3642 0000  
mit dem Vermerk: „MARIE-ASTRID Menü 1 oder Menü 2“.

**Aufgepasst: Bitte bringen Sie den Zahlungsbeleg mit!**

**Menü 1\***

Gemüsecremesuppe  
Königinnenpastete  
Hausgemachtes Eis

**Menü 2\***

Gemüsecremesuppe  
Choucroute garnie  
Hausgemachtes Eis

**Kontaktperson:**  
**Frau Daniela Da Silva**  
**Tel.: 54 05 45 - 288**



**Fatima-Wallfahrt und das Johannistfest**



Der OGBL hat am vergangenen 10. Mai an der „Interkulturellen Fatima-Wallfahrt“, die jedes Jahr an Christi Himmelfahrt in Wiltz stattfindet teilgenommen (Foto links). Die Gewerkschaft Nr. 1 war ebenfalls am vergangenen 24. Juni in Esch/Alzette dabei, um das Johannistfest zu feiern. (Foto rechts).



## Zoom auf die Lokalsektionen

---

T H E A T E R

# De roude Fuedem

Regie:  
**Rafael Kohn**  
a **Nilton Martins**



Veranstaltungsdaten  
auf [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

# Zoom auf die Lokalsektionen

## Schachturnier

Die OGBL-Lokalsektionen haben am vergangenen 5. Mai die 1. Ausgabe des „OGBL-Schachturniers“ organisiert, das in der Maison du Peuple in Esch/Alzette stattgefunden hatte. Zwei Tage zuvor war auch ein Simultanschachspiel mit der „Grand maître“ Elvira Berend organisiert worden. ◊



## Sektion Musel-Sauer

Die Sektion Musel-Sauer hat am vergangenen 3. Juni einen geführten Spaziergang durch den Weinberg von Marc Weyer in Grevenmacher organisiert. Ein spielerischer und zugleich lehrreicher Spaziergang. ◊



## Die nächsten Termine

Datum	Sektion	Aktivität
28/07/2018	Belgische Grenzgänger	Teilnahme an der Fachmesse des „Mouvement paysan“ (Semel-Neufchâteau)
29/07/2018	Musel-Sauer	Teilnahme an der Braderie in Grevenmacher
31/08/2018	Wiltz	Gedenkfeier für den Streik von 1942 (am Grab von Hans Adam)
31/08/2018	Esch	Gedenkfeier für den Streik von 1942 (Portal Raemerich und Brillplatz)
03/09/2018	Luxemburg-Zentrum	Teilnahme an der Braderie in der Stadt-Luxemburg
14/09/2018	Kordall	Jubilärfest der Sektion Petingen
21/09/2018	Esch	Theater (Maison du peuple)
22/09/2018	Wiltz	Mitgliederversammlung (Schumanseck)
25/09/2018	Differdingen	Theater (früheres Rathaus)
28/09/2018	Audun-le-Tiche/ Villerupt/Pays Haut	Teilnahme an der internationalen Messe in Metz
29/09/2018	Luxembourg-Zentrum	Mitgliederversammlung (Hesperingen)
06/10/2018	Fiels Lënster Nidder- raanwen	Jubilärfest der Sektion Gonderingen („Aal Schoul“)
06/10/2018	Wiltz	Fëscherdag (Bauschleiden)
06/10/2018	Uelzechtall	Theater (Ort muss noch festgelegt werden)
07/10/2018	Kordall	Ausflug nach Saarburg

## Sektion Belgische Grenzgänger

Die Sektion der belgischen Grenzgänger und die „Amis du rail“ haben am vergangenen 17. Mai, am frühen Morgen, den Pendlern im Bahnhof Libramont (B) das Frühstück angeboten. ◊



Mehr Infos über die Sektionsaktivitäten in der Agenda unter [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)

## Sektion Kordall

# Ausflug 2018 nach Saarburg

**Sonntag, den 7. Oktober 2018**

Abfahrt der Busse des Reiseunternehmens Huberty um:

- 8.00 Uhr in Rodange bei der Sportshalle, rue Jos Moscardo
- 8.05 Uhr in Petingen bei der Sportshalle, rue Pierre Hamer
- 8.15 Uhr in Bascharage beim «Käerjenger Treff», av. de Luxembourg



Abfahrt in Remich um 9.30 Uhr Richtung Saarburg an Bord von Navitours  
Live-Musik an Bord auf der Hin- und Rückfahrt.

Das Mittagessen während der Schiffsreise:

**Gruß aus der Küche**  
**Rieslingspastete mit Salat**  
**Perlhuhnbrust, gefüllt mit Waldpilzen,**  
**mit einer leichten Portweinsoße und Beilage**  
**Torte „Tatin“ mit Vanilleeis**

Gegen 14.15 Uhr sind wir in Saarburg wo wir dann den reizvollen Stadtkern besichtigen können.  
Um 15.45 Uhr geht es dann wieder zurück nach Remich wo wir gegen 20.00 Uhr ankommen.

Auf der Rückfahrt wird zum Abendessen Kaffee und Kuchen aufgetischt.

Der Teilnehmerbeitrag inklusive Hin- und Rückfahrt mit dem Bus, Schifffahrt, Mittag- und Abendessen, (*Getränke sind nicht inbegriffen*), beträgt: **60 €** für Mitglieder des OGBL und ihre Begleitung **100 €** für Nichtmitglieder des OGBL

**Anmeldung bis spätestens am 23. September 2018 an:**

- per Anruf:

H. Berchem: 50 10 73  
 L. Fusulier: 50 85 34 / 621 422 713  
 A. Thill: 50 61 36 / 621 301 508

- per E-Mail:

nellymauer@gmail.com

- per Post:

Nelly Mauer 7, rue Amalbergue  
 L-4806 Rodange

Die Einzahlung des Betrages auf das Konto  
 OGBL Section Kordall

**BILL LU71 0022 1472 8725 7000**  
 mit dem Vermerk „Ausflug 2018“  
 gilt als definitive Anmeldung.





## Praktische Fragen / nützliche Infos

### Der Arbeitsvertrag

# Hat das Kriterium des Unterordnungsverhältnisses noch eine Zukunft?

Wenn das Arbeitsrecht ursprünglich „von der und für die Industriegesellschaft geschaffen wurde, die sich durch hierarchische Organisationsmodi kennzeichnet“, so hat die Entwicklung der neuen Technologien, sowie das Auftauchen des „zerstörerischen“ Wirtschaftsmodells stark dazu beigetragen, die Grenzen seines Anwendungsbereichs zu verdunkeln.

Zum Beispiel sind verschiedene Lösungen die vor Gericht zurückbehalten wurden, verwunderlich oder widersprüchlich: so bekamen Kandidaten einer Reality-TV-Show den Statut des Arbeitnehmers zugestanden, während ein Fahrer/Lieferant einer Internetplattform mehr Schwierigkeiten hat, als Arbeitnehmer anerkannt zu werden, obwohl er sich in einem viel stärkeren Abhängigkeitsverhältnis befindet.

Unter diesen Unsicherheitsfaktoren nimmt die Uberisierung<sup>3</sup> einen wichtigen Platz ein, und tendiert dazu,

den Arbeitnehmerstatus durch den Status eines Selbstständigen zu ersetzen, mit der Begründung, dass die Arbeiter direkt mit Hilfe von digitalen Plattformen mit ihrer Kundschaft in Verbindung gesetzt werden

In der ganzen Welt waren zahlreiche Gerichtsbarkeiten also dazu veranlasst, sich mit der Frage des Arbeitnehmer- oder Statuts des Selbstständigen der Fahrer der Firma Uber zu beschäftigen, und die Lösungen, die dabei herauskamen, sind unterschiedlich und gegensätzlich:

- *Aslam and Farras v. Uber (UK, 2017)*: Die Uber-Fahrer sind als „workers“ (Arbeiter) zu betrachten
- *Uber vs NUPSAW and SATAWU (USA, California, 2017)*: Die Uber-Fahrer sind als „employees“ (Angestellte) zu betrachten
- *Mc Gillis v Uber (USA, Florida, 2017)*: Die Uber-Fahrer sind nicht als „employees“ (Angestellte) zu betrachten
- *Menard vs Uber (France, Paris, 2018)*: Dieser Fahrer wurde nicht als Arbeitnehmer anerkannt, insbesondere aus dem Grund, dass er über eine große Arbeitsstundenautonomie verfügte, und dass er frei war, Fahrten anzunehmen oder nicht.

Diese widersprüchlichen Lösungen bringen für die Arbeitnehmer eine erhebliche Rechtsunsicherheit mit sich, was einige Autoren dazu bewogen hat, eine methodologische Erneuerung der

Beurteilung des Bestehens eines Arbeitsvertrags vorzuschlagen.

### Die aktuelle Herangehensweise: das Unterordnungsverhältnis

Jeder Arbeitsvertrag definiert sich durch das Bestehen eines Unterordnungsverhältnisses des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Hierbei handelt es sich also um den Schlüsselbegriff, der es ermöglicht den Arbeitsvertrag vom Dienstleistungsvertrag<sup>4</sup> oder vom Freelance-Vertrag zu unterscheiden.

Laut Definition der Gerichtsbarkeit<sup>5</sup>, enthält der Arbeitsvertrag drei Elemente:

- i.) Die Arbeitsleistung;
- ii.) Die Zahlung eines Lohns;
- iii.) Das Unterordnungsverhältnis, das von der Führungskraft ausgeht und dem Arbeitgeber zusteht.

Diesbezüglich haben die Luxemburger Gerichte<sup>6</sup> schon das Bestehen des Unterordnungsverhältnisses zurück-

<sup>1</sup> «Vers un droit de l'activité professionnelle», J. Barthelemy, Sozialrecht, Nr.3 März 2017

<sup>2</sup> Um einen von Futurologen geschätzten Begriff zu übernehmen

<sup>3</sup> Seit seiner Veröffentlichung 2017, hat das französische Wörterbuch „Le Petit Robert“ das Wort „ubériser“ („uberisieren“) eingeführt: „vgl. Übers. 1.(von Uber, Name einer Start-up). (Einen Aktivitätensektor) umändern mit einem innovativen Wirtschaftsmodell, das von der Digitalisierung Gebrauch macht. Start-up, die die Hotelbranche uberisiert. (Substantiv, weiblich: Uberisierung).

<sup>4</sup> Anders ausgedrückt der „Unternehmensvertrag“

<sup>5</sup> Kassationsgericht, 2. Februar 1989, Wenzel und Majerus c/ SA Texaco Luxembourg

<sup>6</sup> „Es liegt an den Gerichtsbarkeiten, die Verträge, die zwischen den Parteien geschlossen sind, zu interpretieren, mit dem Ziel ihnen einen wahrhaftigen juristischen Status zurückzugeben, da der alleinige Wille der Interessierten unfähig ist, die Arbeitnehmer dem Sozialstatut zu entziehen, das gezwungenerweise aus der Ausführung ihrer Aufgaben hervorgeht.“

behalten, indem sie den Unterschied zwischen folgenden Formen machen:

*„Die Befugnis des Arbeitsleistungsempfängers Aufträge und Richtlinien bezüglich der Modalitäten der Arbeitsausführung vorzugeben und einseitig zu beschließen, welche die Arbeitsverhältnisse sind, unter denen der Arbeitnehmer seine Aktivität ausübt;“*

Oder auch noch

*„Die Befugnis, regelmäßig die Arbeitsausführung zu kontrollieren und auch Disziplinarmaßnahmen zu ergreifen“. Das Unterordnungsverhältnis kommt so zum Ausdruck, „nicht nur über die Befugnis tagtäglich und einseitig die Unterwerfungen, denen der Arbeitnehmer ausgesetzt ist zu gestalten, sondern sie sind langfristig anwendbar, sowohl auf der beruflichen wie auf der disziplinarischen Ebene“.*

Die Gerichtsbarkeiten legen folgende Elemente zur Bestimmung des Unterordnungsverhältnisses fest:

- Vom Arbeitgeber beschlossenen Zeit- und Arbeitsplänen unterliegen;
- Anmeldung als Arbeitnehmer beim Sozialversicherungszentrum (CCSS);
- An einem vom Arbeitgeber festgelegten Ort arbeiten;
- Vom Arbeitgeber präzise Anweisungen und Aufträge bekommen;
- Anwesenheitspflicht zu bestimmten Zeitfenstern
- Eine Kundschaft aufgezwungen bekommen;
- Zugang haben zu betriebsinternen Dienstleistungen;

- Arbeiten mit von der Firma zur Verfügung gestelltem Material;
- Eine Email-Adresse der Firma haben;

### Die neue Herangehensweise: die Eigenschaften des Arbeitgebers

Seitdem sie auf dem Wirtschafts-Markt aufgetaucht sind, leugnen Uber & Co die Tatsache an, Arbeitgeber der Fahrer/Lieferanten, die auf ihrer Plattform eingetragen sind, zu sein, mit der Begründung, dass sie nur einen Kunden/ Benutzer mit einem Dienstleister in Verbindung bringen: Es gebe kein Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen und ihren Fahrern/Lieferanten.

Wenn sie mit Uber & Co einen Vertrag abschließen, unterzeichnen die Fahrer/ Lieferanten keinen Arbeitsvertrag, sondern einen Zusammenarbeitsvertrag.

Da die Anwendung des Kriteriums der Unterordnung sich als wenig angepasst an diese sogenannten „horizontalen“ Wirtschaftsmodelle erweist, hat ein britischer Professor, Jeremias Prassl, die Herangehensweise an den Arbeitsvertrag erneuert indem er das Kriterium des Unterordnungsverhältnisses durch die fünf Funktionen erweitert,

die einen Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis kennzeichnen:

1. Die Einrichtung und das Beenden des „Arbeitsverhältnisses“;
2. Die Beschaffung der durchzuführenden Aufgabe und ihre Entlohnung;
3. Das Erhalten der „aus der Arbeit des Fahrers entstandenen Früchte/Gewinne“ über den direkten Erhalt des Preises des geleisteten Dienstes;
4. Die „interne Marktverwaltung des Unternehmens“ über die Koordination und die Kontrolle der Produktionsfaktoren der Dienstleistung;
5. Die Unternehmensführung auf dem externen Markt gegenüber der Konkurrenz

Es gilt zu unterstreichen, dass diese neue Herangehensweise eine wertvolle Hilfe für die Richter ist, die sich in Zukunft zur Existenz eines Arbeitsvertrags im Rahmen der Entwicklung der neuen Wirtschaftsmodelle äußern müssen, und wird einen besseren Schutz für diese falschen Selbstständigen innerhalb der Wirtschaft 4.0 ermöglichen. ◊



<sup>7</sup> CSJ, 24. März 2005, rôle n°29163

# Praktische Fragen / nützliche Infos

## Arbeitsrecht

### Die Kündigung wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers

Seit April 2018 ist das Arbeitsgesetzbuch in Bezug auf die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers aktualisiert. Diese Änderungen wurden durch diesbezügliche Rechtsprechungen nötig, insbesondere in vom OGBL geführten Gerichtsprozeduren.

Fortan, wenn die Kündigung des Arbeitnehmers wegen schwerwiegender Verfehlung des Arbeitgebers vom Arbeitsgericht für berechtigt und begründet angesehen wurde, hat der Arbeitnehmer automatisch Anspruch auf:

- die Kündigungsausgleichsentschädigung<sup>1</sup> die dem Lohn der Kündigungsfrist entspricht welche der Arbeitgeber im Falle einer fristgerechten Kündigung hätte einhalten müssen (2, 4 oder 6 Monate je nach Betriebszugehörigkeit),
- die Abgangsentschädigung<sup>2</sup> (1, 2, 3, 6, 9 oder 12 Monate je nach Betriebszugehörigkeit) und
- Schadenersatz.<sup>3</sup>

Als schwerwiegendes Vergehen gilt jede Tatsache oder Fehler, welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich und endgültig unmöglich macht<sup>4</sup>, wie zum Beispiel: keine Lohnauszahlung (laut Rechtsprechung reicht 1 Monat allerdings nicht aus); wiederholt unregelmäßige und/oder verspätete Lohnauszahlungen; Mobbing oder sexuelle Belästigung.

<sup>1</sup> Art. L. 124-6(2) Arbeitsgesetzbuch,

<sup>2</sup> Art. L. 124-7(1) Arbeitsgesetzbuch,

<sup>3</sup> Art. L. 124-10(1) Arbeitsgesetzbuch,

<sup>4</sup> Art. L. 124-10(2) Arbeitsgesetzbuch,

Die Bestimmungen in Bezug auf die Arbeitslosenunterstützung wurden ebenfalls angepasst:

*Im Falle einer Kündigung aus schwerwiegenden Gründen, einer Kündigung des Arbeitnehmers basierend auf sexueller Belästigung oder schwerwiegendem Verfehlen seitens des Arbeitgebers, kann der Arbeitsuchende, mittels eines einfachen Antrags, den Präsidenten des zuständigen Arbeitsgerichtes bitten, die Zuteilung der Arbeitslosenunterstützung vorläufig zu gestatten in Erwartung des endgültigen Urteils über die Rechtmäßigkeit oder Begründetheit der Kündigung.<sup>5</sup>*

In jedem Fall, zur Bewertung des oder der Fehler, als auch zum Aufsetzen des Kündigungsbriefes und zur weiteren Betreuung des Falles, sollte eine unserer Zweigstellen aufgesucht werden. ◊

Entdecken Sie unsere neue Rubrik **„Die alltäglichen Fragen“** auf der Webseite [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) unter **„Veröffentlichungen“**.

<sup>5</sup> Art. L. 521-4(2) Arbeitsgesetzbuch,

### Sie können mit uns Kontakt aufnehmen

- per E-Mail: [info@ogbl.lu](mailto:info@ogbl.lu)
- per Telefon unter: (+352) 2 6543 777
- per Brief oder persönlich bei einer unserer Dienststellen/in einem unserer Büros

**Sie werden die Adressen und die Öffnungszeiten unserer Dienststellen/Büros finden, auf unserer Webseite [www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu) unter „Wo Sie uns finden“**

Unsere Büros in Wiltz werden ab dem 27. Juli 2018 für die Sommerferien geschlossen sein.  
Sie werden wieder am 6. September 2018 öffnen.

# PROJEKT

## Zentrum für gewerkschaftliche und berufliche Fortbildung in Cabo Verde

### Wir errichten ein Zentrum für gewerkschaftliche und berufliche Fortbildung in Cabo Verde

Der zukünftige Hauptsitz in der rua 5 de Julio in Praia – der Hauptstadt von Cabo Verde – wird nach Maß gebaut, das Personal wird sorgfältig ausgewählt, zusammengestellt und ausgebildet und das Konzept sowie das Ausbildungsprogramm gewissenhaft auf die Bedürfnisse der kapverdischen Bevölkerung und der Gewerkschaftsorganisationen abgestimmt.

Projektdauer: 1. Juni 2018 – 31. Mai 2021

#### Wozu dieses Projekt?

Die kapverdischen Gewerkschaften verfügen nur über begrenzte personelle und finanzielle Ressourcen. Das Zentrum für gewerkschaftliche und berufliche Fortbildung wird dazu beitragen:

1. die Fähigkeit der Gewerkschaftsvertreter, die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen, erheblich zu stärken und
2. die Kenntnisse und Fähigkeiten der kapverdischen Bevölkerung im Bereich Sozialschutz und Arbeitsrecht zu stärken.

#### Und wieso wir?

Die Regierungen von Luxemburg und Cabo Verde haben beschlossen, die bilateralen Wirtschafts- und Handelsbeziehungen zwischen ihren Ländern zu intensivieren. Die luxemburgische und die kapverdische Wirtschaft werden sich im Zuge dessen vermutlich weiter verflechten und damit auch die Schicksale der jeweiligen Arbeitnehmer und Angestellten.

Aus dieser Perspektive erscheint die Zusammenarbeit zwischen den kapverdischen und luxemburgischen Gewerkschaften fast logisch oder zumindest sehr angemessen.

#### Wer wir sind

Wir, das sind die OGBL Solidarité Syndicale a.s.b.l. und ihr Projektpartner UNTC-CS, der bedeutendste Gewerkschaftsbund in Cabo Verde. Er umfasst 19 Mitgliedsorganisationen auf den 9 bewohnten Inseln von Cabo Verde.



#### Unterstützen Sie uns!

IBAN: LU54 1111 0828 4810 0000  
BIC: CCPLLULL  
Verwendungszweck: Une brique pour le Cap Vert

Die OGBL Solidarité Syndicale a.s.b.l. ist eine staatlich zugelassene Organisation, finanzielle Beiträge sind daher steuerlich abzugsfähig.

Weitere Informationen finden Sie unter  
[www.solidaritesyndicale.lu](http://www.solidaritesyndicale.lu)

Telefon: +352 621 818 338  
E-Mail: ong@ogbl.lu  
Facebook: facebook.com/solidaritesyndicale.lu  
Twitter: twitter.com/ogbl\_ongsolidar



mit der Unterstützung von



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère des Affaires étrangères  
et européennes

Direction de la coopération  
au développement et  
de l'action humanitaire





# OGBL | Mir maachen Zukunft.

Den OGBL vertritt d'Interesse vun de Salariéen aus alle Secteuren a vun de Pensionéierten.

Den OGBL hëlleft är Vakanz ze garantéieren, well en engagéiert sech fir d'Indexéierung vu Léin a Pensiounen, fir d'Verdeedegung vun ärem Akommes a fir méi Congé.



# OGB♦L

[www.ogbl.lu](http://www.ogbl.lu)



[www.facebook.com/ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu)

[twitter.com/OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)