

AKTUELL

#4 2019 | DAS MAGAZIN DES OGBL |

OGBL



DOSSIER
Gesundheit am
Arbeitsplatz

Sozialdialog: Der Paukenschlag des Patronats

Die Arbeitgeberorganisation UEL hat angekündigt, dass sie nun sämtliche nationale Tripartite-Verhandlungen im Rahmen des CPTe ablehnen wird. Eine unverantwortliche Entscheidung.

Alle zusammen für Klimagerechtigkeit

Etwa 5.000 Personen haben, Ende September, in der Stadt Luxemburg für das Klima demonstriert und folgten somit einem Aufruf von über 30 luxemburgischen Organisationen, darunter auch der OGBL.

Neue Herausforderungen, neue Handlungsmöglichkeiten

Es ist mehr als dringend, das Arbeitsrecht anzupassen, insbesondere in Bezug auf den Sozialdialog und die Pläne zum Beschäftigungserhalt. Überlegungen auf Grund vom konkreten Fall ArcelorMittal.

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
Oktober 2019

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



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus Paukenschlag des Patronats bei dieser sozialen Rentrée Alle zusammen für Klimagerechtigkeit Die Reform des Gesetzes über die berufliche Wiedereingliederung hat ihr Ziel verfehlt Die neue Norm gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt	S 10-18
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	S 19-23
◆ Sektorielle Herausforderungen Medienbereich... Arbeitsrecht zum Teil unbekannt? Industrie: Über die Dringlichkeit, das Arbeitsrecht anzupassen	S 24-29
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 30-31
◆ Praktische Fragen Mein Betrieb hat Konkurs angemeldet. Was jetzt?	S 32-34



DOSSIER: GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Arbeitgeber erklären den Arbeitnehmern den Krieg

Nehmen wir es gleich vorweg: die Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite haben sich bei dieser Rentrée weiter angespannt. Ursache; die schallende Ankündigung der Arbeitgeberorganisation UEL, die wissen lässt, dass sie es nicht mehr wünscht auf nationaler Ebene, mit Gewerkschaften und Regierung über die großen Herausforderungen die sich heute, im Zeitalter der Digitalisierung und des Kampfes gegen den Klimawandel, der Arbeitswelt stellen zu diskutieren und zu verhandeln. Das gutbekannte „Sozialmodell nach Luxemburger Art“, das nichts mehr zu beweisen hat, wäre nach Meinung der Arbeitgebervertreter nicht mehr effizient genug. Eigentlich nein! Hört man ihnen richtig zu, wäre dieses Modell nie effizient gewesen. Kaum zu glauben!

In Wahrheit ist die UEL jetzt einen weiteren Schritt in eine Richtung gegangen, die einer Radikalisierung ihrerseits nahekommt. Die Vertreter der Arbeitgeber scheinen vor allem die Tatsache nicht mehr zu ertragen, Kompromisse schließen zu müssen, und nicht, was viel einfacher wäre, ihre Sichtweisen und ihre maximalistischen Forderungen einseitig durchsetzen zu können. Etwas, was das Pat-

ronat glaubt leichter schaffen zu können, im Rahmen von Zweierverhandlungen, zwischen ihm und der Regierung.

Für den OGBL, die Gewerkschaften im Allgemeinen und in der Tat für die Gesamtheit der Arbeitnehmer in Luxemburg, kommt dieser Entschluss einer Kriegserklärung gleich. Muss etwa daran erinnert werden, dass der Sozialdialog „Luxemburger Art“, so wie er seit 40 Jahren funktioniert, einer der wichtigsten Garanten für den sozialen Frieden in Luxemburg ist? Als Antwort auf diesen Frontalangriff, rufen die drei national repräsentativen Gewerkschaften jetzt zu einer ersten Protestdemonstration am kommenden 19. November auf.

Wir widmen in dieser neuen Aktuell-Nummer diesem jüngsten Paukenschlag des Patronats, der die Rentrée geprägt hat, mehrere Seiten. Eine neue Aktuell-Nummer, die Ihnen darüber hinaus, wie immer, natürlich auch die letzten gewerkschaftsbezogenen Informationen, Analysen und ein zentrales Dossier liefert, das sich diesmal mit der Frage der Gesundheit am Arbeitsplatz beschäftigt. Angenehme Lektüre. ◊



Olivier Landini

Verantwortlicher der Kommunikations- und Presseabteilung



Paukenschlag bei dieser sozialen Rentrée

16



Medienbereich... Arbeitsrecht zum Teil unbekannt?

24

Freitag, den 27. September. Um die 5.000 Personen haben, nach Aufruf von über 30 Organisationen, darunter der OGBL, in den Strassen der Stadt Luxemburg fürs Klima demonstriert. (vgl. ebenfalls auf den Seiten 14 und 15)



Kurz gesagt

◆ **Der 7./XXXII. ordentliche OGBL-Kongress wird am kommenden 6. und 7. Dezember im Hémicycle des Konferenzzentrums auf Kirchberg stattfinden. Der nationale OGBL-Kongress, der alle 5 Jahre einberufen wird, ist die oberste Instanz des OGBL. Der letzte Kongress fand am 5. und 6. Dezember 2014 statt.**

◆ **„Schutz der Arbeitnehmerrechte hier und anderswo: Hin zu einer europaweiten Fürsorgepflicht?“** – Podiumsdiskussion mit Isabelle Schoemann, Sekretärin des Europäischen Gewerkschaftsbundes und Claudia Saller, Koordinatorin der „European Coalition for Corporate Justice“ (ECCI), organisiert von der Initiative für eine Fürsorgepflicht in Luxemburg, vom OGBL und vom Landesverband. Am 24. Oktober 2019 um 18.30 Uhr im Casino Syndical in Bonneweg. Konferenz auf Französisch und Deutsch mit Simultanübersetzung. Eintritt frei.

◆ **„Ich wohne im Ausland: Worauf muss ich aufpassen?“** Konferenz die von der Patientenvertretung organisiert ist, einer Vereinigung die als eine ihrer Hauptprioritäten die Information der Patienten über ihre Rechte und Pflichten hat. Am 22. Oktober 2019 um 18.15 Uhr an folgender Adresse: 1b, rue Thomas Edison L-1445 STRASSEN (4. Stock).



Labor Day

Der OGBL und die FNCTTFEL haben am 2. September bei Gelegenheit des „Labor Day“, dem Äquivalent in den USA unseres 1. Mai, auf den amerikanischen Friedhof nach Hamm begeben, um wie jedes Jahr seit dem Ende des

Zweiten Weltkriegs, den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die, als Soldaten, ihr Leben geopfert haben, um dazu beizutragen, Luxemburg vom Nazi-Joch zu befreien. ◊

Ein neues Angebot der Arbeitnehmerkammer für Senioren

Auf Initiative des OGBL hat die Arbeitnehmerkammer Anfang 2019 ein Weiterbildungsangebot für Senioren gestartet und bietet den Rentnern eine Vielfalt von Kursen, Aktivitäten und Konferenzen in zahlreichen Bereichen wie den neuen digitalen Technologien (Internet, elektronischer Zugang zu Verwaltungen und privaten und öffentlichen Diensten, soziale Medien, cybersecurity usw.), der Fotografie, den staatlichen Zuwendungen und Unterstützungen, dem Erbschaftsrecht, der Kunst, der Gesundheit und den Freizeitaktivitäten. Der Kalender für die Monate September bis Dezember wurde in der Broschüre über das Weiterbildungsangebot der Arbeitnehmerkammer, die Anfang September an alle Haushalte in Luxemburg verteilt wurde, veröffentlicht.

Detailliertere Erklärungen zu diesem Angebot finden sich auf der Internetseite der Arbeitnehmerkammer

(www.csl.lu) unter der Rubrik „Luxembourg lifelong learning center-formation pour seniors“. Der detaillierte Katalog mit dem neuen, erweiterten Angebot für 2020 wird Anfang November erhältlich sein, entweder auf der Internetseite der Arbeitnehmerkammer oder in den Büros der CSL in Luxemburg-Stadt und den Büros des OGBL. Die Kurse und Konferenzen werden auf Luxemburgisch und auf Französisch angeboten und in den neuen Lokalitäten der Arbeitnehmerkammer in Luxemburg-Bonneweg hinter dem Hauptbahnhof neben dem Casino Syndical entweder Morgens oder am Nachmittag stattfinden. Es ist möglich in der Brasserie des Casino Syndical eine Mahlzeit einzunehmen.

Für die Mitglieder des OGBL ist die Teilnahme gratis. Informiert Euch über das neue Angebot und nutzt es! ◊
Jean-Claude Reding, Vize-Präsident der Arbeitnehmerkammer



100 Jahre CGT

Die „Confédération générale du travail (CGT)“ aus Luxemburg wird 100 Jahre alt. Ein Jubiläum, das am vergangenen 1. Oktober im „Casino Syndical“ in Bonneweg gefeiert wurde, im Rahmen einer Zeremonie, die zusammen von OGBL und FNCTTFEL organisiert wurde. ◊



Gedenkfeier an den Streik von 1942

Der OGBL und seine Lokalsektionen haben wie es sich gehört dem Generalstreik von 1942 gedacht, am 30. August in Esch-Alzette (Foto rechts) und am 2. September in Differdingen (Foto links). ◊



7^e SALON DES FRONTALIERS FRANÇAIS

Vendredi 18 octobre 2019 | 10h00 - 18h00
Algrange | Salle Nelson Mandela

Plus d'informations sur ogbl.fr

Alarm! Alarm! „Gewerkschaftsstaat“ im Anmarsch!



◆◆ André Roeltgen Präsident des OGBL

Im Verlauf der letzten 40 Jahre hat der soziale Dialog nur zu Niederlagen für das Patronat geführt. Sagte am 18. September der Präsident der UEL ins Gesicht des Arbeitsministers und der Präsidenten der national repräsentativen Gewerkschaften und verkündete kurzerhand, dass ab jetzt für die Arbeitgeberseite die Dreierverhandlungen im Comité permanent du Travail et de l'Emploi (CPTÉ) Vergangenheit seien.

Aus dem Mund eines führenden Vertreters der Arbeitgeberseite hat es, meines Wissens, eine solche Interpretation des Wirkens und der Bilanz des luxemburgischen Modells der sozialen Partnerschaft noch nicht gegeben. Diese, gelinde gesagt, kuriose Abkanzlung des „Luxemburger Modells“, das über 40 Jahre lang die Gestaltung der sozialen Beziehun-

gen in unserem Land geprägt hat, dürfte nicht nur bei den Gewerkschaften tiefes Befremden und Staunen auslösen. Lang ist nämlich die Liste jener ehemaligen Spitzenvertreter des Patronats, die stets die positive Bedeutung des „Modell Luxemburg“ für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Luxemburgs hervorhoben und es als Garant des für unser Land so wichtigen sozialen Friedens anerkannten.

Welch eine abstruse Einschätzung der historischen sozialen und politischen Realitäten. Ein einmaliger Ausrutscher? Oder, und vieles deutet darauf hin, eine strategische Abkehr der Arbeitgeberseite, oder zumindest von Teilen der luxemburgischen Arbeitgeber, von der Anerkennung des institutionalisierten sozialen Dialogs? Wer, wie es der Präsident des Patronats tut, sozialpartnerschaftliche Verhandlungskompromisse zu Verhandlungsniederlagen umbewertet, der verneint den Willen zum Interessenausgleich mit dem anderen Verhandlungspartner. In diesem Fall zum Ausgleich mit den legitimen Interessen des gesamten luxemburgischen Salariats.

Welch ein Rückfall in vergangene Zeiten, die man überwunden geglaubt hat. Als das Patronat sich jedem sozialen Fortschritt widersetzte, sei es beim Arbeits- oder beim Sozialrecht, und den ideologischen Begriff des „drohenden Gewerkschaftsstaates“ erfand, um die Interessen der arbeitenden Menschen zu diskreditieren und zu übergehen.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass bereits im Jahre 2010 die Arbeitgeber den Wirtschafts- und Sozialrat Luxemburgs boykottierten. Und dass sie im Jahre 2014 der Regierung die kalte Schulter zeigten, als diese die Indexierung der Löhne und der Renten wieder normal einsetzte. An dieser Haltung hat sich übrigens bis heute nichts geändert. Nicht vergessen ist ebenfalls ihr kategorischer Widerstand



Et geet elo duer! Der neueste Bruch mit dem sozialen Dialog, mit den sozialen Verhandlungen im CPTÉ ist eine skandalöse Kriegserklärung gegen die gesetzlich institutionalisierten Verhandlungsrechte aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Luxemburgs.

gegen die längst fällig gewordene Reform der Mitbestimmung in den Betrieben, die das Parlament im Jahre 2015 beschloss. Und ihr, glücklicherweise gescheiterter, Versuch, sich den Sozialbeiträgen für die Naturalleistungen der Gesundheitskasse zu entziehen. Und bis heute hält das Gezeiter der Arbeitgeber gegen das neue Gesetz über die Arbeitszeiten (PAN) an, weil sie mit ihrer unilateralen Forderung der totalen Flexibilisierung der Arbeitszeiten am Widerstand des OGBL scheiterten.

Et geet elo duer! Der neueste Bruch mit dem sozialen Dialog, mit den sozialen Verhandlungen im CPTÉ ist eine skandalöse Kriegserklärung gegen die gesetzlich institutionalisierten Verhandlungsrechte aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Luxemburgs.

Und er ist eine unverantwortliche Absage an die Politik dieser Regierung, die bei ihrem Antritt im Jahre 2014 die Notwendigkeit hervorstrich, den sozialen Dialog aufzuwerten. Diesem Anspruch genügt das aktuelle Regierungsprogramm, das u.a. nicht nur den sozialen Dialog im Rahmen des CPTÉ verstärken will, sondern ebenfalls die allgemeine Förderung des luxemburgischen Kollektivvertragswesens zum Anliegen hat. Ganz zu schweigen von der notwendigen Anpassung der Schutzfunktion des Arbeitsrechts an die neuen und zukünftigen Entwicklungen der Arbeitswelt.

Der Tiefschlag des Patronats gegen den sozialen Dialog widerspricht darüber hinaus dem von der Regierung im Jahre 2018 unterzeichneten Protokolls der „Europäischen Säule der sozialen Rechte“.

Am 25. September haben die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL den Beschluss

gefasst, dass sie den Angriff des Patronats auf die Mitbestimmung und auf die gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte nicht hinnehmen werden. Am 19. November wird eine erste Protestveranstaltung der Gewerkschaften gegen den Boykott des Patronats und für ein sozial fortschrittliches Arbeitsrecht stattfinden. Der Regierung haben die Gewerkschaften ihre ungebrochene Bereitschaft mitgeteilt, die im Regierungsprogramm aufgeführten Themen in punkto Arbeitsrecht im Rahmen von Dreierverhandlungen im CPTÉ zu behandeln.

Die Gewerkschaften haben ebenfalls die Gründung einer gemeinsamen Plattform „Arbeit 4.0“ beschlossen, die die Interessen und Bedürfnisse aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der neuen Arbeitswelt im digitalen Zeitalter und mit Blick auf die karbonarme Wirtschaft und Gesellschaft bündeln und abstimmen soll. Für Arbeitsverträge, die prekäre Arbeitsverhältnisse ausschließen. Für die Absicherung der beruflichen und sozialen Perspektiven. Für einen besseren und präventiven Schutz gegen Entlassungen. Für sozial fortschrittliche Fort- und Weiterbildungschancen und -rechte. Für eine bessere Arbeitsqualität und Arbeitszeiten, die eine bessere Harmonisierung zwischen privatem und beruflichem Leben ermöglichen. Für das Aushandeln innovativer Arbeitszeitmodelle im Rahmen von Kollektivverträgen. Für die allgemeine gesetzliche Förderung des Kollektivvertragswesens und seine Anpassung an die Arbeitswelt von heute und morgen. ◊



Paukenschlag bei dieser sozialen Rentrée

Während wichtige Diskussionen für die Zukunft des Landes innerhalb des CPTÉ gerade anfangen sollten, haben die Patronatsvertreter angekündigt, dass sie dem Sozialdialog den Rücken kehren.

Der OGBL beging seine soziale Rentrée am vergangenen 24. September. Sein Nationalvorstand traf sich zu seiner ersten Sitzung nach der Sommerpause. Eine Sitzung deren Tagesordnung ein bisschen über den Haufen geworfen war, wegen dem Paukenschlag der Arbeitgeber nur wenige Tage vorher, im Permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschuss (CPTÉ). Der Arbeitgeberverband UEL hat in der Tat durch ihren Präsidenten Nicolas Buck dort angekündigt, dass sie es ablehnt, wichtige Tripartite-Verhandlungen aufzunehmen, die von der Regierung und mit den Gewerkschaften in dieser hohen Instanz des Sozialdialogs in Luxemburg vorgesehen waren. Ein Entschluss, der als unverantwortlich vom OGBL betrach-

tet wird, der sich in der Folge dazu entschlossen hat, eine breite Gewerkschaftsfront aufzubauen, um auf diesen Frontalangriff gegen das Luxemburger Sozialmodell zu antworten. (Siehe nebenstehender Text).

Der OGBL prangert diesen skandalösen Entschluss der UEL umso mehr an, da die Regierung im CPTÉ wichtige Diskussionen starten will, die auf die enormen Herausforderungen reagieren sollen, die durch den Prozess der Digitalisierung der Gesellschaft und der Wirtschaft gestellt werden. Diskussionen, die der OGBL als unumgänglich bezeichnet, um den tiefgründigen Umänderungen, die die Arbeitswelt derzeit durchmacht, entgegenzutreten.

Die Antwort der Gewerkschaftsfront auf den Angriff der Arbeitgeber

Im Anschluss an die Ankündigung der UEL, am vergangenen 18. September, dass sie nicht mehr vorhat, im Permanenten Arbeits- und Beschäftigungsausschuss (CPTe), Tripartite-Verhandlungen zu führen, haben die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL sich am 25. September getroffen. Für sie ist dieser Boykott der Arbeitgeberseite ein verantwortungsloser und inakzeptabler Frontalangriff auf den gesetzlich institutionalisierten Sozialdialog.

In einer gemeinsamen Erklärung betrachten die Gewerkschaften, dass es sich nicht nur um einen skandalösen Tiefschlag gegen die Verhandlungsrechte handelt, die sämtlichen Arbeitnehmern per Gesetz gewährleistet sind. Er ist auch gegen die Regierung gerichtet, und gegen deren Programm, das vorsieht, den Sozialdialog zu stärken und zu erneuern, insbesondere durch Tripartite-Verhandlungen innerhalb des CPTe, durch die Förderung der Kollektivverträge und durch die Anpassung des Arbeitsrechts, damit dieses seine Schutzfunktion

besser garantieren kann. Die repräsentativen Gewerkschaften erklären, dass sie nicht einverstanden sind mit der Infragestellung der vom Gesetz garantierten Verhandlungsrechte der Gewerkschaften. Betrachtet man die großen Herausforderungen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt mit sich bringen, und den notwendigen Übergang zu einer Wirtschaft und Gesellschaft mit geringem CO₂-Ausstoß, kann unser Land sich in der Tat keine rückgängige Entwicklung der sozialen Beziehungen und der sozialen Verhandlungen erlauben. Diese müssen vielmehr wiederaufgewertet und verbessert werden. Dies setzt unter anderem die Arbeitsrechtsreformen voraus, die im Regierungsprogramm aufgezählt sind.

Die Gewerkschaften möchten daran erinnern, dass Luxemburg über Jahrzehnte durch den gesetzlich institutionalisierten Sozialdialog sehr vieles erreicht hat, im Interesse aller. Und sie erinnern daran, dass der soziale Friede ein Gut von unschätzbarem Wert ist, das eine intakte Gestaltung der sozialen Beziehungen voraussetzt. CGFP, LCGB und OGBL versichern der Regierung, dass sie ihrerseits weiterhin bereit sind, alle Punkte des Regierungsprogramms im Rahmen von Dreierverhandlungen

im CPTe zu diskutieren. Die Gewerkschaften fordern die Arbeitgeberseite auf, kurzfristig und ohne Vorbedingungen an den Verhandlungstisch im CPTe zurückzukehren.

CGFP, LCGB und OGBL haben darüber hinaus folgendes beschlossen:

1. Eine dringende Unterredung mit der Regierung anzufragen, um der Regierung die Position der Gewerkschaftsseite in den Einzelheiten darlegen zu können (Diese fand bereits am 1. Oktober 2019 statt).
2. Ihre Mitglieder zu einer ersten großen Protestversammlung gegen den Angriff der Arbeitgeberseite und für ein fortschrittliches Arbeitsrecht aufzurufen. Diese wird am 19. November 2019 um 19.00 Uhr stattfinden.
3. Unverzüglich eine gemeinsame permanente Aktionsplattform „Arbeit 4.0“ der drei Gewerkschaften zu gründen, die die allgemeine Sicherung der beruflichen Laufbahnen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die notwendigen Reformen der Gesetzgebungen über die Kollektivverträge, die berufliche Fort- und Weiterbildung, die Sozialpläne, die Pläne zum Beschäftigungserhalt, gute Arbeitsverträge, das Recht auf Abschalten, das Recht auf Teilzeitarbeit u.a.m. zum Gegenstand hat.

Bei diesen Diskussionen geht es unter anderem um die notwendige Anpassung des Arbeitsrechts an die laufenden Entwicklungen. Es geht für den OGBL insbesondere darum, die passenden Antworten auf die neuen Arbeitsformen zu entwickeln. Angefangen bei der rasanten Verbreitung von atypischen Arbeitsverhältnissen (falsche Unabhängige, Mehrfachverträge, Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, ...), die der OGBL anprangert. Für den OGBL muss der unbefristete Arbeitsvertrag unter den Arbeitsverträgen Regel bleiben, und

sämtliche prekären Arbeitsformen – von denen hauptsächlich die jungen Leute betroffen sind, aber nicht nur – müssen zurückgewiesen werden.

Anderer entscheidender Punkt in diesem Zusammenhang für den OGBL: das Gesetz über die Kollektivverträge weiterentwickeln, das ganz einfach nicht mehr der Realität angepasst ist, und das zum großen Teil erklärt, warum die Hälfte der Arbeitnehmer hierzulande nicht von einem Kollektivvertrag profitieren. Mit der Zersplitterung der

Luxemburger Wirtschaft konfrontiert, muss das Gesetz angepasst werden, um die Aushandlung von sektoriellen Kollektivverträgen zu fördern, um so ebenfalls den Arbeitnehmern, die in kleinen Betrieben arbeiten zu ermöglichen, von einem Kollektivvertrag zu profitieren. Für den OGBL ist es entscheidend, dass jeder Arbeitnehmer das Recht hat, von einer gewerkschaftlichen Tarifautonomie zu profitieren. Ein Recht und eine Freiheit, die heute immer mehr in Frage gestellt sind.

Der OGBL fordert ebenfalls eine Anpassung des Arbeitsrechts in Sachen Absicherung der Berufslaufbahnen. Im Rahmen der derzeitigen Umänderungen, wird immer mehr von den Arbeitnehmern verlangt, dass sie „mobil“ sind, um sich an die neuen Forderungen der Arbeitswelt anzupassen. Eine solche Einschränkung muss, für den OGBL, unbedingt von einer Stärkung der Absicherung der Berufslaufbahnen begleitet sein. Konkret bedeutet dies zum Beispiel, dass das Gesetz zu den Beschäftigungserhaltungsplänen eine präventivere Rolle bekommt – indem soziale Bilanzen eingeführt werden – um den Arbeitnehmer eine frühzeitig berufliche Weiterbildung anbieten zu können. Der OGBL fordert außerdem neue Rechte für die Arbeitnehmer in Sachen weiterführender Berufsausbildung, und einen bedeutenderen finanziellen Beitrag seitens der Unternehmen.

Der OGBL sagt sich ebenfalls dazu bereit, über innovative Modelle hinsichtlich der Arbeitszeit zu diskutieren, um auf neue Arbeitsmethoden zu antworten und auf andere neue Arbeitsorganisations-, Produktions- und Dienstleistungsprozesse.

Doch stellt der OGBL in diesem Zusammenhang eine Bedingung: und zwar, dass die Gewerkschaften, die die legitimen Vertreter derer sind die arbeiten und die wirklich den Reichtum produzieren, respektiert werden, wenn es darum geht, die Bestimmungen der Arbeits- und Lohnbedingungen auszuhandeln. Eine Bedingung, die gerade eben durch die unverantwortliche Entscheidung der UEL in Frage gestellt wurde. Und diese läuft Gefahr auf eine ganze Reihe von Dossiers Einfluss zu nehmen wie zum Beispiel auf die Diskussionen, die die Reform des Gesetzes über den Beschäftigungserhalt, des Gesetzes über die Sozialpläne oder auch noch des Gesetzes über die Konkurse zum Ziel haben.

Was das Recht auf Abschalten betrifft, so ist der Nationalvorstand der Meinung, dass wenn die UEL nicht dazu bereit ist ein zwischenberufliches Abkommen auszuhandeln, die Regierung aufgefordert ist, zu diesem Thema aktiv zu werden. Das Gleiche gilt für die Schaffung des Rechts auf eine Teilzeitarbeit verbunden mit dem Recht auf Rückkehr zu einer Vollzeitarbeit, was der OGBL schon seit Jahren fordert.

Schließlich fordert der OGBL weiterhin im Handelssektor ein einschränkendes Gesetz bezüglich der Öffnungszeiten, die so den Arbeitnehmern eine bessere Harmonisierung zwischen Privat- und Berufsleben ermöglicht. Ein solches Gesetz würde nicht verhindern, eine größere Flexibilität einzuführen, doch diese müsste im Rahmen eines neuen sektoriellen Kollektivvertrags oder von zwischenberuflichen Abkommen ausgehandelt werden.

Wohnen, Familienzulagen, Löhne, Gesundheit und soziale Sicherheit

Außer diesen Dossiers, die direkt von diesem Paukenschlag der Arbeitgeber im CPTÉ betroffen sind, hat der Nationalvorstand sich natürlich auch mit seinen anderen Prioritäten bei dieser sozialen Rentrée beschäftigt. Prioritäten unter denen insbesondere die Antworten sind, die es gilt auf die Wohnungskrise zu finden, die Luxemburg derzeit kennt. Der OGBL hatte schon vor dem Sommer angekündigt, dass dieses Thema immer zentraler unter seinen Anliegen werden würde, indem er insbesondere den Notstand in die-



Vorrang Klima

Drei Tage vor der Demonstration für das Klima „United for Climate Justice“, die am 27. September in Luxemburg stattfand und bei der der OGBL Mitorganisator war (siehe weiter unten), hat der Nationalvorstand sein totales Engagement gegenüber dem Pariser Klimaabkommen mit Nachdruck wiederholt. Der OGBL unterstreicht darüber hinaus die Dringlichkeit, strenge Maßnahmen fürs Klima zu ergreifen, wenn das Schlimmste verhindert werden soll. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang einen drastischen Paradigmenwechsel und Investitionen, die ausreichen, um die zwingend notwendige ökologische Transition durchführen zu können. Der OGBL setzt sich insbesondere für die Schaffung einer europäischen Klimabank ein, die den Staaten zinsfreie Kredite gewährt, um sie in ihrem Vorhaben zu unterstützen, die CO₂-Emissionen zu reduzieren. Der OGBL setzt sich auch dafür ein, dass die öffentlichen Investitionen nicht als Defizite im Rahmen des Europäischen Semesters angesehen werden.

sem Bereich ausgerufen hat. Gleichzeitig zu einer notwendigen Erweiterung des Wohnungsangebots fordert der OGBL vor allem, dass der Staat sich die Mittel gibt, um effizient gegen die Immobilienspekulationen vorzugehen, die die Auslöserin der Preisexplosion ist. Um dies zu tun, setzt sich der OGBL insbesondere für die Einführung einer progressiven Grundsteuer ein, mit dem Ziel, die Bodenkonzentration und -spekulation steuerlich zu bekämpfen. Der OGBL prangert ebenfalls die spezialisierten Investmentfonds an, die den ganz großen Grundbesitzern ermöglichen Grundstücke anzuhäufen, ohne dafür Steuern zahlen zu müssen, was ein echter Skandal ist. Darüber hinaus fordert der OGBL die Einführung einer nationalen Steuer auf die Zurückbehaltung von Grundstücken, eine Obergrenze der Grundstückspreise, eine effektive Obergrenze der Mieten, eine Reform der Mietzuschüsse, eine Stärkung der Hilfen für Energieeffizienz, eine Angebotserhöhung der sozialen Wohnungen sowie dass der Kompensationsfonds mehr in das Mietwohnen zu mäßigen Preisen investiert.

Eine weitere OGBL-Priorität: Der Kampf gegen Armut, der weit von dem Erfolg entfernt ist, den die Regierung vorgibt. Der OGBL hat insbesondere in diesem Zusammenhang darauf bestanden, daran zu erinnern, dass die Regierung

noch immer den Mechanismus der Anpassung der Familienzulagen an den Medianlohn nicht eingeführt hat, so wie sie sich gegenüber den Gewerkschaften bereits vor fünf Jahren verpflichtet hatte. Auch wenn die Regierung nun in Betracht zieht, die Familienzulagen während dieser Legislaturperiode zu indexieren, weist der OGBL auf den Abstand zur Verpflichtung von 2014 hin und unterstreicht darüber hinaus, dass die Regierung vorhat, diese Maßnahme erst gegen Mandatsende zu treffen.

Der Nationalvorstand ist auch auf den gesetzlichen Mindestlohn zurückgekommen, der kürzlich um 0,9% erhöht wurde. Ein erster Erfolg für den OGBL, der jedoch nur einen ersten Schritt darstellen kann. Weitere Schritte werden folgen müssen. In der Tat fordert der OGBL weiterhin eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns um 10% (jetzt 9,1%). Allgemein gesehen hat der OGBL ebenfalls die Notwendigkeit bekräftigt, seine Tarifoffensive in den Betrieben weiterzuführen. Die Löhne müssen sich weiterentwickeln, die Produktivitätsgewinne müssen besser verteilt werden.

Was die Gesundheitspolitik betrifft, so fordert der OGBL eine Erweiterung der Gesundheitszulagen, die von der CNS übernommen werden. Die Nomenklatur muss sich weiterentwickeln, ins-

besondere was die Zahnpflege betrifft. Die Finanzmittel für eine ehrgeizige Gesundheitspolitik sind vorhanden. Der OGBL erinnert weiterhin daran, dass er sich, falls zusätzliche Finanzmittel gebraucht werden, für eine Abschaffung der Festlegung von Höchstbeiträgen einsetzt.

Es ist ebenfalls dringend für den OGBL, dass die Regierung endlich die Aufwertung der Renten in Angriff nimmt. Er erinnert daran, dass die Rentner in den letzten Jahren einer Anpassung von 1,7% beraubt wurden, obwohl diese ihnen geschuldet war. Dies, obwohl die Kassen derzeit gut gefüllt sind. Der OGBL erinnert ebenfalls daran, dass das Recht auf Teilrente immer noch nicht eingeführt wurde, wozu die Regierung sich auch 2014 verpflichtet hatte. Schließlich stellt der OGBL fest, dass wenn die „préretraite-solidarité“ abgeschafft wurde, die Frührente für Arbeit unter mühsamen Bedingungen, die mit der Abschaffung der Ersten in Verbindung war, immer noch nicht eingeführt wurde. Das Gleiche gilt für die angekündigte Reform des Gesetzes zur beruflichen Wiedereingliederung, zu der sich die Regierung verpflichtet hat, und die immer noch nicht eingeführt wurde. ◊

Alle zusammen für Klimagerechtigkeit

Mehr als dreißig Organisationen, unter ihnen der OGBL, hatten dazu aufgerufen am vergangenen 27. September in den Straßen der Stadt Luxemburg unter dem Motto „Zusammen für Klimagerechtigkeit“ zu demonstrieren. Etwa 5.000 Personen waren anwesend, um die Regierung dazu aufzufordern, den Klimanotstand auszurufen, wobei gleichzeitig darauf zu achten ist Klimagerechtigkeit zu sorgen (d.h. Gerechtigkeit zwischen den Generationen, zwischen Nord und Süd und zwischen Reich und Arm).

Vier Umzüge haben die Stadt ab 15 Uhr durchquert, um schließlich auf dem Clairefontaine-Platz zusammenzufinden, wo mehrere Reden gehalten wurden. In ihrer Rede hat

Nora Back, OGBL-Generalsekretärin, insbesondere unterstrichen, dass sämtliche Werte, die der OGBL verteidigt, „in Gefahr sind, wenn wir die Klimakrise nicht aufhalten“.

Der OGBL unterstützt voll und ganz die Klimaziele, die im Pariser Abkommen zurückbehalten wurden (Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C im Vergleich zur vorindustriellen Zeit, Nettonullemissionen bis 2050) und plädiert für eine ehrgeizige Klimapolitik. Für den OGBL kann es keine Klimagerechtigkeit ohne soziale Gerechtigkeit geben. Der Weg, der zu einer Zukunft mit geringen CO₂-Ausstößen führt, muss also so gegangen werden, dass niemand am Straßenrand zurückgelassen wird. ◊





Die Reform des Gesetzes über die berufliche Wiedereingliederung hat ihr Ziel verfehlt

Das Instrument der internen und externen beruflichen Wiedereingliederung, das über das Gesetz vom 25. Juli 2002 eingeführt wurde, wurde mehreren Reformen unterzogen. Zuerst durch das Gesetz vom 21. Dezember 2004, dann am 1. Juli 2005, und schließlich am 23. Juli 2015, ohne wirklich sämtliche Hürden für die betroffenen Arbeitnehmer aus dem Weg zu räumen.

Erinnern wir daran, dass dieses Gesetz entstand, um eine Lösung für die dramatischen Situationen der Arbeitnehmer zu finden, deren Anfrage auf Invalidenrente abgelehnt wurde, dies in Folge des Beschlusses des Kassationsgerichts vom 28. November 1996 in der Affäre Thill vs. EAVI.

Dieses Urteil, das sich auf Artikel 187 des Sozialversicherungsrechts bezog, der den Grad an Invalidität definiert, der einer Person erlaubt von der Invalidenrente zu profitieren, war schlecht ausgelegt worden. Dementsprechend hatte es als Auswirkung, dass viele wiedereingegliederte Arbeitnehmer sich in dramatischen finanziellen Situationen wiedergefunden haben, und während vielen Monaten ohne Einkommen auskommen mussten.

Seit der Annahme des Gesetzes im Jahr 2002 konnten tausende von Arbeitnehmern betriebsintern, auf einen Posten wiedereingegliedert werden, der ihren übrigbleibenden Kapazitäten entspricht, beziehungsweise extern wiedereingegliedert werden, was so viel bedeutet, dass der Arbeitnehmer außerbetrieblich wiedereingegliedert wird, und zur Folge hat, dass der Arbeitsvertrag von Rechts wegen erlischt. Der Arbeitnehmer muss sich als Arbeitssuchender bei der ADEM einschreiben, um während einer begrenz-

ten Zeit die Arbeitslosenentschädigung erhalten zu können.

Die Kompensationsentschädigung wird mit einer bedeutenden Verspätung ausgezahlt

Bei der Einführung der Reform im Jahr 2016 war eines der Ziele, die Zahlungsfristen zu reduzieren und die Berechnung der Kompensationsentschädigung zu erleichtern, die während der internen Wiedereingliederung ausbezahlt wird. **Wir müssen jedoch feststellen, dass die Reform ihr Ziel verfehlt hat.**

Täglich sind die Sprechstunden des OGBL mit Arbeitnehmern befasst, die seit Monaten ihre Kompensationsentschädigungen einfordern, die bis zu 75% ihres Lohns vor der internen Wiedereingliederung erreichen können. Diese Verzögerungen haben schlimme finanzielle Folgen für die Arbeitnehmer und ihre Familien. Letztere sehen sich gezwungen, monatelang mit sehr reduzierten Monatslöhnen auszukommen.

Es ist für den OGBL unverständlich, dass der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet wird, den gesamten Lohn auszuzahlen, um sich im Nachhinein die entsprechende Kompensationsentschädigung von den Dienststellen der ADEM zurückerstatten zu lassen. Diese Prozedur könnte verhindern, dass der Betroffene während Monaten mit einem

Teil seines Einkommens auskommen müsste. Auch müsste man die administrativen Hürden beseitigen, z.B. durch den Gebrauch einer einzigen Lohnsteuerkarte. Viele weitere Elemente könnten noch aufgezählt werden.

10 Jahre auf dem letzten Arbeitsposten, für die Gewährung der beruflichen Warteentschädigung (Indemnité professionnelle d'attente - IPA).

Jede Person, die nach dem 1. Januar 2016 von einer externen beruflichen Wiedereingliederung profitiert, kann unter verschiedenen Bedingungen von der beruflichen Warteentschädigung profitieren, d.h. die Person die von einer beruflichen Wiedereingliederung profitiert, muss eine mindestens 10-jährige Fähigkeit auf dem letzten Posten aufweisen, die von einem dafür zuständigen Arbeitsarzt attestiert wurde, bzw. eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren vorweisen. **Gerade hier drückt der Schuh!**

Es gibt derzeit Unklarheiten bei der Berechnung der Betriebszugehörigkeit. Nehmen wir ein Beispiel: Es ist unannehmbar, dass eine Putzfrau, die seit 30 Jahren in ihrem Beruf beim gleichen Arbeitgeber tätig ist, die aber aus welchem Grund auch immer, während der letzten 5 Jahre vor dem Entschluss zur Wiedereingliederung, und das ohne



Carlos Pereira

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

einen medizinischen Einstellungstest, bei einem anderen Arbeitgeber arbeitet, nicht von den entsprechenden Entschädigungen (IPA) profitieren kann. Diese Person wird sich gezwungenermaßen in einer finanziell schwierigen Lage befinden, wenn sie als Arbeitssuchende, bei der ADEM eingeschrieben, keine neue Arbeit findet, die ihren Restfähigkeiten entspricht, weil sie die Arbeitslosenentschädigungen während maximal zwei Jahren erhalten wird.

Deshalb fordert der OGBL eine Klarstellung, wenn es um die Auslegung der Betriebszugehörigkeit von mindestens 10 Jahren geht. Darüber hinaus fordert der OGBL die Reduzierung der erforderlichen Jahre für den Erhalt der beruflichen Warteentschädigung.

Im Rahmen der Warteentschädigung fordert der OGBL eine Amnestie für die Empfänger. Derzeit sind 3130 Personen Empfänger dieser Entschädigung. Davon sind 1465 Grenzgänger und 1665 in Luxemburg wohnhafte Personen.

Diese Entschädigung wird an alle Personen ausgezahlt, die von einer externen beruflichen Wiedereingliederung profitieren, die vor dem 1. Januar 2016 beschlossen wurde. Sie entspricht dem Betrag der Invalidenrente und wird von der nationalen Pensionskasse (CNAP) ausbezahlt. Im Alltag sieht sich der OGBL mit Situationen konfrontiert, wo Personen, die diese Entschädigung seit vielen Jahren erhalten, zu medizinischer Neubewertung vorgeladen sind. Ab dem Zeitpunkt, wo der Arbeitsarzt der Meinung ist, dass diese Personen ihre Arbeitsfähigkeiten wiedergefun-

den haben, die notwendig sind, um einen gleichwertigen Posten zu besetzen, wie dies vor dem Beschluss zur externen beruflichen Wiedereingliederung der Fall war, werden die Auszahlungen der Warteentschädigungen nach der Mitteilung des Fähigkeitsbeschlusses durch die gemischte Kommission während einem Jahr gestoppt. Daraus erfolgt, dass die betroffenen Personen ohne Einkünfte dastehen, denn man muss wissen, dass eine Person, die über Jahre keine berufliche Tätigkeit ausübte, ab einem gewissen Alter keine, oder nur geringe Chancen hat, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. **In diesem Kontext muss der OGBL nochmals das Scheitern der Zielsetzung der Reform feststellen!**

Laut OGBL erfüllen die betroffenen Personen die Bedingungen, um als Invalide im Sinne des Gesetzes und entsprechend dem Artikel 187 des Sozialversicherungsrechts zu gelten.

Demnach fordert der OGBL mit Nachdruck eine Amnestie für diese Empfänger, und dass damit aufgehört wird, sie zu belästigen, indem man von ihnen verlangt, dass sie alle 3 bis 4 Wochen in den Büros der ADEM vorstellig werden, dies nur um ihren Stempel zu erhalten.

Die Reduzierungen der Kompensationsentschädigungen wegen einer Lohnerhöhung durch die Kollektivverträge, durch Prämien beziehungsweise durch Wiederaufwertungen der Laufbahnen, sind immer noch nicht geklärt.

Ein weiteres Mal muss der OGBL feststellen, dass die Reform des Gesetzes

über die berufliche Wiedereingliederung ihr Ziel verfehlt hat. Ein Gesetzesentwurf sieht wohl die Abschaffung dieser Diskriminierung vor, dennoch muss der OGBL feststellen, dass bis heute der Entwurf immer noch nicht verabschiedet wurde. Die betroffenen wiederingegliederten Arbeitnehmer sind demnach weiterhin bestraft.

Die oben angeführten Punkte stellen nur einige Probleme unter vielen anderen dar, mit denen die wiederingegliederten Arbeitnehmer konfrontiert sind. Deshalb hat der OGBL einen Katalog erstellt, der die entsprechenden unterschiedlichen Schwierigkeiten aufzählt, und darüber hinaus wurde ein Treffen mit dem Arbeits- und Beschäftigungsminister beantragt.

Bei der Sitzung des Nationalvorstands vom 24. September 2019 erklärte der OGBL die Forderung einer positiven Reform des Gesetzes zur Wiedereingliederung zu einer seiner Prioritäten, dies im Interesse aller wiederingegliederten Arbeitnehmer. ◊

N.B. Artikel Nr. 187 des Sozialversicherungsgesetzes

„Wird als Invalide angesehen der Versicherte, der durch eine langwierige Krankheit, durch Gebrechlichkeit oder Verschleiß einen Verlust seiner Arbeitsfähigkeit erlitten hat, die ihm nicht erlaubt, den Beruf auszuüben, den er zuletzt ausgeübt hat oder eine andere Beschäftigung, die seinen Kräften und Fähigkeiten entspricht. Für die Personen, auf die Artikel 171 (Absatz 1, Punkt 17) zutrifft, wird die Beschäftigung, die in der Behindertenwerkstatt ausgeführt wird, in Betracht gezogen. / Die Kriterien für die medizinische Einschätzung des Invaliditätszustands können durch großherzogliches Reglement, durch das Ärztekollegium, durch medizinische Kontrolle der Sozialversicherung und durch die Gesundheitsdirektion, Abteilung Arbeitsmedizin, die um Stellungnahme gebeten werden, präzisiert werden. (...) Die Gewährung der Invalidenrente unterliegt der Bedingung, dass der Betroffene in Luxemburg und im Ausland jegliche selbstständige Tätigkeit, die der Versicherung unterstellt ist, oder jegliche andere abhängige Beschäftigung, außer wenn sie unbedeutend ist, ablehnt.“

Die neue Norm gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt



Véronique Eischen

Zentralsekretärin des Syndikat Finance Sector und Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Bei der letzten internationalen Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) in Genf, die 6.000 Delegierte zusammengebracht hat – Vertreter der Regierungen, der Arbeitnehmer und Arbeitgeber der 187 Mitgliedstaaten der IAO, wurde eine neue Norm und neue Empfehlungen verabschiedet. Letztere haben den Kampf gegen Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt zum Ziel.

Die internationalen Arbeitsnormen sind juristische Instrumente, ausgearbeitet von den Mandanten (Regierungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer) der IAO, und streben die Einrichtung fundamentaler Prinzipien und Rechte im Bereich der Arbeit an.

Die neue Norm 190 ist ein Abkommen, das sämtliche Arbeitnehmer schützt und ihnen hilft, wenn sie unverhältnismäßig von Belästigung oder Gewalt bei der Arbeit betroffen sind.

Die Norm 190 definiert Gewalt und Belästigung bei der Arbeit als „eine Reihe von nicht akzeptablen Verhaltens- und Vorgehensweisen ... egal ob sie nur einmal oder mehrmals geschehen“, die den Arbeitnehmern körperlichen, psychischen, sexuellen oder wirtschaftlichen Schaden antun. Der Anwendungsbereich der Norm betrifft alle Arbeitnehmer, egal wie ihr Vertragsverhältnis ist, Praktikanten und Lehrlinge inbegriffen.

Die Norm 190 ist seit 2011 die erste neue von der IAO verabschiedete Konven-

tion. Dies ist den Anstrengungen der internationalen Gewerkschaftsbewegung zu verdanken, die diese Norm seit 6 Jahren fordert.

Die Belästigung – internationale Tragweite

Die Täter können Vorgesetzte, Kollegen, externe Mitarbeiter oder Kunden sein. Die Belästigung kann bei der Arbeit, bei sozialen Events die mit der Arbeit zu tun haben, auf dem Weg zur Arbeit oder bei Dienstreisen stattfinden. Mögliche Opfer: alle. Die Praxis von Missbrauch auf dem Arbeitsplatz kann eine echte Atmosphäre von Belästigung und Gewalt schaffen, die den Stress bei der Arbeit erhöhen kann, und gegebenenfalls psychische Krankheiten wie Burnout auslösen.

Die Bewegung #MeToo hat übrigens das Ausmaß des Problems in der Arbeitswelt für die Frauen sichtbar gemacht. Die problematischen Bereiche, die oft erwähnt werden, sind die Gesundheit, die Haushaltsarbeit, die Medien, das Hotel- und Gastwirtschaftsgewerbe oder der Transport. Männer können jedoch auch im gleichen Maße betroffen sein, und die Diskriminierung gegen bestimmte Gruppen, aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion, ihrer Rasse oder ihrer sexuellen Ausrichtung, vergrößert noch das Phänomen der Belästigung und der Gewalt.

Um gegen dieses mehrdimensionale und in allen Ländern und Sektoren weit verbreitete Problem vorzugehen,

bedarf es internationaler Lösungen, wie die neue Norm 190.

Eine wichtige Rolle für die Gewerkschaften

Die neue Norm schreibt sowohl den Regierungen als auch den Arbeitgebern klare Verantwortlichkeiten im Kampf gegen Belästigung und Gewalt in der Arbeitswelt vor, und ordnet den Gewerkschaften eine wichtige Rolle auf nationaler Ebene zu.

Die Regierungen, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, sind dazu angehalten, für die Umsetzung einer Strategie und einer inklusiven Herangehensweise zu sorgen, indem sie Gewalt und Belästigung rechtmäßig verbieten. Vorbeugungsstrategien müssen den Zugang zu Rechtsmitteln garantieren und müssen Sensibilisierungs- und Erziehungsmittel schaffen.

In Luxemburg haben die Sozialpartner am 25. Juni 2009 ein branchenübergreifendes Abkommen unterzeichnet, aufgrund eines autonomen europäischen Kaderabkommens, bei dem es um moralische Belästigung und Gewalt bei der Arbeit geht. Dieses Abkommen ist allgemein verpflichtend, und muss also von sämtlichen Unternehmen in Luxemburg umgesetzt werden. Es versteht sich von selbst, dass wir dieses Abkommen überprüfen werden und es, falls notwendig, an die Norm 190 anpassen werden muss. ◊

DOSSIER

#4 2019 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL



GESUNDHEIT AM

ARBEITSPLATZ



Definition Gesundheit am Arbeitsplatz

Der gemeinsame Ausschuss von WHO und IAO definierte die Gesundheit am Arbeitsplatz 1995 wie folgt: „die Gesundheit am Arbeitsplatz ist auf drei unterschiedliche Ziele ausgerichtet: (i) Erhaltung und Förderung der Gesundheit des Arbeitnehmers und seiner Arbeitsfähigkeit; (ii) Verbesserung der Arbeitsumgebung und der Arbeit, die so gestaltet werden müssen, dass sie die Sicherheit gewährleisten und die Gesundheit schützen, und (iii) Entwicklung einer Arbeitsorganisation und -kultur, die die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz fördern. Diese Kultur wird in der Praxis durch Steuerungssysteme, Personalmanagementrichtlinien, Grundsätze der Partizipation, Schulungsrichtlinien und das Qualitätsmanagement umgesetzt.“

Nach Angaben der Europäischen Kommission sind jedes Jahr 160.000 Todesfälle auf Berufskrankheiten zurückzuführen. Für Luxemburg liegt in diesem Bereich keine aktuelle Statistik vor. Bis jetzt gibt es keine statistische Auswertung oder exakte Erfassung, um einen Überblick über die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Auswirkungen, die die Arbeit auf die geistige und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer in Luxemburg hat, zu erhalten.

Inwieweit die Arbeitsbedingungen für den Gesundheitszustand von Hunderttausenden von Arbeitnehmern in Luxemburg verantwortlich sind, ist nicht erfasst und nicht quantifizierbar. Beschwerden des Muskel- und Knochenapparats, Krebserkrankungen, psychische Störungen (Depressionen, Burnout usw.) sind Phänomene, von denen jedes Jahr Zehntausende von Arbeitnehmern in Luxemburg betroffen sind.

Die Gesundheit jedes Arbeitnehmers ist ein unersetzbares Gut. Wenn sich der Gesundheitszustand einmal verschlechtert hat, führt dies zu einer Vielzahl von Problemen für die Arbeitnehmer. Oft geraten sie zusätzlich zu den Gesundheitsproblemen und den Auswirkungen auf ihre Sicht in eine prekäre sozio-ökonomische Lage.

Im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz ist die wichtigste Maßnahme die Vorbeugung. Durch Vorbeugung lassen sich diese Beschwerden vermeiden und es wird sichergestellt, dass die Arbeitnehmer in einer gesunden und sicheren Umgebung arbeiten können, die es ihnen ermöglicht, bei guter Gesundheit zu bleiben.

Leider werden die Gesundheit am Arbeitsplatz und die Vorbeugung bis heute noch viel zu oft als ein Kostenpunkt für den Betrieb und die Gesellschaft gesehen. Die Arbeitswelt verändert sich, aber die Prävention am Arbeitsplatz hält mit dem Tempo nicht Schritt. Die Arbeitswelt und die neuen Technologien verändern sich laufend, und somit auch die Herausforderungen für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer.

Nano-Partikel, krebserregende Stoffe, Stoffe mit endokriner Wirkung, zunehmende körperliche Arbeitsbelastung und psychosoziale Risiken sind allesamt Faktoren, die bei der täglichen Arbeit der Arbeitnehmer eine wichtige

Rolle spielen und deren Risiken für die Gesundheit der Arbeitnehmer erwiesen sind.

Der OGBL setzt sich seit jeher auf allen Ebenen dafür ein, dass die Gesundheit am Arbeitsplatz ein zentrales Element des Berufslebens der Arbeitnehmer darstellt und dass ihnen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn und sogar darüber hinaus Richtlinien für die Gesundheit am Arbeitsplatz und zur Vorbeugung zur Seite stehen.

Die Arbeitgeber sind rechtlich zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer verpflichtet. Allerdings reicht das nicht aus. Es bedarf wirksamer Rechtsinstrumente und mutiger politischer Initiativen, um den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmervertretern in den Unternehmen die notwendigen Instrumente an die Hand zu geben, um in diesem Bereich eine starke Position einnehmen zu können.

Die Gesundheit der Arbeitnehmer kann sich nicht nur auf einen Faktor beschränken, sondern ist im Betrieb interdisziplinär anzugehen. Das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, sei es körperlich oder psychisch, darf für die Arbeitgeber kein Tabu sein, wie es heute der Fall ist. ♦

Der OGBL fordert, dass das Wohlergehen und die Gesundheit und Sicherheit ein zentrales Thema im Betrieb werden, um die Arbeitsbedingungen von Tausenden von Arbeitnehmern zu verbessern.



Eine europäische Rahmenrichtlinie ist die Grundlage der derzeitigen Rechtsvorschriften über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die europäische Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG), die 1989 verabschiedet wurde, markiert einen bedeutenden Wendepunkt für die Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Sie garantiert einen Mindeststandard hinsichtlich der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen in ganz Europa, erlaubt den Mitgliedstaaten jedoch, strengere Maßnahmen aufrechtzuerhalten oder einzuführen.



Artikel von Alain Kinn

1989 brachten verschiedene Bestimmungen der Rahmenrichtlinie beträchtliche Innovationen mit sich, insbesondere folgende:

- ♦ Der Begriff „Arbeitsumwelt“ wurde im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegt und beschreibt einen modernen Ansatz, in dem sowohl die technische Sicherheit als auch die allgemeine Prävention von Gesundheitsschäden berücksichtigt sind.
- ♦ Mit der Richtlinie soll im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ein einheitliches Niveau zugunsten aller Arbeitnehmer (mit Ausnahme von Hausangestellten und Angehörigen bestimmter öffentlicher und militärischer Dienste) geschaffen werden.
- ♦ Die Richtlinie nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht, geeignete Präventivmaß-

nahmen zu ergreifen, um die Arbeit sicherer und gesünder zu machen.

- ♦ Eines der Schlüsselemente der Richtlinie ist der Grundsatz der Gefährdungsbeurteilung: Die Richtlinie führt diesen Grundsatz ein und beschreibt seine wichtigsten Bestandteile (z. B. die Ermittlung schädlicher Wirkungen, die Beteiligung der Arbeitnehmer, die Einführung geeigneter Maßnahmen zur vorrangigen Bekämpfung möglicher Risiken direkt an der Quelle, die Dokumentation und die regelmäßige Neubewertung von Gefahren am Arbeitsplatz).
- ♦ Die neue Verpflichtung zu Präventivmaßnahmen unterstreicht implizit die Bedeutung neuer Formen des Sicherheits- und Gesundheitsmanagements als Teil der allgemeinen Managementprozesse.

1994 wurde die Richtlinie schließlich in luxemburgisches Recht umgesetzt

Im Juni 1994 setzte Luxemburg die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG um. Zwei Gesetze vom 17. Juni 1994 gingen aus dieser Umsetzung hervor:

Zum einen ein Gesetz über die Sicherheit am Arbeitsplatz, das in die Artikel L.311-1 bis L.314-4 des Code du travail (lux. Arbeitsgesetzbuch) aufgenommen wurde. Die Gewerbeinspektion ist für die Ausführung des Großteils dieser Bestimmungen zuständig.

Zum anderen ein Gesetz über die Dienststellen für Gesundheit am Arbeitsplatz, das in die Artikel L.321-1 bis L.327-2 des Code du travail aufgenommen wurde. Die Abteilung für Gesundheit am Arbeitsplatz des Gesundheitsministeriums ist für die Ausführung dieser Bestimmungen zuständig.

Im Rahmen unseres Themendossiers werden wir uns vor allem mit dem Teilbereich im Zusammenhang mit den Dienststellen für Gesundheit am Arbeitsplatz befassen.

Die Gesundheit am Arbeitsplatz in Luxemburg seit 1994

Seit Inkraftsetzung der Rechtsvorschriften im Jahr 1994 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einer Dienststelle für Gesundheit am Arbeitsplatz angeschlossen zu sein oder seine eigene Dienststelle für Gesundheit am Arbeitsplatz zu haben.

Das Hauptziel einer derartigen Verpflichtung ist die Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer im Unternehmen.

Gemäß dem Code du travail haben die Dienststellen für Gesundheit jeweils bei dem Arbeitgeber, für den sie zuständig sind, folgende Aufgaben:

- ♦ Identifizierung der Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Hilfestellung bei der Vermeidung dieser Risiken und insbesondere ihrer Bekämpfung an der Quelle, Bewertung der Risiken, die nicht vermieden werden können;

- Überwachung der Faktoren der Arbeitsumgebung, die die Gesundheit der Arbeitnehmer beeinträchtigen können;
- Empfehlungen für die Planung der Arbeitsplätze, insbesondere hinsichtlich der Einrichtung der Arbeitsplätze und der Wahl der Arbeitsausrüstung sowie in Bezug auf die Verwendung von chemischen Stoffen oder Zubereitungen, die ein Gesundheitsrisiko für die Arbeitnehmer darstellen können;
- Förderung der Anpassung der Arbeit an den Menschen, insbesondere im Hinblick auf die Konzeption der Arbeitsplätze und die Wahl der Arbeits- und Produktionsmethoden, vor allem damit monotone und tempogebundene Arbeit erträglicher wird und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit beschränkt bleiben;
- Überwachung der Gesundheit der Arbeitnehmer in Zusammenhang mit der Arbeit und Durchführung der zu diesem Zweck vorgesehenen medizinischen Untersuchungen;
- Erteilung von Ratschlägen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer in den Bereichen Hygiene, Ergonomie, Gesundheitserziehung und berufliche Wiedereingliederung;
- Zusammenarbeit mit dem gemischten Ausschuss oder ersatzweise mit der Personaldelegation;
- Organisation von Erste-Hilfe-Maßnahmen.

Die Aufgabe der arbeitsmedizinischen Dienste ist im Wesentlichen vorbeugender Art.

Da das Gesetz die Anwendung der Arbeitsmedizin zu Gunsten des Arbeitnehmers vorschreibt, wurden seit 1994 mehrere Dienste für Gesundheit am Arbeitsplatz geschaffen. Der wichtigste dieser Dienste ist derzeit der STM (Service de santé au travail multisectoriel) mit 281.000 angeschlossenen Arbeitnehmern, die auf ca. 48.000 Arbeitgeber verteilt sind. Der STM ist im Übrigen der einzige Dienst für Gesundheit am Arbeitsplatz mit einem

Lenkungsorgan, das sich aus drei Parteien zusammensetzt, nämlich in Form eines Lenkungsausschusses mit 7 Mitgliedern, darunter ein Vorsitzender als Vertreter des Staates, 3 Arbeitgebervertreter und 3 Gewerkschaftsvertreter. Die anderen arbeitsmedizinischen Dienste werden ausschließlich von den Arbeitgebern geleitet.

Alle arbeitsmedizinischen Dienste werden ausschließlich über einen für jeden Arbeitnehmer des Unternehmens zu entrichtenden Arbeitgeberbeitrag finanziert. Dieser Beitrag (0,11 % des Bruttolohns jedes Arbeitnehmers) ist so gering, dass eine Arbeitsmedizin, die tatsächliche positive Auswirkungen auf das öffentliche Gesundheitswesen haben kann, völlig unrealistisch ist. Auch wenn der präventive

Charakter der Arbeitsmedizin im Gesetz verankert ist, ist es sehr enttäuschend, dass der politische Wille, in eine wirkungsvolle Arbeitsmedizin zu investieren, fehlt.

Seit 1994 fordert der OGBL einen Kurswechsel

Der OGBL hat die Architektur des Gesetzes im Bereich arbeitsmedizinischen Dienste in seiner aktuellen Form schon immer abgelehnt. Der OGBL war (und ist immer noch) der Meinung, dass die Gesundheit am Arbeitsplatz und damit die dazugehörigen Dienste ausschließlich unter der Kontrolle des Staates und insbesondere der nationalen Gesundheitskasse stehen sollten, und zwar in Form eines einzigen arbeitsmedizinischen Dienstes. Eine solcher Dienst müsste über die Kranken-



versicherungsbeiträge finanziert werden.

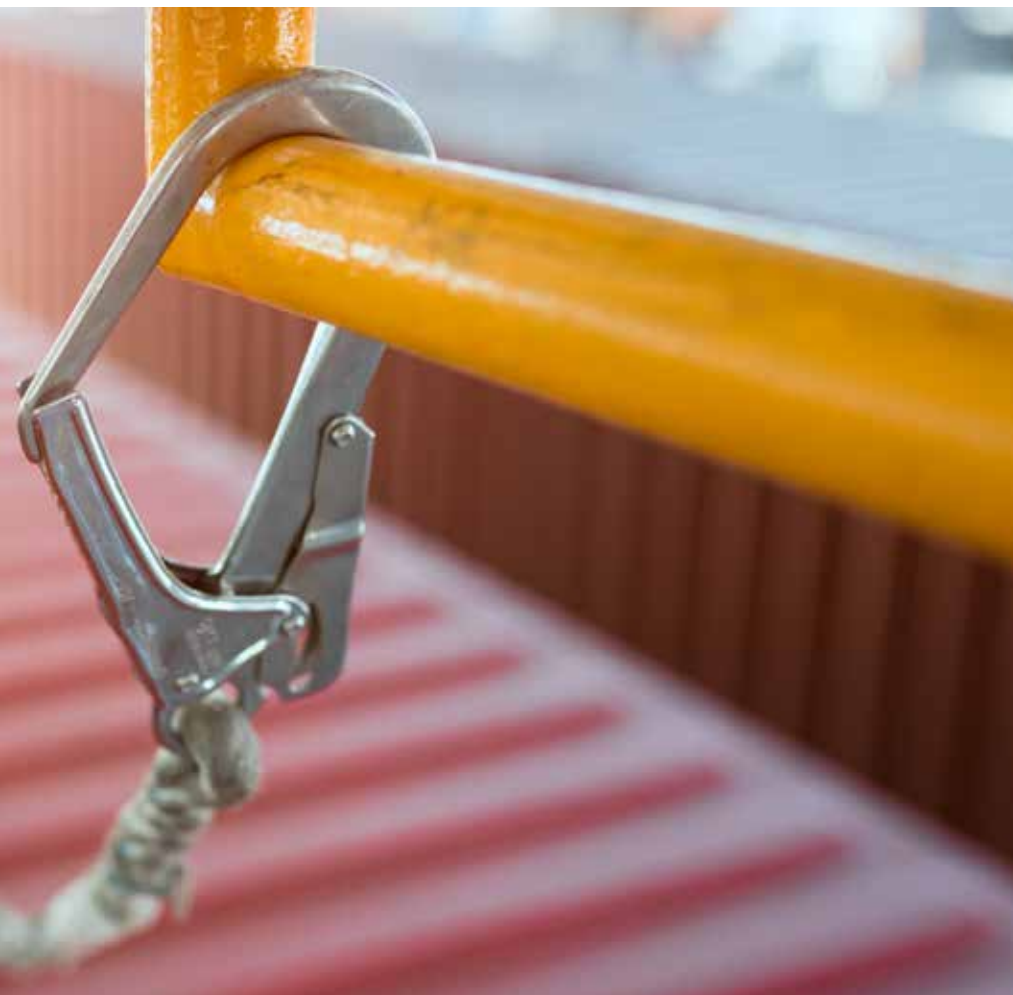
Eine qualitativ hochwertige Arbeitsmedizin, die über die notwendigen Ressourcen verfügt, könnte zweifellos eine bedeutende Rolle im öffentlichen Gesundheitswesen Luxemburgs spielen. Letztlich könnte eine gut strukturierte Arbeitsmedizin durch ihren Einsatz für die Arbeitnehmer zu erheblichen Einsparungen bei den Gesundheitskosten führen.

Um diese Äußerungen durch Tatsachen zu untermauern, seien zum Beispiel die Gesundheitskosten, die allein auf Beschwerden des Muskel- und Knochenapparats entfallen, erwähnt. (Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz schreibt dazu: „Es liegen derzeit keine genauen Zahlen vor,

aber den von den Mitgliedstaaten angegebenen Schätzungen zufolge belaufen sich die wirtschaftlichen Gesamtkosten aller arbeitsbedingten Gesundheitsprobleme auf 2,6 % bis 3,8 % des Bruttoinlandsprodukts. Rund 40 % bis 50 % dieses Gesamtbetrags entfallen auf Beschwerden des Muskel- und Knochenapparats. Für jeden Mitgliedstaat belaufen sich die geschätzten Kosten für Beschwerden des Muskel- und Knochenapparats auf zwischen 0,5 % und 2 % des BIP.“) Das Beispiel der Kosten für Beschwerden des Muskel- und Knochenapparats wird seit Jahrzehnten genannt, aber wegen fehlender Mittel steht der einzige Akteur, der präventiv tätig werden könnte, die Arbeitsmedizin, vor einem unlösbaren Problem.

Angesichts der Tatsache, dass die 1994 ins

Leben gerufene Arbeitsmedizin 2019 ihren 25. Jahrestag „feiert“, bleibt nur noch, sich zu wünschen, dass endlich die Lehren und Versäumnisse der 25 Jahre ihres Bestehens von den verantwortlichen Politikern ernsthaft analysiert werden. Mit der Hoffnung für die Zukunft, dass eine Arbeitsmedizin, die ihren Namen verdient, eine wesentliche vorbeugende Rolle im öffentlichen Gesundheitswesen in Luxemburg spielen kann. Wenn eine solche Ausrichtung dagegen weder gefördert wird noch gewollt ist, kann die Arbeitsmedizin auch weiterhin nur eine unbedeutende Rolle für die Gesundheit des Arbeitnehmers spielen und ist bestenfalls eine Art Alibi, um das schlechte Gewissen angesichts des Mangels an politischem Mut zu beruhigen. ♦



*Alain Kinn,
Ehemaliges Mitglied des Geschäftsführenden
Vorstands des OGBL
Ehemaliger beigeordneter Direktor der CSL*

♦♦
Quellen

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz - www.osha.europe.eu

Die Gesundheit am Arbeitsplatz - veröffentlicht unter www.csl.lu

Der Service de Santé au travail multisectoriel www.stm.lu

Steckt die Arbeitsmedizin in Europa in der Krise?

Seit der Verabschiedung der Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz 1989 verläuft die Entwicklung der Präventionsdienste in den meisten Ländern der Europäischen Union paradox.



Von *Laurent Vogel*

Jurist, Forscher in Sachen Gesundheit am Arbeitsplatz am Europäischen Gewerkschaftsinstitut.

Einerseits ist das quantitative Wachstum dieser Stellen in den meisten Ländern rasant. Noch nie war die Zahl der Mitarbeiter in den Präventionsdiensten so hoch. Gleichzeitig ist die Zahl der Arbeitnehmer gestiegen, die von diesen Stellen auf die ein oder andere Weise betreut werden. Doch im Gegenzug scheint der Stellenwert der Arbeitsmedizin gesunken zu sein. So spielt sie in einigen Ländern inzwischen nur noch eine Nebenrolle (insbesondere in Skandinavien und Großbritannien). In anderen Ländern wird ihr eine aktive Rolle bei Präventionsmaßnahmen zugeschrieben. Die Zahl der neu ausgebildeten Arbeitsmediziner reicht aber bei Weitem nicht aus, um Ärzte zu ersetzen, die in Rente gehen oder ihren Beruf aus anderen Gründen aufgeben. Diese Situation ist in zweifacher Hinsicht problematisch. Zum einen werden dadurch weniger Arbeitnehmer arbeitsmedizinisch betreut als gesetzlich vorgeschrieben. Zum anderen besteht ein enormer Zeitdruck, sodass Arbeitsmediziner ihre Tätigkeit standardisieren und die primäre und kollektive Präventionsarbeit zurückfahren.

Soziale Ungleichheiten im Gesundheitswesen beseitigen

Die Fragen, die diese Situation aufwirft, sind für die Gewerkschaftsbewegung von entscheidender Bedeutung.

Ausgangspunkt jeder Diskussion scheint die wesentliche Rolle der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei sozialen Ungleichheiten im Gesundheitswesen zu sein. Ein gutes Beispiel dafür sind arbeitsbedingte Krebserkrankungen.

Mit mehr als 100.000 Todesfällen pro Jahr in der Europäischen Union sind Krebserkrankungen die häufigste Todesursache aufgrund mangelnder Prävention am Arbeitsplatz in Europa. Diese Erkrankungen könnten vermieden werden, da die meisten krebserzeugenden Stoffe in Arbeitsprozessen bereits bekannt sind. Ein Grund für die mangelnde Prävention ist, dass Arbeitnehmer, die arbeitsbedingten Krebsrisiken unterliegen, im Allgemeinen zu den am wenigsten privilegierten Berufsgruppen zählen. Denn es handelt sich meist um schlecht bezahlte Arbeiter oder Beschäftigte im Dienstleistungssektor (z. B. Reinigungspersonal, Frisöre usw.). Hinzu kommt die organisierte Unwissenheit: Die meisten Krebsregister enthalten keine Informationen über Berufs- oder Arbeitstätigkeit.

Die Zukunft der Arbeitsmedizin ist in vielfältiger Hinsicht offen. Nostalgie und eine Idealisierung der Arbeitsmedizin von früher sind jedoch bei der aktuellen Krise fehl am Platz. Im Gegenteil: Viele Elemente dieser Krise haben ihren Ursprung in

Widersprüchen, die die gesamte Entwicklung der Arbeitsmedizin von Beginn an geprägt haben.

Die Arbeitsmedizin ist im 19. Jahrhundert entstanden. Sie geht auf eine Initiative der Arbeiterbewegung noch in den Kinderschuhen steckte. Die Einführung der Arbeitsmedizin erfolgte auf zweifachen Druck. Seit Anfang des 19. Jahrhunderts entwickelte sich die Hygiene rasant. Auslöser war die Sorge der Wissenschaft über die Entwicklung der Industriegesellschaft. Diese Sorge galt zum einen der Verschmutzung und zum anderen der Entstehung der Arbeiterklasse, die als gefährlich und unkontrolliert galt, oft in Städte zurückgedrängt wurde und sich den traditionellen sozialen Kontrollmechanismen entzog. Die Forderung auf der Arbeitgeberseite war eine Mischung aus Sorge um Disziplin und mitfühlender Bevormundung. Die ersten Generationen von Betriebsärzten in Unternehmen beschäftigten sich letztlich nur sehr wenig mit dem Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz oder verfolgten zumindest nur selten einen präventiven Ansatz. Im Mittelpunkt stand vielmehr eine medizinische Selektion, sowohl bei der Einstellung als auch beim Aussortieren von Arbeitern, deren Körper durch Arbeit übermäßig geschädigt war.

Rasch spielte der Begriff der Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsmedizin eine zentrale Rolle. Im Laufe des 20. Jahrhunderts, als die Aufgaben der Arbeitsmedizin gesetzlich definiert wurden, wurde die Arbeitsfähigkeit systematisch mit der Gesundheitsüberwachung verknüpft. Auf diese Weise behielten die Arbeitgeber die vollständige Kontrolle über die Arbeitsorganisation. Die Arbeitsmediziner äußerten sich erst zu den Folgen, wenn die Gesundheitsschäden bereits massiv waren. Stellte ein Arzt eine Arbeitsunfähigkeit fest, war dies für den Arbeitgeber verbindlich. Dennoch konnte der Arzt den Arbeitgeber nicht zur Beseitigung der Risikofaktoren zwingen. Schließlich spielten die Ärzte dann eine wichtige Rolle bei der Behandlung von Krankheiten, die nicht auf die Arbeit zurückgeführt wurden. Diese Rolle verschwand zunehmend, da nationale öffentliche Gesundheitssysteme eingeführt wurden und der Zugang zu medizinischer Versorgung durch die Sozialversicherung gewährleistet wurde.

Erst im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts besann sich die Arbeitsmedizin auf die Primärprävention zurück. In den 1960er-Jahren wurden die Grenzen der Arbeitsmedizin immer stärker in Frage gestellt, sowohl von innen als auch von außen. Die Forderungen der Arbeitnehmer nach besseren Arbeitsbedingungen deckten sich weitgehend mit der Absicht neuer Generationen von Arbeitsmedizinern oder Arbeitsmedizin-Studenten, die es ablehnten, sich den Forderungen der Arbeitgeber zu unterwerfen. In verschiedenen europäischen Ländern konzentrierten sich die Teilreformen daher auf die kollektive Dimension der Tätigkeit des Arbeitsmediziners. Neben der Gesundheitsüberwachung durch regelmäßige ärztliche Untersuchungen mussten aber vor allem die Ursachen gefunden und schädliche Einflüsse identifiziert werden, um sie zu beseitigen. Diese Kehrtwende spiegelt sich in einem Slogan dänischer Gewerkschaften eindrucksvoll wider: „Sprechen wir nicht mehr über die kranken Arbeiter, denn die Unternehmen selbst sind krank.“

Rollenverteilung in den arbeitsmedizinischen Diensten

1985 verabschiedete die Internationale Arbeitsorganisation das Übereinkommen Nr. 161 über betriebsärztliche Dienste. Vorausgegangen waren fast zwanzig Jahre mit Debatten und Teilreformen in verschiedenen Regionen der Welt. Im Mittelpunkt stand die Primärprävention. Mit Blick auf die Zusammensetzung der arbeitsmedizinischen Dienste beschränkt sich das Übereinkommen darauf, das Kriterium der Multidisziplinarität zu formulieren. Mehr wird nicht festgelegt. Die gleichzeitig verabschiedete IAO-Empfehlung 171 geht hingegen etwas weiter. Darin wird vorgeschlagen, dass die Dienste auch Fachkräfte aus den Bereichen Arbeitsmedizin, Arbeitshygiene, Ergonomie, Pflege und anderen verwandten Bereichen umfassen sollten. Diese Formulierung ist offen und definiert vor allem ein Minimum an Fähigkeiten. Die Integration von sicherheitsrelevanten Disziplinen ist möglich, wird aber in der Empfehlung nicht gefordert.

Vier Jahre später trifft die Rahmenrichtlinie der Europäischen Union folgende Entscheidung: Sie definiert nicht die für die Präventionsdienste erforderlichen Kompetenzen. Dafür sind die Mitgliedstaaten zuständig. Im Gegenzug definiert die EU-Richtlinie aber sehr weit gefasst den Umfang der Präventionsmaßnahmen. Daher ist die Auffassung legitim, dass die Präventionsdienste ihre Aktivitäten auf der Basis einer interdisziplinären Zusammen-

arbeit organisieren sollten. Dazu gehört auch die Arbeitssicherheit.

Die Erfahrungen der letzten 20 Jahre zeigen sowohl das positive Potenzial dieser Leitlinien als auch die vielen offenen Fragen, die sich als hinderlich erweisen können. Wie lässt sich der vergleichsweise Rückgang des Stellenwerts der Arbeitsmedizin in den Präventionsdiensten erklären? Eine simple Erklärung dafür gibt es nicht. Vielmehr spielt eine Reihe von Faktoren eine Rolle.

Auf der einen Seite sind die Arbeitgeber bestrebt, ihre Kosten zu senken. Die Vergütung der Arbeitsmediziner ist in der Regel höher als die anderer Akteure im Bereich der Prävention. Dieser wirtschaftliche Faktor ist nicht unbedingt entscheidend. Daneben gibt es die Auffassung, dass die berufliche Unabhängigkeit von Arbeitsmedizinern umfassender gesichert ist als bei anderen Beteiligten. Diese Darstellung entspricht nicht unbedingt der Realität, spielt aber eine gewisse Rolle bei der Marginalisierung der Arbeitsmedizin.

Andererseits ist es in der Realität schwierig, eine multidisziplinäre Arbeit sicherzustellen, die alle Aspekte der Arbeitsorganisation abdeckt. Die Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit stellt die Macht des Arbeitgebers nicht in Frage. Eine systematische Beurteilung der Risiken unter Einbindung der Arbeitnehmer könnte die Macht der Arbeitgeber aber durchaus ins Wanken bringen. Das wachsende Problem nach den psychosozialen Risiken verstärkt

Mit mehr als 100.000 Todesfällen pro Jahr in der Europäischen Union sind Krebserkrankungen die häufigste Todesursache aufgrund mangelnder Prävention am Arbeitsplatz in Europa.

Diese Erkrankungen könnten vermieden werden, da die meisten krebserzeugenden Stoffe in Arbeitsprozessen bereits bekannt sind.

diesen Trend. Sie erfordert die Ausdehnung der Prävention auf eine Tabuzone, in der der Arbeitgeber jegliche Kontrolle über seine Entscheidungen vermeiden will. Das gilt in gleichem Maß, wenn man eine wirksame Prävention gegen Krebserkrankungen organisieren will. Dabei geht es in der Regel nicht um Unfälle, sondern um Ereignisse während des normalen Arbeitsablaufs. Prävention bedeutet hier, wesentliche Entscheidungen darüber zu hinterfragen, was produziert und wie die Arbeit durchgeführt wird.

Ausblick

Ist die Arbeitsmedizin dazu verurteilt, bei den Präventionsdiensten immer mehr eine Nebenrolle zu spielen? Dies wäre die logische Konsequenz aus dem zahlenmäßigen Rückgang der Arbeitsmediziner und ihrer veränderten Rolle. Bei diesem letzten Punkt erkennen wir bereits einige beunruhigende Abweichungen. Die sogenannten Kampagnen zur Gesundheitsförderung entfernen die Arbeitsmedizin tendenziell von ihrer eigentlichen Aufgabe, die in der Primärprävention besteht. Sie beanspruchen die ohnehin geringen Ressourcen der Präventionsdienste.

Die Gewerkschaftsbewegung sollte unseres Erachtens in ihrem eigenen Interesse die Arbeitsmedizin unterstützen und Kriterien definieren, damit ihre Aktivitäten ihren Zweck erfüllen. Hier sind besonders drei Faktoren hervorzuheben:

1 Die Fragen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz sind gleichzeitig auch Fragen zur öffentlichen Gesundheit. Das soll keineswegs eine Verwässerung der Aufgaben der Arbeitsmedizin durch Probleme rechtfertigen, die nichts mit den Arbeitsbedingungen zu tun haben (Ernährung, Tabakkonsum, Früherkennung „allgemeiner Erkrankungen“ usw.). Vielmehr bedeutet es im Gegenteil, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Maßnahmen zur allgemeinen Gesundheitsprävention eingebettet werden müssen. Bei den meisten Anti-Krebs-Kampagnen, die aktuell im Rahmen der öffentlichen Gesundheit

laufen, wird die Bedeutung der beruflichen Exposition deutlich unterschätzt. Bei Brustkrebs, der Hauptursache für die Krebsmortalität bei Frauen, wird die berufliche Exposition im Allgemeinen stillschweigend ausgeklammert und bleibt bei der Organisation der Früherkennung unberücksichtigt. Werden Fragen der Arbeitsmedizin in den Kontext der öffentlichen Gesundheit gestellt, wird damit auch die systematische Anwendung doppelter Standards hinterfragt. Derzeit sind die am Arbeitsplatz als tolerierbar eingestuften Risiken wesentlich höher als in anderen Bereichen der öffentlichen Gesundheit. Das belegt der bloße Vergleich der Arbeitsplatzgrenzwerte mit den für die allgemeine Bevölkerung akzeptierten Expositionsgrenzwerten: Erstere sind deutlich höher als Letztere.

2 Arbeitsmedizinische Dienste sind in diesem Sinne öffentliche Dienste. Unabhängig von den möglichen konkreten Organisationsformen bedeutet dies, dass die berufliche Unabhängigkeit aller Beteiligten gewährleistet sein muss und dass sie mit mehr Mitteln ausgestattet werden müssen, um auf verschiedenen Ebenen der Arbeitsorganisation einzugreifen.

3 Die Einbindung der Arbeitnehmer in die Arbeit dieser Dienste ist ein wesentlicher Faktor. Zum einen bietet dies wichtige Einblicke in die reale Arbeitswelt. Zum anderen gestattet es die Schaffung eines für die Prävention in Unternehmen günstigeren Kräfteverhältnisses.

Fazit: Indem wir die Arbeitsmedizin ausschließlich in den Dienst der Gesundheit der Mitarbeiter stellen und die Primärprävention zum zentralen Thema erklären, können wir ihre Nachhaltigkeit sicherstellen und dafür sorgen, dass sie sich in vollem Umfang entfaltet. ♦



Laurent Vogel bei der Pressekonferenz „Die Rolle der Arbeitsmedizin im 21. Jahrhundert“

Mehr erfahren:

Vom europäischen Gewerkschaftsinstitut veröffentlichtes Magazin HESAMAG über die Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit in Europa. Die Zeitschrift kann über die ETUI-Website <https://www.etui.org/fr/Publications2/Periodiques/Hesa-Mag-Magazine-consacre-a-la-sante-et-a-la-securite-au-travail> kostenlos abonniert werden.

L. Goussard und G. Tiffon: *Syndicalisme et santé au travail*, Ed. du Croquant, 2017

P. Marichalar: *Médecin du travail, médecin du patron ?*, Presse Sciences Po, Paris, 2014

A. M. Mengeot: *Prévenir les cancers professionnels. Une priorité pour la santé au travail*, ETUI, 2014 – aufgerufen unter <http://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Prevenir-les-cancers-professionnels.-Une-priorite-pour-la-sante-au-travail>

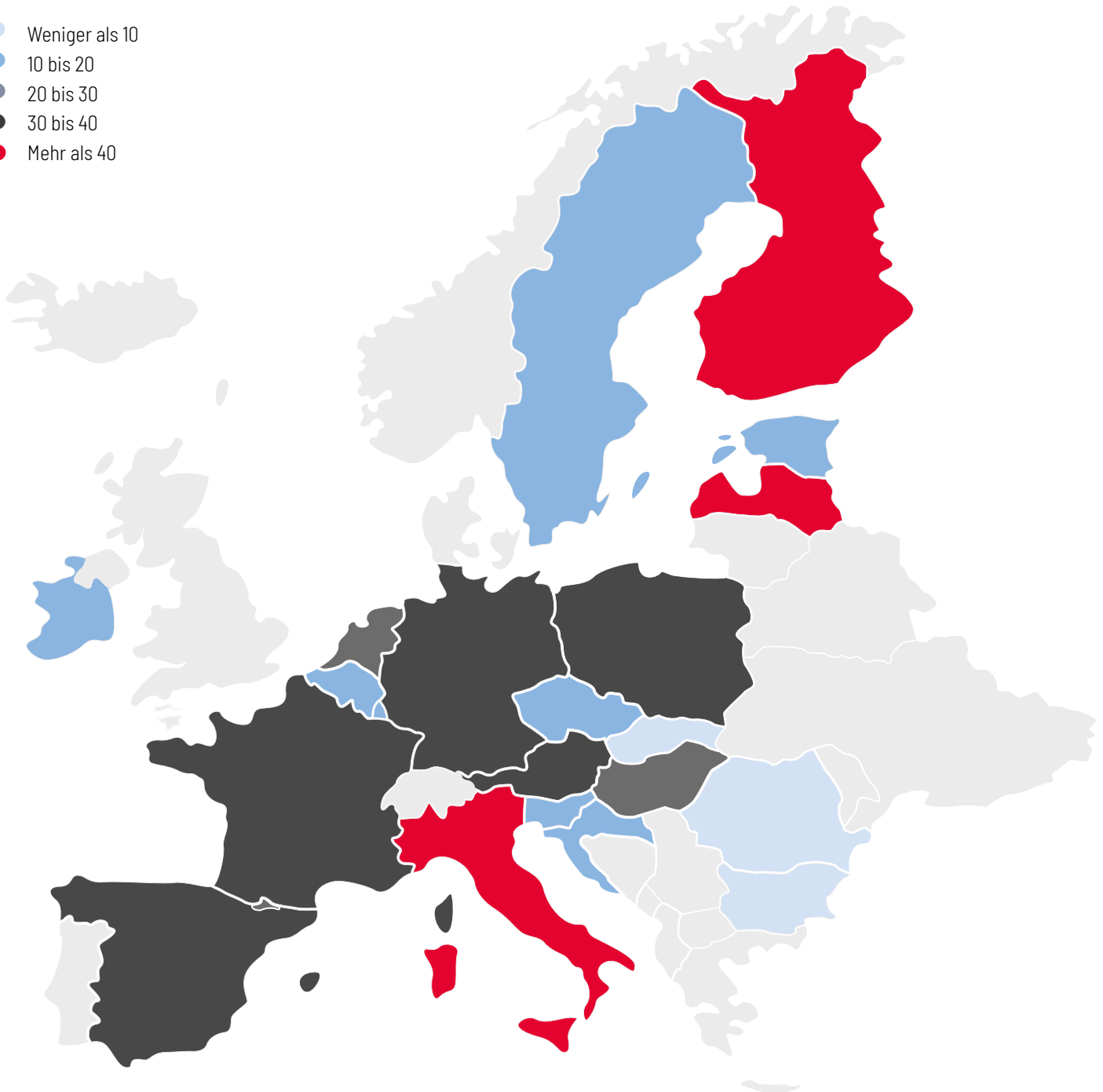
A. Thébaud-Mony, P. Davezies, L. Vogel und S. Volkoff: *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris: La Découverte, 2015

L. Vogel: *Les rouages de la politique de santé et sécurité dans l'Union européenne. Histoire, institutions et acteurs*, ETUI, 2015, aufgerufen unter: <https://www.etui.org/fr/Publications2/Guides/Les-rouages-de-la-politique-de-sante-et-securite-dans-l-Union-europeenne.-Histoire-institutions-et-acteurs>

Kartografie der Arbeitsmedizin in der EU

Arbeitsmediziner (Fachärzte) und Ärzte, die im Bereich der Arbeitsmedizin tätig sind pro 100.000 Arbeitnehmer

- Weniger als 10
- 10 bis 20
- 20 bis 30
- 30 bis 40
- Mehr als 40



Forderungen

Arbeitsmedizinische Dienste

Beim Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz sollte die Arbeitsmedizin in einer guten Präventionspolitik eine zentrale Rolle spielen. Seit ihrer Gründung leiden die arbeitsmedizinischen Dienste unter einem erheblichen Ärztemangel. Aus diesem Grund können sie den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen von einem Arbeitsmediziner pro 5000 Beschäftigte nicht einhalten. Das führt zu erheblichen Verzögerungen bei Einstellungsuntersuchungen und anderen regelmäßigen Untersuchungen. Aufgrund dieses Ärztemangels können die verschiedenen Gesundheitsdienste ihren gesetzlichen Auftrag nur unzureichend erfüllen. Das gefährdet die Gesundheit der Arbeitnehmer. Weiter verschärft wird die Situation dadurch, dass es mehrere verschiedene Dienste gibt, die finanziell unterschiedlich ausgestattet sind.

Um hier Abhilfe zu schaffen, schlägt der OGBL eine grundlegende Neuregelung der Arbeitsmedizin vor. Dabei stellt er Prävention und Gesundheit in den Mittelpunkt seiner Vision. Gleichzeitig sollen die Struktur reformiert, der Handlungsspielraum erweitert und die Finanzierung überdacht werden.

Außerdem sollen die Kompetenzen der Arbeitsmediziner deutlich erweitert werden und die von ihnen zu erstellenden Gutachten verbindlicheren Charakter bekommen. Dabei handelt es sich beispielsweise um Gutachten im Rahmen der Wiedereingliederung mit Blick auf allgemeine Arbeitsplatzanpassungen.

Der gravierende Mangel an Arbeitsmedizinern kann nicht durch eine Reduzierung ihrer Pflichten im Zusammenhang mit ärzt-

lichen Untersuchungen und ihren gesetzlichen Aufgaben behoben werden. Der OGBL weist Abstriche bei geltenden Rechtsvorschriften für Einstellungsuntersuchungen, regelmäßige Untersuchungen oder andere arbeitsmedizinische Aufgaben zurück.

Es müssen dringend angemessene Voraussetzungen geschaffen werden, um das gesetzlich verankerte Ziel von 5000 Beschäftigten pro Arzt zu erreichen.

Um die Qualität der Arbeitsmedizin zu verbessern, befürwortet der OGBL die Idee der Schaffung von Stellen für Betriebskrankenpfleger, etwa nach britischem Vorbild. Dieser Betriebskrankenpfleger könnte den Arzt bei bestimmten Routineuntersuchungen unterstützen, damit er seinen Aufgaben im Zusammenhang mit der Kontrolle und vor allem der Gesundheitsprävention der Beschäftigten gerecht wird.

2012 wurde auf Antrag des damaligen Ministers für Gesundheit und soziale Sicherheit Mars Di Bartolomeo ein Audit durchgeführt. Realisiert wurde es von einem Team unter Leitung von Prof. Mairiaux. Bei diesem Audit wurden eine Reihe von Beobachtungen und Vorschlägen gemacht.

Bislang wurden das Audit und die Vorschläge nicht mit den Sozialpartnern besprochen, um die Arbeitsmedizin zu verbessern. Nach Ansicht des OGBL sollte dieses Audit als Grundlage für Vorschläge zur Modernisierung der Arbeitsmedizin in Luxemburg dienen.

Um Abhilfe zu schaffen, schlägt der OGBL eine grundlegende Neuregelung der Arbeitsmedizin vor. Dabei stellt er Prävention und Gesundheit in den Mittelpunkt seiner Vision. Gleichzeitig sollen die Struktur reformiert, der Handlungsspielraum erweitert und die Finanzierung überdacht werden.

Entscheidungsstruktur der arbeitsmedizinischen Dienste

Aktuell gibt es 8 verschiedene arbeitsmedizinische Dienste. Jeder Arbeitgeber kann beschließen, einen Gesundheitsdienst in seinem Unternehmen einzurichten. Alternativ muss er sich einem der bestehenden Branchendienste anschließen.

Von diesen 8 Diensten wird nur der Service de Santé au Travail Multisectoriel (STM) von Arbeitnehmervertretern, Arbeitgebern und dem Staat paritätisch geleitet. Die übrigen Dienste werden ausschließlich von Arbeitgebern ohne Arbeitnehmervertreter geleitet. Dieser Zustand ist für den OGBL unhaltbar. Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist für Arbeitnehmer ein wichtiges Instrument zum Schutz ihrer Gesundheit. Daher sollten sie bei diesem Thema ein Mitspracherecht haben. Aus diesem Grund fordert der OGBL einen einheitlichen nationalen Gesundheitsdienst, der gleichberechtigt von Arbeitnehmervertretern, Arbeitgebern und vom Staat geleitet wird. Nur so können der unparteiische Charakter dieser Dienste und eine starke Arbeitnehmervertretung in diesem Bereich gewährleistet werden. Dieser Dienst würde selbstverständlich den Branchenansatz unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Besonderheiten der verschiedenen Wirtschaftszweige bewahren, um sich so nah wie möglich an den Bedürfnissen der verschiedenen Arbeitnehmer zu orientieren.

Finanzierung der Gesundheit am Arbeitsplatz

Derzeit werden die arbeitsmedizinischen Dienste durch einen Arbeitgeberbeitrag finanziert, der an die jeweilige Lohnsumme eines Dienstes gekoppelt ist. Jeder Dienst kann individuell über die Höhe des Beitrags entscheiden, der für den reibungslosen Betrieb garantiert. Sämtliche Dienste, außer dem STM, stehen ausschließlich unter der Ägide der Arbeitgeber. Daher ist die Finanzierung noch sehr begrenzt und gestattet keine effektive Umsetzung eines arbeitsmedizinischen Systems, das

die Gesundheit der Arbeitnehmer wirksam schützt. Es ist nicht tragbar, dass ein Arbeitgeber aus finanziellen Gründen, um Geld zu sparen, beschließt, sich einem Dienst anzuschließen oder einen betriebsinternen Dienst zu gründen. Der OGBL ist gegen eine derartige Kommerzialisierung der Gesundheitsdienste. Um dem entgegenzuwirken, befürwortet der OGBL eine einheitliche Finanzierung des arbeitsmedizinischen Dienstes.

Angesichts der Bedeutung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz empfiehlt der OGBL, die Finanzierungsstruktur zu überdenken. Dabei sollen öffentliche Mittel einbezogen werden, ohne den Arbeitgeberbeitrag zu verringern oder gar zu erhöhen, da der Arbeitgeber für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer verantwortlich ist. Der derzeitige Durchschnittsbeitrag von +- 0,10% der Lohnsumme reicht nach Einschätzung des OGBL nicht aus und muss daher angehoben werden.

Audit Mairiaux S. 27: „Angesichts der Regelmäßigkeit der Untersuchungen in Luxemburg sind die Prüfer der Ansicht, dass der durchschnittliche Beitrag von rund 0,10% in Luxemburg sicherlich ein Mindestwert ist, um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu gewährleisten.“

Rolle der Personaldelegierten

Bei der letzten Reform des Sozialdialogs in den Betrieben wurde die Funktion des Sicherheitsdelegierten erweitert. Der Delegierte für Sicherheit und Gesundheit ist nicht nur für die wöchentlichen Sicherheitskontrollen zuständig, sondern wird auch bei bestimmten Aspekten des Arbeitsgesetzbuchs zu Rate gezogen (Art. L.414-14.).

Damit der Delegierte sich fortbilden und Kompetenzen in diesem Bereich erwerben kann, sieht das Gesetz zusätzlich zu dem Personaldelegierten normalerweise zustehenden Bildungsurlaub einen 40-stündigen Bildungsurlaub pro Mandat für den Sicherheitsdelegierten vor.

Der OGBL ist mit der aktuellen gesetzlichen Regelung nicht zufrieden. Er fordert gemeinsame Verantwortung für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den Betrieben, statt der aktuell nur beratenden Funktion und Information.

Der Delegierte für Sicherheit und Gesundheit muss bei sämtlichen Fragen aus seinem Aufgabenbereich sowie zu Gesundheitsschutz und Sicherheit der Beschäftigten des Unternehmens aktiv eingreifen können und mit Entscheidungsbefugnissen ausgestattet werden. Wohlbefinden und Ergonomie am Arbeitsplatz, Krankheitsprävention und psychosoziale Risiken sind zentrale Themen bei der Gesundheit am Arbeitsplatz und können nicht nur dem Gutdünken der Unternehmensleitung überlassen werden.

Darüber hinaus fordert der OGBL mehr Fortbildungsurlaub für Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit, damit diese sich weiterbilden und mit der sich wandelnden Arbeitswelt Schritt halten und den gesundheitlichen Herausforderungen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz begegnen können.

Weiterbildung der Arbeitnehmer im Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Bislang sind individuelle Fortbildungen von Arbeitnehmern im Betrieb zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nicht gesetzlich geregelt, sodass die Arbeitgeber nicht gezwungen sind, hier einen klaren Rahmen zu schaffen.

Eine unternehmensspezifische Präventionspolitik ist jedoch wirkungslos, wenn keine Fortbildung der Arbeitnehmer folgt.

Um eine wirksame Präventionspolitik umzusetzen, die für die Gesundheit der Arbeitnehmer während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn garantiert, und gesundheitliche Spätfolgen so weit wie möglich zu vermeiden, müssen Arbeitnehmer während ihrer gesamten Laufbahn unbedingt die Möglichkeit haben, an Fortbildungen zu diesem Thema teilzunehmen.

Nur die ständige Fortbildung jedes einzelnen Arbeitnehmers gestattet eine wirksame Umsetzung und führt zu einer akzeptablen Kompetenz in diesem Bereich.

Vor diesem Hintergrund fordert der OGBL die Einführung eines speziellen Fortbildungsplans für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Dieser Plan muss in jedem Betrieb in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern gleichberechtigt beschlossen werden. Der Fortbildungsplan kann dem geplanten nationalen Gesundheitsdienst vorgelegt werden.

Psychosoziale Risiken

Angesichts der psychosozialen Risiken für Arbeitnehmer in Luxemburg fordert der OGBL seit einigen Jahren die Anerkennung dieser Risiken und die Schaffung eines Rechtsrahmens in diesem Bereich.

Die Auswirkungen psychosozialer Risiken auf die Gesundheit von Beschäftigten müssen unbedingt berücksichtigt werden. Selbstverständlich muss das Phänomen in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten genauer definiert werden.

Das Audit von Professor Mairieux im Jahr 2012 empfahl eine konkrete Benennung des Phänomens und eine Anpassung des Rechtsrahmens bei Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt am Arbeitsplatz im Allgemeinen. Beides ist bislang leider noch nicht geschehen, ebenso wenig wie

eine Neudefinition der Liste der Risikoposten unter Einbeziehung psychosozialer Risiken. Vor diesem Hintergrund fordert der OGBL, diesen klaren Rechtsrahmen zu schaffen, um die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer bestmöglich zu schützen und Berufskrankheiten zu vermeiden.

Seit Jahren wird im Conseil Supérieur de la Santé et Sécurité au Travail (CSSST), einem Gremium mit beratender Funktion für die für Gesundheit, Arbeit und soziale Sicherheit zuständigen Ministerien, debattiert.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL seit Jahren eine Überprüfung der Liste der Risikoposten und insbesondere die Aufnahme psychosozialer Risiken in diese Liste. Das würde zur Anerkennung psychosozialer Risiken führen und damit den Schutz der Arbeitnehmer verbessern.

Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten

Nach Angaben der Unfallversicherungsgenossenschaft (Association Assurance Accident, AAA) Eine Berufskrankheit ist eine Krankheit, die ihre entscheidende Ursache in einer versicherten beruflichen Tätigkeit hat. Diese Liste ist maßgeblich, da ein Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang bei der AAA die Anerkennung einer Berufskrankheit beantragen kann.

Die Liste ist jedoch nicht vollständig und hat mit der Entwicklung der Arbeitswelt in Bezug auf psychosoziale Erkrankungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld nicht Schritt gehalten. Burnout, Depressionen und viele andere Krankheiten, die mit dem Arbeitsplatz des Mitarbeiters zusammenhängen, sind nicht als Berufskrankheiten anerkannt. In den letzten Jahren ist

Vor diesem Hintergrund fordert der OGBL, diesen klaren Rechtsrahmen zu schaffen, um die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer bestmöglich zu schützen und Berufskrankheiten zu vermeiden.



die Quote der psychischen Erkrankungen den Zahlen der Beobachtungsstelle zufolge kontinuierlich gestiegen.

Obwohl die Arbeitgeber dies bestreiten, ist dieser Anstieg eindeutig auch auf Stress am Arbeitsplatz zurückzuführen. Hohes Arbeitstempo, hohe Arbeitsbelastung sind neben anderen Faktoren schädlich für die Gesundheit von Arbeitnehmern und bewirken eine Verschlechterung ihrer psychischen Gesundheit. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine Überarbeitung dieser Liste von Berufskrankheiten, indem der Bereich arbeitsbedingter psychosozialer Risiken vollständig aufgenommen und diese Liste allgemein an die realen Erkrankungen des 21. Jahrhunderts angepasst wird.

Nationaler Aktionsplan für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

2017 hat das Arbeitsministerium die Konsultation der Sozialpartner aufge-

nommen, um einen nationalen Aktionsplan für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erstellen. Die neue Regierung hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung 2018 dazu verpflichtet, die Bemühungen voranzutreiben und eine nationale Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz voranzutreiben, die Ende 2019 vorliegen sollte. Angesichts der aktuellen Situation und um diese zu verbessern, hat der OGBL von Beginn an bei der Ausarbeitung dieses nationalen Plans mitgewirkt.

Leider liegt bis heute kein nationaler Aktionsplan vor. Der OGBL fordert die Wiederaufnahme der Gespräche. Der nationale Aktionsplan muss eine quantitative und qualitative Bewertung der realen Gegebenheiten in der luxemburgischen Arbeitswelt gewährleisten, unter anderem mit Blick auf die Arbeitsmedizin, Berufskrankheiten, Gesundheit und Sicherheit in Betrieben. Daneben muss der natio-

nale Aktionsplan einen verbindlicheren Rechtsrahmen für Betriebe schaffen, der den Schutz der Beschäftigten verbessert. Zudem sind zusätzliche Investitionen in diesem Bereich erforderlich. ♦

Artikel L.312-1 des Arbeitsrechts. Die Pflichten der Arbeitgeber:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer in allen mit der Arbeit verbundenen Bereichen zu sorgen. Wenn ein Arbeitgeber in Anwendung von Artikel L.312-3, Absatz (3), Kompetenzen (Personen oder Dienstleistungen) außerhalb des Betriebs und/oder der Einrichtung anfordert, so ist er deshalb nicht seiner Verantwortung in diesem Bereich enthoben. Die Pflichten der Arbeitnehmer in Sachen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz haben keinen Einfluss auf das Prinzip der Verantwortung des Arbeitgebers. Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die Sicherheit am Arbeitsplatz zu organisieren oder einen arbeitsmedizinischen Dienst nach Artikel L.321-1 zu befragen.

FORDERUNGEN: GESUNDHEIT AM ARBEITSPLATZ

- Eine echte Vorbeugungspolitik im Rahmen der Arbeitsmedizin.
- Gegen die Vermarktung der Arbeitsmedizin
- Eine paritätische Verwaltung für die Dienstleistungen der Arbeitsmedizin
- Für eine Berücksichtigung der psychosozialen Risiken
- Die Aktualisierung der Liste der Berufskrankheiten
- Für eine Mitbestimmung im Betrieb in Sachen Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer



Kollektivverträge

Interkommunales Syndikat Siden

86 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste / (OGBL-Delegierte: 2/4)

Dauer: 01.01.2019 – 31.12.2020

Referenzkollektivvertrag: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer beim Staat – Wortführer OGBL

Verhandlungsergebnisse: Kollektivvertrag

- Parallelismus mit dem Kollektivvertrag der Staatsarbeitnehmer garantiert,
- Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie auf 280€ pro Monat,
- Verankerung des Pensionszuschusses von 6 Lohnpunkten, d.h. 118 Euro,
- Prämie für spezialisierte Arbeitnehmer von 12 Lohnpunkten, d.h. 236 Euro,
- Auszahlung mit Rückwirkung bis zum 1. Januar 2019 sämtlicher im Rahmenkollektivvertrag verhandelte Verbesserungen,
- Progressive Lohnerhöhung bis zu 8 Indexpunkten, d.h. 157,45 Euro in Verbindung mit der Berufsausbildung.

Vorteile die über den Referenzkollektivvertrag erlangt wurden:

- Erhöhung der Sonderzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 15 Lohnpunkten,
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Quartal,
- Einführung einer einmaligen Jahresprämie von 1%.

Gemeindeverwaltung Contern

23 Arbeitnehmer

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

Dauer: 01.09.2019 – 31.12.2019

Referenzkollektivvertrag: Kollektivvertrag der Arbeitnehmer der Südgemeinden

Verhandlungsergebnisse: Anhang zum Kollektivvertrag

- Anwendung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Südgemeinden. Die Arbeitnehmer der Gemeinde Contern profitieren von sämtlichen Vorteilen der neuen Lohnabelle und der Lohnbedingungen des genannten KV der Südgemeinden,
- Die Arbeitnehmer, die über einen C-Führerschein verfügen profitieren von einer zusätzlichen Monatsprämie von 10 Lohnpunkten, d.h. 196,68 Euro,
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%.

Gemeindeverwaltung Frisingen

42 Arbeitnehmer

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

Dauer: 01.01.2019 – 01.01.2020

Referenzkollektivvertrag: Keinen

Verhandlungsergebnisse: Anhang zum Kollektivvertrag

- Erhöhung der Sonderzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro,
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%.

Gemeindeverwaltung Diekirch

118 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste / (OGBL-Delegierte: 3/5)

Dauer: 01.09.2018 – 31.12.2019

Referenzkollektivvertrag: Keinen

Verhandlungsergebnisse: Kollektivvertrag

- Rückwirkende Vorteile zum 1. Januar 2018,
- Einmalige Jahresprämie von 1%,
- Einführung eines Lohnzusatzes von 22 Lohnpunkten, d.h. 433,11 Euro,
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%,
- Einführung einer Beschwerlichkeitsprämie in Höhe von 10 Lohnpunkten, d.h. 196,87 Euro,
- Vorgezogener Gewinn der Monatsprämie für 20 Dienstjahre von 10 Lohnpunkten, d.h. 196,87 Euro durch eine neue Staffelung der genannten Prämie:
 - Gewinn von 2 Lohnpunkten monatlich nach 5 Dienstjahren,
 - Gewinn von 3 Lohnpunkten monatlich nach 10 Dienstjahren,
 - Gewinn von 2 zusätzlichen monatlichen Lohnpunkten nach 15 Dienstjahren,
 - Gewinn von 3 zusätzlichen monatlichen Lohnpunkten nach 20 Dienstjahren.
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Erhöhung der Zulage für Nachtarbeit um 76% auf 1 Euro (Index 100) pro Stunde,
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Quartal.

Gemeindeverwaltung Betzdorf

35 Arbeitnehmer

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

Dauer: 01.04.2019 – 30.05.2022

Referenzkollektivvertrag: Keinen

Verhandlungsergebnisse: Kollektivvertrag

- Einführung von linearen Laufbahnen, die die Blockade des alters- und dienstaltersbedingten Aufstiegs abschafft, und eine Lohnverbesserung von 1,5 bis 3,2% darstellt,
- Erhöhung der Zulage für Nachtarbeit um 76% auf 1 Euro (Index 100) pro Stunde,
- Einführung einer Zulage zum Monatslohn von 23 Lohnpunkten, d.h. 452,80 Euro,
- Erhöhung der Zulage für Nachtarbeit um 76% auf 1 Euro (Index 100) pro Stunde,
- Auszahlung einer Monatsprämie von 18 Lohnpunkten, d.h. 354,36 Euro bei Bereitschaftsdienst,
- Auszahlung einer monatlichen Busfahrerprämie von 20 Lohnpunkten, d.h. 393,72 Euro, für die Arbeitnehmer, die in Laufbahn B eingestuft sind,
- Auszahlung einer monatlichen Verantwortungsprämie von 10 Lohnpunkten, d.h. 196,87 Euro für die Teamchefs,
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%,
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Quartal.

Gemeindeverwaltung Ettelbrück

90 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste / (OGBL-Delegierte: 1/2)

Dauer: 01.01.2019 – 31.12.2020

Referenzkollektivvertrag: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer beim Staat – Wortführer OGBL

Verhandlungsergebnisse: Kollektivvertrag

- Die Arbeitnehmer die über mindestens 5 Dienstjahre verfügen, werden von Laufbahn A in Laufbahn B neueingestuft.
- Laufbahnverlängerung um zwei Dienstaltersstufen von 5 Lohnpunkten, d.h. jeweils 98,43 Euro.
- Die Arbeitnehmer aus der Laufbahn E werden eine zusätzliche monatliche Prämie von 10 Lohnpunkten, d.h. 198,87 Euro bekommen,
- Erhöhung der monatlichen Sonderzulage von 4 Lohnpunkten, d.h. 78,75 Euro auf 15 Lohnpunkte,
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten,
- Erhöhung der Zulage für Nachtarbeit um 76% auf 1 Euro (Index 100) pro Stunde,
- Auszahlung von Kleidergeld in Höhe von 260,48 Euro,
- Auszahlung von jährlichem Urlaubsgeld in Höhe von 1.221 Euro,
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Quartal,
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%,
- Die Ettelbrücker Gemeindeverwaltung verpflichtet sich gegen jegliche Privatisierung der bestehenden kommunalen Dienstleistungen.

Gemeindeverwaltung Bartringen

35 Arbeitnehmer

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

Dauer: 01.01.2019 – 31.12.2021

Referenzkollektivvertrag: Keinen

Verhandlungsergebnisse: Kollektivvertrag

- Erhöhung der monatlichen Sonderzulage von 3 Lohnpunkten, d.h. 59,06 Euro auf 14 Lohnpunkte, d.h. 275,62 Euro
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten (570,91 Euro),
- Verlängerung sämtlicher Karrieren um eine Dienstaltersstufe im Wert von 5 Lohnpunkten, d.h. 98,43 Euro,
- Einführung eines jährlichen Sozialurlaubs von 96 Stunden zusätzlich zum Urlaub,
- Einführung eines Zeitsparkontos, das es ermöglicht ein Urlaubsrecht von maximal 1.800 Stunden anzusammeln, die jederzeit verfügbar sind. Die Dauer eines Urlaubs kann nicht über ein Jahr hinausgehen,
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%.

Interkommunales Syndikat Siden

45 Arbeitnehmer

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

Dauer: 01.01.2018 – 31.12.2020

Referenzkollektivvertrag: Keinen

Verhandlungsergebnisse: Anhang zum Kollektivvertrag.

- Die automatische Beförderung in jeder Karriere geschieht alle zwei Jahre. Jedoch erhalten die Arbeitnehmer die Hälfte der automatischen Beförderung nach oben abgerundet nach jedem Jahr, das auf eine Beförderung folgt.

Gemeindeverwaltung Stausee

25 Arbeitnehmer

Syndikat Öffentliche Dienste / (OGBL-Delegierte: 1/2)

Dauer: 01.01.2019 – 31.12.2021

Referenzkollektivvertrag: Kollektivvertrag für Arbeitnehmer beim Staat – Wortführer OGBL

Verhandlungsergebnisse: Anhang zum Kollektivvertrag

- Änderung der Sommerarbeitszeiten: Arbeitsbeginn um 7.00 Uhr,
- Monatsprämie für den Teamchef: 25 Lohnpunkte, d.h. 490 Euro,
- Monatsprämie für den stellvertretenden Teamchef: 10 Lohnpunkte, d.h. 196 Euro.

Vorteile die über Rahmenvereinbarung erreicht wurden:

- Einführung eines monatlichen Lohnzusatzes von 27 Lohnpunkten, d.h. 529 Euro
- Erhöhung der Familienzulage um 4 Lohnpunkte, d.h. 78,75 Euro bis zu 29 Lohnpunkten,
- Erhöhung der Zulage für Nachtarbeit um 76% auf 1 Euro (Index 100) pro Stunde,
- Einführung eines Sozialurlaubs von 24 Stunden pro Quartal,
- Auszahlung einer einmaligen Jahresprämie von 1%.

International School of Luxembourg

290 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschaft
(OGBL Delegierte: 4/6)

Dauer: 01.09.2019 – 29.02.2020

Verlängerung des Kollektivvertrags um einen Zeitraum von 6 Monaten, da die Verhandlungen bei Vertragsende noch nicht abgeschlossen waren.

VAUBAN École et Lycée français de Luxembourg

300 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschaft
(OGBL Delegierte: 6/6)

Dauer: 01.09.2019 – 31.08.2022

NB Erster Kollektivvertrag dieser neuen Schule, die aus dem Zusammenschluss von „Lycée Vauban“ und der „École française du Luxembourg“ hervorgegangen ist. Er basiert auf dem ehemaligen Kollektivvertrag des „Lycée Vauban“.

Vergütung: Festsetzung der jährlichen Lohnsteigerung, die alle 2 Jahre gezahlt wird, auf 2% bei Löhnen von weniger als 4.000 €, 1,8% bei Löhnen zwischen 4.001 € und 5.500 €, 1,6% bei Löhnen über 5.500 € / Neueinstufung der Grundschullehrkräfte rückwirkend zum 01.01.19 in die umstrukturierte bestehende Lohntabelle / Zahlung einer einmaligen Vergütungsprämie für alle Beschäftigten der Sekundarschule, die sich nahe am Datum des Aufstiegens in eine höhere Stufe befinden (200 EUR/300 EUR/400 EUR) / Einführung einer Zulage für Grundschulklassenlehrer (1.000 EUR/Jahr) / Erhöhung der Prämie für Sekundarschulklassenlehrer (3.000 EUR/Jahr) / Einführung von Schulreizezuschlägen für alle Lehrkräfte / Einführung neuer Zuschläge für zusätzliche Tätigkeiten

Urlaub: Zusätzlich zu den 26 gesetzlichen Tagen: Lehrpersonal - min. + 54 Tage / Schülerbetreuungspersonal - + 29 Tage / Studienleiter und Koordinatoren des Schulalltags - + 16 Tage / Schulbegleiter - + 54 Tage / Verwaltungs- und technisches Personal - + 13 Tage

Weitere Vorteile: Einführung eines Zuschlags für Samstagarbeit für Schülerbetreuungs-, des Verwaltungs- sowie technischen Personals (50% in Ruhezeit) / Einführung von 4 zusätzlichen Sonderurlaubstagen für Väter beim zweiten Kind / Erhöhung des Sonderurlaubs beim Tod des Partners des Arbeitnehmers um 2 Tage (3 gesetzliche Tage) / Weiterbildung: Vauban stellt ein jährliches Budget von mindestens 1% der Lohnsumme zur Verfügung

Ampacet Europe SA

100+ Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 1/2, einzige vertretene Gewerkschaft)

Dauer des KV: 01.09.2019 – 31.12.2021

Erster Kollektivvertrag: übernimmt und regelt die Gesamtheit der Lohnkomponenten, der Vorteile und der Arbeitsbedingungen.

- Prämien: Wiederaufwertung der Fleißzulage – bei keiner Abwesenheit 20€/Monat + 20€/Quartal, (Max. 320€/Jahr).
- Urlaub: 26 Tage Basisurlaub, 2 Tage Zusatzurlaub bei 10 Jahren Betriebszugehörigkeit. Danach jeweils ein Tag zusätzlich pro 5 weitere Jahre.
- Ab 2020 wird jedem Arbeitnehmer, der keine Abwesenheit aufzuweisen hat, ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt, der im darauffolgenden Jahr zu nehmen ist.

Avery Dennison

500 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 8/8)

Dauer des KV: 01.01.2019 – 31.12.2021

Verhandlungsergebnisse:

- Lohnerhöhungen: +50€ ab Juli 2019 / +40€ ab Juli 2020 / +40€ ab Juli 2021.
- Zusatzurlaub für Arbeitnehmer die 15 Jahre Nachtschicht nachweisen können, zusammengerechnet in 7-Tage-Zyklen.
- Weitere: Anpassung der Arbeitsstunden auf der Tageschicht, Möglichkeit 1 SR auf den darauffolgenden Monat zu verschieben, Aufrechterhaltung des Profit-Sharing (800€), Erhöhung der Teilnahme des Arbeitgebers an den Kantinekosten (2,5%).

RTL Group möchte seine Belegschaft drastisch reduzieren

Der RTL-Verwaltungsrat hat Ende August angekündigt, dass er vorhat die Belegschaft von RTL Group drastisch zu reduzieren, d.h. der Entität, die damit beauftragt ist, den Sitz der audiovisuellen Gruppe mit Niederlassung in Luxemburg zu verwalten. Obwohl der RTL-Sitz in Luxemburg bleiben soll, ist die Rede davon, von den 100 Arbeitnehmern bei RTL Group 50 zu entlassen und 35 weitere nach Köln zu versetzen, also eine Reduzierung von 85% der Belegschaft von RTL Group in Luxemburg. Das OGBL-Syndikat Druck, Medien und Kultur – FLTL hat umgehend reagiert und unterstrichen, dass in diesem Kontext die Direktion von RTL Group nicht an der Verhandlung eines Sozialplanes vorbeikäme. Für den OGBL müssen alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Entlassungen zu vermeiden. Was die Arbeitnehmer betrifft, die von der Auslagerung nach Köln betroffen sind, und die das Angebot nicht annehmen können, fordert der OGBL, dass ihre Posten in Luxemburg erhalten bleiben. Schließlich, wenn sich herausstellen sollte, dass im Endeffekt Entlassungen unumgänglich sind, müssen die Arbeitnehmer von allen möglichen Begleitmaßnahmen profitieren können.

Reinigungssektor: Mitbestimmung der Delegierten bei Samsic

Wenn es leider noch allzu selten vorkommt, einen qualitativ hochwertigen Sozialdialog im Reinigungssektor beobachten zu können, so gibt es hier eine Ursache mehr zu unterstreichen, was kürzlich beim Betrieb Samsic in Luxemburg geschehen ist. Die Direktion des Unternehmens hat in der Tat akzeptiert, die Personaldelegierten bei der Ausarbeitung des inneren Reglements mit einzubeziehen, und hat Maßnahmen, die von den Personalvertretern vorgeschlagen wurden und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer verbessern, zurückbehalten. Die Einführung insbesondere eines Sozialurlaubs von 30 Stunden jährlich, sowie eine Verbesserung der Prozedur der Urlaubsanfragen ermöglicht es so den Arbeitnehmern, über eine fairere und gerechtere Arbeitszeitorganisation zu verfügen.



Medienbereich... Arbeitsrecht zum Teil unbekannt?

Wer denkt, in Luxemburg wären alle Arbeitsverhältnisse über das Arbeitsgesetz geregelt, liegt falsch. Immer wieder kommt es zu willkürlichen Arbeits- und Lohnbedingungen, und dies zum Teil auch in Bereichen, die direkt oder indirekt mit Steuergeldern finanziert werden.

„Freelance“ im Medienbereich – Scheinselbstständige

Im Medienbereich wird oft auf sogenannte „Freelance“ zurückgegriffen. Dies ist auch vertretbar, wenn periodisch, durch viel Aktivität, Engpässe entstehen. Bei verschiedenen Mediengesellschaften ist es aber seit längerem Usus, dass die „Freelance“ für die normale, alltägliche Arbeit eingeplant werden. Im Klartext: einige Zeitungen, Radio- und Fernsehanstalten könnten ihr Alltagsgeschäft ohne diese Mitarbeiter nicht mehr erledigen. Der Grund hierfür ist klar: diese Mitarbeiter sind billig.

Prekäre Arbeitsbedingungen

Die Mediengesellschaften stufen diese „Freelance“ fälschlicherweise als Selbstständige ein und somit unterliegen ihre Arbeitsbedingungen nicht den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, welche für Arbeitsverträge gelten. Dies bedeutet, dass sie z.B. weder unter die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeitregelung (tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Ruhezeiten, Überstundenregelung, usw.) fallen, noch Anrecht

auf Urlaub haben, noch bei den Sozialversicherungen (Gesundheits- und Pensionskasse) angemeldet werden.

Eine juristische Überprüfung des OGBL zeigt jedoch, dass die meisten Betroffenen in einem Arbeitsverhältnis stehen, durch welches sie sich dazu verpflichten, einer Gesellschaft, der sie sich unterordnen, ihre Arbeitskraft gegen eine Vergütung zur Verfügung zu stellen. Somit müssten sie unter die gesetzlichen arbeitsvertraglichen Bestimmungen fallen.

Die Unterordnung an die Gesellschaft besteht z.B. darin, dass:

- Arbeitspläne erstellt werden nach denen die „Freelance“ im Betrieb anwesend sein müssen und dies unter der Hierarchie eines Vorgesetzten
- die „Freelance“ freie Tage oder (unbezahlten) Urlaub beim Arbeitgeber anfragen müssen
- von den „Freelance“ erwartet wird, dass sie sich ausschließlich an einen Arbeitgeber binden und keine Auf-

träge für andere Mediengesellschaften annehmen.

Prekäre Lohnbedingungen

Die Vergütung für die geleistete Arbeit lässt stark zu wünschen übrig. Hierzu ein Beispiel für den Bereich Radiosendungen.

Die Art des Beitrags wird vergütet (z.B. Nachrichtensendungen, Kultursendungen, Lifestylesendungen, Reportagen, ...) ohne die reell geleisteten Arbeitsstunden zu berechnen (kein Stundenlohn). Unter einen „Beitragstarif“ fallen alle Vorbereitungsarbeiten, wie zum Beispiel Recherchen, Interviews, usw. als auch deren redaktionelle und technische Verarbeitung, sowie die Präsentation des Beitrags bei dessen Ausstrahlung.

Da die Bruttotarife nicht transparent sind und meist einer großen „Geheimhaltungsstufe“ unterliegen, können wir hier nur ungefähre Beispiele aufführen:

- ein Bandbeitrag in der Nachrichtenredaktion, inklusive redaktionelle und technische Bearbeitung: +/- 65€



- die gesamte Vorbereitung und Moderation einer regelmäßig eingeplanten Sendung: +/- 150€
- Reportagen oder Dossiers, die viel an Recherchen und redaktioneller Arbeit verlangen und somit einen Arbeitsaufwand von mehreren Tagen erfordern: +/- 180€ - 240€. Ein „Freelance“ berechnete in diesem Zusammenhang seinen Stundenlohn und kam auf 7€ brutto.
- berufliche Autofahrten oder Telefonate werden nicht zurückerstattet.

Im Durchschnitt beläuft sich ein monatliches Bruttogehalt dieser „Freelance“, je nach Anzahl der verschiedenartigen Sendungen, auf +/- 2000€. Zieht man hiervon die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern ab, bleibt oft nur ein monatliches Nettogehalt von +/- 1000€ (ohne bezahlten Urlaub, ohne Anspruch auf Überstundenzuschlag, usw.) übrig. Ein junger

„Freelance“ sagte: „Würde ich nicht bei meinen Eltern wohnen, könnte ich mit diesem Gehalt nicht leben.“

Die gesetzlichen Bestimmungen einhalten

Der OGBL unterstützte verschiedene „Freelance“ und konnte erreichen, dass gesetzlich geregelte Arbeitsverträge abgeschlossen wurden, die die Mitarbeiter vor einem willkürlichen und prekären Arbeitsverhältnis schützen.

Allerdings sind noch bei Weitem nicht alle Situationen geregelt und deshalb wird sich das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL des OGBL auch weiterhin für diese „falschen Selbstständigen“ einsetzen und steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite. ◊



Pierre Schreiner
Zentralsekretär des Syndikats Druck,
Medien und Kultur - FLTL.



Über die Dringlichkeit, das Arbeitsrecht anzupassen

Auch wenn das Gesetz von 2015, das den Sozialdialog innerhalb der Betriebe modernisiert, eine Reihe von Verbesserungen, insbesondere bezüglich des Informations- und Beratungsrechts der Delegierten eingeführt hat, ist es weit davon entfernt, die jetzigen und zukünftigen Herausforderungen in puncto Mitbestimmung zu meistern.

Wir werden hier versuchen, anhand eines konkreten Reorganisations- oder vielmehr Umstrukturierungsbeispiels, das die Firma ArcelorMittal betrifft, Ihnen als Schlussfolgerung einige unserer vorrangigen Forderungen vorzustellen. Diese Forderungen werden derzeit mit den Delegierten unserer Industrie-Syndikate diskutiert und werden Teil der Debatten sein, die während des kommenden OGBL-Kongresses geführt werden.

Erinnern Sie sich!! Juli 2018. Fast nebenbei erfahren wir während einer Sitzung mit der Direktion von ArcelorMittal, dass ein Zukunfts- oder Umwandlungsplan innerhalb der Gruppe in Arbeit ist. Weiterhin laut Direktion, soll dieser berühmte Zukunftsplan die Zukunft des Werkes AMBD (ArcelorMittal Belval-Differdange) sichern. Die allgemeinen Überlegungen werden im Kern der Branche geführt (die Produktion von Lang- bzw. Profilerzeugnissen...); die Modernisierung und die Automatisierung der Fertigungslinien.

Fast zufällig erfahren wir davon, dass eine Studie bei einem in der Branche seit den 1970er-Jahren wohl bekannten Berater in Auftrag gegeben wurde. In dieser Studie ginge es um die Durchführbarkeit der Investitionen, und so wie es zu dem Zeitpunkt einer der Verantwortlichen von AM angab: „... um zu sehen, ob wir auf dem richtigen Weg sind...“. Dann... trotz mehrerer Anfragen des OGBL, Funkstille. Und dann plötzlich Ende Dezember 2018 kündigt die Direktion an, dass der Umweltsentwurf im Laufe des Monats Januar vorgestellt wird. Da der gregorianische Kalender, der normalerweise in Europa üblich ist sicherlich anders ist, als der Kalender,

der in Indien benutzt wird, „präsentiert“ die Direktion schließlich am 27. Februar 2019 den Gewerkschaften ihren Umstrukturierungsplan.

Wir setzen bewusst Anführungszeichen, denn die Präsentation beschränkt sich in der Tat auf eine Aufzählung von vorgefundenen Problemen (Überkapazitäten der weltweiten Produktion, CO₂-Kostenerhöhung, Probleme in Verbindung mit den von den USA aufgezwungenen Handelschranken, Abschwächung der Gewinnmargen...). Dazu kommt eine Liste von guten Absichten: das Projekt wird die Nachhaltigkeit von AMBD gewährleisten, das Projekt wird es ermöglichen, eine gute Rentabilität wiederzugewinnen, das Projekt wird auf 5 strategischen Pfeilern aufgebaut, wir müssen alle daran glauben, usw.

Sie haben verstanden; eine unendliche Wiederholung von Jammern und Wehklagen, um endgültig sicherzustellen, dass auch alle die Wichtigkeit des Problems erfassen, und natürlich, zu seinem wahren Wert, die vorgeschlagenen Lösungen erkennt, um aus diesem Schlamassel rauszukommen. Und gerade hier ist es, wo der Schuh am meisten drückt; denn im Endeffekt befindet sich nicht viel in diesem Projekt.

Nichts ist in Zahlen ausgedrückt, kein Wort zur Personalbildung, nichts ist konkret auf einer Zeitlinie festgelegt... dennoch fühlt sich die Direktion in der Lage zu behaupten, dass die Gesamtheit der Einrichtung des strategischen Plans, keine negative Folgen auf die Beschäftigung hat, und dass dieser ganze Teil durch Eintreten in die Frührente der Schichtarbeiter und durch natürliche Schrumpfung.

Dann abermals komplette Funkstille bis Mai, wo bei einer Sitzung des Überwachungsausschusses der Tripartite-Metallindustrie die Direktion wiederum ihren Umweltsentwurf vorstellt,

indem sie bei der gleichen Einstellung bleibt. Das heißt, sehr vage bei den Erklärungen, ohne Zahlenangaben, einzige Neuheit: der Plan ist auf 5 Jahre angesetzt, daher die Schwierigkeit präzise Daten und Zahlen anzugeben...

Jedoch ist die Schlussfolgerung immer die gleiche: die natürliche Schrumpfung wird alles regeln, also bedarf es keiner „Tripartite“-Verhandlungen, es bedarf überhaupt keiner Verhandlung, denn, so gibt die Direktion vor, wir sind ein Unternehmen wie alle anderen, also gibt es keinen Bedarf an Sondermaßnahmen.

Der Arbeitsminister, im Namen der Luxemburger Regierung, hat also die Schlussfolgerung gezogen, dass aufgrund der vom Unternehmen gelieferten Informationen, und aufgrund der Tatsache, dass die Umwandlung des Unternehmens ohne Entlassungen ablaufen würde (jedoch mit Verlust von Arbeitsplätzen), es in der Tat keinen Grund gab, in der jetzigen Situation, „Tripartite“-Verhandlungen zu eröffnen. Eine alles in allem ziemlich elegante Art und Weise sich in dieser Art von Dossier aus seiner Verantwortung zu stehlen.

Schließlich hat die Farce am 28. August eine neue Folge bekommen. Auf die zahlreichen gewerkschaftlichen Briefe hin, die daran erinnern, dass auch wenn es nicht notwendig sei eine „Tripartite“ für die Stahlindustrie zu organisieren, diese, wie sie sich selbst nennt, normale Firma unter all den anderen Firmen, jedoch die Pflicht hätte, die Gesetzgebung und die Gesamtheit der Regeln des Sozialdialogs zu respektieren, wie sie in Luxemburg üblich sind.

Zu diesem Zweck war es dann am 28. August 2019, also 13 Monate nachdem die ersten Informationen bekanntgegeben wurden, dass eine neue Sitzung mit den gewerkschaftlichen Organisationen stattfand, zur Präsentation des berühmten Projekts, das die Direktion immer noch als Umwandlung

bezeichnet. Wir nennen das mittlerweile Umstrukturierungsprojekt, was nichts an dem Dossier ändert, aber nennen wir die Dinge wenigstens bei ihrem Namen...

Großer Unterschied im Vergleich zu sämtlichen vorhergegangenen Sitzungen: Man hat uns endlich einige Zahlen präsentiert. Doch natürlich nicht die Zahlen die wir erwarteten, und auch nicht die wichtigsten Zahlen! Natürlich hat man uns das Verschwinden des Äquivalents von 216 Vollzeit-Arbeitsplätzen angekündigt (ja, Sie wissen schon: ... die berüchtigte natürliche Schrumpfung), man hat uns einige mögliche Investitionen in Zahlen vorgegaukelt. Jedoch ist die Hauptinvestition in Sachen Auswirkung auf die Beschäftigung noch nicht von der Gruppe abgesegnet, keine einzige Spur der verschiedenen Implementationsdaten oder der Umsetzung der neuen Organisation, nichts über die Ausbildung zur Besetzung der neuen Arbeitsplätze in Verbindung mit der Digitalisierung.

In dem gesamten Projekt gibt es eine unglaubliche Anzahl von Unklarheiten und auf Anfrage der Gewerkschaften ist eine neue Sitzung vorgesehen, um so gut wie möglich diese ganzen Punkte zu klären. Wir haben darum gebeten, eine Kopie von den mehr als 80!! Seiten zu bekommen, die während der Sitzung vorgestellt wurden. Die Direktion hat uns geantwortet, dass sie sich beraten muss, um zu sehen, welche Elemente sie uns zukommen lassen kann, um uns schließlich eine Zusammenfassung von 5 Seiten zu schicken, von denen 3 nur die Titel wiedergeben ohne weitere Information.

Die berechnete Frage die sich stellt: handelt es sich um den Beweis eines unglaublichen indischen Sinns für Humor oder vielmehr um den Beweis totaler Respektlosigkeit der Direktion gegenüber ihren Verhandlungspartnern und vor allem gegenüber ihren Mitarbeitern?

Zu diesem Plan mit langer Reifezeit und schwachem Inhalt kommt eine betriebliche Umstrukturierung des Standorts Differdingen, die gemäß den Aussagen der Direktion nichts mit dem globalen Projekt zu tun hat, die aber eine negative Auswirkung auf die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen, die Organisationspläne, kurz gesagt, das Alltagsleben auf dem Standort und demnach die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer hat.

Sie sollten nur ganz einfach wissen, dass bei der am 12. September organisierten Sitzung, der OGBL der Farce ein Ende gesetzt hat indem er der Direktion mitgeteilt hat, dass die Diskussionen erst dann wiederaufgenommen werden, ab dem Zeitpunkt an dem wir im Besitz sämtlicher vorgelegter Dokumente sind. Man kann in der Tat keine ernsthaften Verhandlungen führen, über das was im Endeffekt ein „plan de maintien dans l'emploi“ (Plan zum Beschäftigungserhalt) sein wird, ohne im Besitz dieser Unterlagen zu sein, und ohne die Details der Umsetzung dieses Plans zu kennen. Fortsetzung folgt...

Neue Herausforderungen bedürfen neuer Mittel!

Dieses Beispiel zeigt nur zu gut, wie dringend notwendig es ist, die Gesetzgebung, insbesondere bezüglich des Sozialdialogs und des Plans zur Erhaltung von Arbeitsplätzen, anzupassen. Es ist in der Tat einfach nur ein Skandal, dass ein Unternehmen bewusst während über zwölf Monaten die Gerüchte über eine Umstrukturierung in Umlauf bringen kann, ohne ernsthafte Verhandlungen mit den Delegationen und den Gewerkschaften einzuleiten.

Wir glauben ebenfalls, dass, wenn man die zukünftigen Herausforderungen in Betracht zieht, insbesondere im Bereich der Digitalisierung der Unternehmen, eine neue Qualität von Sozialdialog entwickelt werden muss, und daran gedacht

werden muss, sämtliche Akteure einzubeziehen, und zwar die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften, die Arbeitgeber und die politischen Entscheidungsträger. In anderen Worten muss, wenn es in einigen Unternehmen zu Umstrukturierungen kommt, über die Einführung von sektoriellen „Tripartite“-Verhandlungen nachgedacht werden.

Nicht umsonst hat das Modell der Stahl-„Tripartite“ während über 40 Jahren seine Früchte getragen, und zu sozial erträglichen Ergebnissen geführt. Zur Erinnerung, schon im Jahr 2006 hatte der OGBL die Einführung von sektoriellen „Tripartiten“, insbesondere für die Industrie gefordert, auf Basis der gleichen Prinzipien, wie sie im Stahlsektor angewandt werden (nämlich soziale Begleitmassnahmen, Lohnfortzahlung, Einrichtung einer Wiedereingliederungszelle, Ausbildungspläne, usw....).

Diese Forderungen haben die Regierung seinerzeit dazu gebracht, das erste Gesetz über die Pläne zum Beschäftigungserhalt zu verabschieden. Ein Gesetz das, ab seiner Umsetzung weder den wahren Bedürfnissen noch den Erwartungen der Arbeitnehmer gerecht wurde. Heute, gegenüber einer Luxemburger Stahlindustrie die mehr und mehr einem Häufchen Elend gleicht und gegenüber den Herausforderungen die die europäische Industrie im Besonderen und die Luxemburger Industrie insbesondere erwarten, glauben wir, dass in der Tat das Stadium der „Tripartite“ überwunden werden muss, das einem für Luxemburg historisch wichtigen Sektor vorbehalten ist, und es auf ein breiteres Niveau umsetzen, nämlich die Industrie.

Eine Gruppe hoher Funktionäre, initiiert von der Europäischen Kommission und zusammengesetzt aus unter anderem Vertretern der Gewerkschaften, der Patronatsverbände, aus Mitgliedern von DG-Industries (DG=Direction



générale), DG-Innovation und DG-Binnenmarkt, aus den Ausschüssen der Regionen und aus dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss hat ihre Arbeit mit der Veröffentlichung eines Dokuments beendet, das eine Vision für die europäische Industrie bis zum Jahr 2030 beschreibt.

Neben den Themen Antizipation, Klimaherausforderungen, Energiewende, Digitalisierung ist ein ganzes Kapitel den sozialen Werten gewidmet, begründet zum Beispiel auf der Umsetzung der sozialen Säulen und auf die Aufrechterhaltung einer starken Kultur eines wahren und konstruktiven Sozialdialogs in allen Bereichen.

Dieser Dialog muss jegliche industrielle Umwandlung durch die Einführung von Ausbildungsplänen durch sektorale strukturelle Hilfen begleiten. Was ebenfalls interessant zu unterstreichen ist, ist die Tatsache, dass dieses Dokument vorschlägt, Lösungen für jeden Wirtschaftszweig zu suchen (zum Beispiel Flugindustrie, Chemische Industrie, Pharmaindustrie, usw.....). Eine solche Umsetzung nach Sektorenunterteilung scheint uns in Luxemburg unmöglich. Daher unser Vorschlag, gegebenenfalls den gesamten Sektor der Fertigungsindustrie

unter einer „Tripartite“ zu vereinigen. Es ist ebenfalls interessant festzustellen, dass ein Land wie Deutschland (sicherlich erschüttert durch die Probleme in der Autoindustrie), das ein entschiedener Befürworter einer starren Haushaltspolitik ist, die zur Austeritätspolitik führt, gerade seine Strategie geändert hat.

So hat der deutsche Wirtschaftsminister (Peter Altmaier) einen Plan vorgestellt, für eine landesweite Strategie für die deutsche Industrie, und, o Wunder, dieser Plan ist zum größten Teil aufgebaut auf einer „neuen und wichtigeren“ Rolle die der Staat bei der Anwendung einer neuen Strategie spielen muss. Diese neue Rolle wird insbesondere über eine Erhöhung der staatlichen Finanzhilfen in den Unternehmen gehen, und über Gesetzesänderungen, zum Beispiel bei der Schaffung von Kartellen usw.

Wie es der DGB unterstrichen hat – „Der Staat hat sich in den letzten Jahren stark aus dem Wirtschaftsgeschehen zurückgezogen. Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und insbesondere die Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation erfordern jedoch einen



Jean-Claude Bernardini
Mitglied des geschäftsführenden
Vorstands, zuständig für die
Industriepolitik

wirtschaftspolitisch starken und aktiven Staat. Damit er wieder handlungsfähig wird, ist zunächst ein anderes Grundverständnis des Staates erforderlich: ein Staat der lenkt und steuert und nicht nur moderiert“.

Dies gilt nicht nur für Deutschland, sondern auch für Luxemburg und für Europa, die alle in den vergangenen Jahren die wichtige und systemische Rolle der Industrie für das Gemeinwohl vergessen haben. Wie angekündigt handelt es sich hier um einige wenige erste Überlegungsanstöße, die wir mit unseren Delegierten des Industriesektors in den kommenden Wochen vertiefen werden. ◊

Zoom auf die Lokalsektionen



Festa Bella Ciao

Das Fest Bella Ciao, das am 20. und 21. September zum ersten Mal von der Escher OGBL-Sektion organisiert wurde, kannte einen großen Erfolg. Sie bot über zwei Tage Konzerte, Kinderanimation, kulturelle und musikalische Workshops, ein politisches Rundtischgespräch und natürlich auch Essen und Trinken. ◊



Section Kordall: Hochzeit

Marianne und Patrick, beide Mitglieder des Vorstands der Sektion Kordall, haben am vergangenen 7. September in Petingen geheiratet. Sie hatten den Vorstand auf ihre Hochzeit eingeladen. Zehn Kollegen waren anwesend, um ihnen das Beste für ihr neues gemeinsames Leben zu wünschen. ◊

Einladung: Konferenz über die Geschichte der Juden

Konferenz von Henri Juda über die Geschichte der Juden in Luxemburg, vor, während und nach dem Zweiten Weltkrieg, betrachtet unter dem tragischen Blickwinkel seiner Familie, am Mittwoch, dem 23. Oktober 2019 von 19.00 bis 21.00 Uhr im Casino syndical in Luxemburg-Bonneweg.

Einladung: Lokale Wanderung

Die OGBL-Sektion Differdingen organisiert am 19. Oktober eine Wanderung durch die Gemeinde Differdingen, in Anwesenheit des Historikers Armand Logelin. Die Wanderung beginnt um 9.00 Uhr auf dem Parkplatz Aquasud in Oberkorn. Am Ende der Wanderung, der etwa 2 Stunden dauern dürfte, lädt die Sektion Differdingen zu einem Glas und zu einer Kleinigkeit zum Essen ein. Anmeldung und zusätzliche Informationen: section.differdange@ogbl.lu oder 691 468 677 ◊





Einladung: Ausflug mit dem Schiff nach Trier

Die Sektion Kordall organisiert am 19. Oktober einen Ausflug mit dem Schiff nach Trier. An Bord des Schiffes wird es Musikbegleitung und eine Mahlzeit geben. Ein Zwischenstopp ist zwischen 14.00 und 16.00 Uhr in Trier vorgesehen, wo Busse die Teilnehmer ins Stadtzentrum bringen werden. Die Rückkehr in Wasserbillig ist für 18.00 Uhr vorgesehen. Um sich anzumelden und für mehr Details, besuchen sie die Agenda auf der OGBl-Webseite: www.ogbl.lu ◊



Neptun cruises
Luxembourg

Engelhartszell - Wien (2 Tage) - Linz - Engelhartszell

Flusskreuzfahrt

Weihnachtsmärkte Donau

5 Tage vom 11.12. - 15.12.2019

Mehr Infos: dany.hardt@ogbl.lu | T. 54 05 45-246

OGBL
Musel - Sauer

Termine

Datum	Sektion/Ort	Aktivität
10. & 11. Oktober	Esch/Alzette	Großes Schachturnier
19. Oktober	Kordall	Ausflug per Schiff nach Trier (Siehe nebenstehenden Rahmen)
19. Oktober	Differdingen	Kulturelle Wanderung, begleitet vom Historiker Armand Logelin; Start auf dem Parkplatz Aquasud in Oberkorn
19. Oktober	Esch/Alzette	Besichtigung der Cockerillgrube; 16:00 Uhr im Ellergorn
23. Oktober	Luxemburg-Zentrum	Konferenz von Henri Juda über die Geschichte der Juden in Luxemburg, vor, während und nach dem Zweiten Weltkrieg; Casino syndical, Luxemburg-Bonnevoie
16. November	Luxemburg-Zentrum	Rentnerfest; in Hesperingen (der genaue Ort und die Uhrzeit müssen noch bestätigt werden)
22. November	DBRH	Geführte Besichtigung von CFL-Multimodal (die Zeit muss noch bestätigt werden)
24. November	Kordall	Hl.-Nikolaus-Feier, organisiert zusammen mit der Sektion Differdingen/Rodange der Immigriertenabteilung; im Kulturzentrum Rodange (die Zeit muss noch bestätigt werden)
30. November	Luxemburg-Zentrum	Hl.-Nikolaus-Feier; in Beggen (der genaue Ort und die Uhrzeit müssen noch bestätigt werden)
11-15. Dezember	Musel-Sauer	Kreuzfahrt der Weihnachtsmärkte auf der Donau (vgl. Details im obenstehenden Rahmen)
21. Dezember	Thionville-Metz	Weihnachten für Kinder (Ort und Zeit müssen noch bestätigt werden)

Mehr Infos über die Sektionsaktivitäten in der Agenda unter www.ogbl.lu

Mein Betrieb hat Konkurs angemeldet. Was jetzt?

Ein Arbeitnehmer dessen Unternehmen Konkurs anmeldet kann sich sehr schnell in einer prekären Situation befinden. Worauf hat er Recht? An wen soll er sich wenden?

Das Unternehmen von Viviane, für das sie seit 7 Jahren arbeitet, hat eben Konkurs angemeldet. Sie wusste wohl, dass seit einiger Zeit in ihrem Unternehmen etwas nicht mehr rund lief. Seit zwei Monaten wurde sie schon nicht mehr bezahlt. Sie war übrigens nicht die Einzige in diesem Fall. Ihr Arbeitgeber hatte vorübergehende Schwierigkeiten vorgeschoben, um die „Verspätung“ bei der Auszahlung der Löhne zu erklären. Er sprach von Kunden, die ihre Rechnungen mit Verspätung zahlten... Doch die Schwierigkeiten, mit denen das Unternehmen konfrontiert war, waren also viel gravierender.

Und jetzt? Viviane wurde seit zwei Monaten nicht mehr bezahlt! Da das Unternehmen Konkurs angemeldet hat, hat sie auch keine Arbeit mehr, also kein Einkommen mehr! Das bedeutet also, dass sie sich von einem Moment zum anderen in einer sehr prekären Lage befindet. Die Gesetzgebung sieht glücklicherweise eine Art „Sicherheitsfangnetz“, für die Arbeitnehmer, deren Unternehmen Konkurs anmeldet, vor. Um davon profitieren zu können, muss sie zuerst eine Forderungsanmeldung ausfüllen, in der sie angibt, was ihr Ex-Arbeitgeber ihr schuldet. Unterlagen, die sie mit den entsprechenden Nachweisen (Lohnabrechnungen, Arbeitsvertrag usw.), dem Bezirksgericht (Luxemburg oder Diekirch), das den Konkurs eröffnet hat, zukommen lassen muss. Und anschließend muss sie sich gedulden, bis die Prozedur

abgeschlossen ist, um endlich ihre Entschädigungen bekommen zu können. Dies kann mehrere Monate in Anspruch nehmen, je nachdem, welcher Kurator genannt wurde... Viviane kann jedoch schon bei der ADEM einen Vorschuss auf ihre Forderungen beantragen. Ein Vorgehen das möglich ist, sobald die Forderungsanmeldung beim Bezirksgericht eingegangen ist.

Worauf hat ein Arbeitnehmer, dessen Unternehmen Konkurs angemeldet hat, schließlich ein Anrecht („Der Superprivileg“)?

Zuerst muss unterschieden werden zwischen dem was der Arbeitnehmer von vornherein fordern kann und den Entschädigungen, die der tatsächlich bekommen wird, da Letztere nach oben begrenzt sind. Man nennt „Superprivileg“ das, worauf der vom Konkurs betroffene Arbeitnehmer Recht hat.

Die Arbeitnehmer, die vom Konkurs ihres Unternehmens betroffen sind, können einerseits fordern: die verspäteten Lohnauszahlungen (Löhne die nicht ausgezahlt wurden), die verbleibenden Urlaubssaldos, Überstunden die nicht bezahlt wurden, Prämien die nicht erhalten wurden usw. Andererseits, können sie auch den Lohn einfordern, der im Konkursmonat hätte ausgezahlt werden müssen, den Lohn des darauffolgenden Monats sowie eine Entschädigung, die 50% der Vorankündigung beträgt, auf die der Arbeitnehmer bei Entlassung Recht gehabt hätte.

Der Gesamtbetrag der Entschädigungen, die der Arbeitnehmer schließlich erhalten wird, ist jedoch nach oben begrenzt. Diese Obergrenze liegt der-

zeit bei 6 Mal dem Betrag des nicht-qualifizierten gesetzlichen Mindestlohns (d.h. derzeit: 6 x 2.089,75 Euro = 12.538,50 Euro).

Bei Konkursanmeldung Ihres Unternehmens, setzen Sie sich mit dem Informations- und Beratungsdienst des OGBL (SICA) in Verbindung, um Ihnen zu helfen Ihren Forderungsantrag auszufüllen, und den Antrag bei der ADEM zu machen, um Vorschüsse auf Ihre Forderungen zu bekommen.

Der SICA des OGBL steht Ihnen auch zur Verfügung bei jeglicher weiteren Frage bezüglich der ADEM.

Seit mehreren Jahren fordert der OGBL bereits eine Reform des Konkursrechts

Um den von einem Konkurs betroffenen Arbeitnehmern einen besseren Schutz zu gewähren, setzt sich der OGBL ein:

1 für eine Erhöhung des gesetzlichen Obergrenzen des „Superprivilegs“, **2** für die Anerkennung der Abgangsentschädigungen in der Berechnung der Forderungen für die Berechnung des „Superprivilegs“, **3** für eine Professionalisierung der Funktion des Kurators sowie für eine Definierung und eine Vereinheitlichung dessen Pflichten, um die Auszahlung der Forderungen an die betroffenen Arbeitnehmer schneller und transparenter zu gestalten, und schließlich **4** für die Einführung eines Rechts auf Arbeitslosenentschädigung ab dem ersten Tag nach dem Konkurs.

OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2019-2020, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 50.000€ gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

2. Voraussetzungen für die Unterstützung

• Mitglieder:

i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren,

kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:

- Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
 - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.
- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.
- iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.

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

• Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

• Studien:

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

3. Die Anfrageformulare

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

4. Fristen

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

5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.



Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt
der/die Unterzeichnete

Name _____ Vorname _____

Postleitzahl _____ Ortschaft _____

Straße und Nr _____

OGBL-Mitgliedsnummer _____

Sonstige Gewerkschaftszugehörigkeit _____

beim OGBL ein Stipendium für
seinen Sohn/seine Tochter

Name _____ Vorname _____

der/die die _____ besucht

um dort _____ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit _____ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit
gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

**Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis
spätestens den 29. Februar 2020 einzusenden an:**

**OGBL Gestion des membres
31, avenue Grande-Duchesse Charlotte
L- 3441 Dudelange**

Conférence débat



17 octobre 2019 à partir de 18h00



Chambre des Salariés, Bonnevoie

Modération :
David Angel, blogger et ancien journaliste (Woxx)

Invité expert :
Solidar Europe

Protection Sociale : droit humain ! à l'exemple de la Bolivie

L'ONG OGBL Solidarité syndicale a.s.b.l. vous invite très cordialement à la conférence « Protection Sociale : droit humain ! ». A l'exemple de la Bolivie et plus particulièrement à l'exemple du projet « Trabajo Digno », situé à Cochabamba – 3^{ème} plus grande ville du pays – nos invité-e-s profiteront de la soirée pour vous illustrer en quoi un plus en protection sociale serait bénéfique pour la population active, les femmes et les enfants en Bolivie, voire pour la population bolivienne tout court.



Maria Condori Sola

Maria est engagée comme assistante sociale au sein du projet « Trabajo Digno ». Elle nous fera part de son vécu en tant que telle et nous expliquera en quoi les personnes issues de différents groupes vulnérables, qu'elle accompagne dans la recherche d'un travail digne, et les enfants travailleurs de Cochabamba particulièrement profiteraient énormément d'un plus en protection sociale.



Joaquin Maguina Contreras

Joaquin est en charge de l'appui juridique au sein du projet « Trabajo Digno ». Il nous illustrera le concept de la protection comme droit humain ainsi que l'importance et les modalités de la protection sociale au sein du projet « Trabajo Digno ».



Rosa Julieta Montaña Salvatierra

Rosa Julieta est une avocate et militante sociale bolivienne qui agit pour la défense des droits humains, ceux des femmes et contre les violences qu'elles subissent. En 2015, elle reçut le prix international de la femme de courage. Elle nous parlera de son engagement, de son vécu et de comment une meilleure protection sociale améliorerait la situation des femmes en Bolivie.



EINLADUNG

Im Rahmen der Kampagne von EU-OSHA, freut sich die Inspection du travail et des mines Sie zur Konferenz einzuladen

Ein Blick auf gefährliche Substanzen am Arbeitsplatz hervorgehoben durch Beispiele bewährter Praktiken

In vielen Bereichen sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gefährlichen Substanzen ausgesetzt, welche die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ernsthaft bedrohen. Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung der Exposition gegenüber gefährlichen Substanzen helfen dabei, das Personal vor einer Reihe von Unfällen und Gesundheitsproblemen zu schützen. Diese Konferenz baut auf dem Thema der Kampagne „Sichere Arbeitsplätze“ 2018-2019 der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) auf. An einem Rundtisch werden sich Experten und Sozialpartner zum Thema äußern. Wir laden sie dazu ein, den Workshop auszuwählen an dem sie teilnehmen möchten.

Die Teilnahme an dieser Konferenz ist kostenfrei. Da die Anzahl der Plätze begrenzt ist, ist eine Anmeldung erforderlich (mit Erwähnung des gewünschten Workshops) vor dem 08.10.19 mittels E-Mail an olivier.liberton@interpub.lu

Dienstag, den 15. Oktober 2019,
von 10:00 bis 17:00 Uhr, Saal José Ensch

Neimënster – Centre Culturel
de Rencontre Abbaye de Neumünster
28, rue Münster | L-2160 Luxembourg

Simultanverdolmetschung in Französisch
und Deutsch

Mittagessen



Lieux de travail sains

Programm

9:30 - 10:00

Ankunft der Teilnehmer – Begrüßungskaffee

10:00 - 12:45

Begrüßung und Einleitung. Herr Marco Boly,
Direktor der Inspection du travail et des mines

Ansprache von Herrn Dan Kersch, Minister für
Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und
Solidarwirtschaft

Virtuelle Realität für Weiterbildung im Bereich
Sicherheit und Gesundheitsschutz am
Arbeitsplatz

Rundtisch „Gedankenaustausch zum Umgang
mit gefährlichen Substanzen“ – Die Ansichten
der Experten und Sozialpartner

Teilnehmer: Direction de la Santé, Fédération des
Artisans, Chambre des Salariés, l'Association des
Travailleurs Désignés Luxembourg und l'Associa-
tion des Coordinateurs de Sécurité et de Santé
Luxembourg

Beispiele für bewährte Praktiken

SuperDrecksKëscht

Salons de coiffure Beim Figaro

Das Modell der Schreinerei Lignatech

Mittagessen

14:00 - 17:00

Workshops – Zur Auswahl

Die Anzahl der Plätze in den Workshops ist
limitiert.

**Workshop 1: „Gefährliche Substanzen – Digitale
Instrumente im Dienste der Sicherheit und des
Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz“**

Präsentation von Maitrisk, Kelrisk, Dangerous
Substances e-Tool und virtuelle Realität –
Austausch mit den Teilnehmern Allgemeiner
Workshop – Simultanübersetzung

**Workshop 2: „Lösungsmittel, Farben, Löten,
Spanen, Maschinenbau in Unternehmen, Werk-
stätten und Autowerkstätten“**

Austausch auf Basis bewährter Praktiken
(Saint-Gobain Abrasives, SGI Consulting, Avery
Dennison, Tralux Construction) – Workshop nur auf
Französisch

**Workshop 3: „Asbest, Quarzstaub und versteckte
Risiken im Baugewerbe“**

Austausch auf Basis bewährter Praktiken
(Asbest, Glaswolle, Ammoniak, Explosivstoffe ...) –
Workshop nur auf Französisch

Plenarsitzung:

Zusammenfassung der Worksh

17:00

Abschluss der Konferenz

INFORMATIONSDIENST- UND BERATUNGSDIENST (SICA)

Die Adressen & Öffnungszeiten unserer Agenturen

LUXEMBURG

STADT LUXEMBURG

31, rue du Fort Neipperg

Neu – ab dem 21.10.

Sprechstunden: Montag - Freitag: 8:00-12:00 & 13:00-17:00. Sprechstunden für französische Grenzgänger dienstags nach Vereinbarung.

ESCH-ALZETTE

42, rue de la Libération

Neu – Ab dem 7.10.

Sprechstunden: Montag - Freitag: 8:00-12:00 & 13:00-17:00

DÜDELINGEN

31 avenue Grande Duchesse Charlotte

Sprechstunden: Dienstag 14:00 - 16:00 & Mittwoch 9:00 - 11:00. Sprechstunde nach Vereinbarung an anderen Tagen.

DIFFERDINGEN

4, rue Emile Mark

Sprechstunden: Montag - Freitag: 8:00-12:00 & 13:00-17:00

DIEKIRCH

14, rte d'Ettelbruck

Sprechstunden: Dienstag 13:00 - 16:00 & Donnerstag 8:30 - 11:30. Sprechstunde nach Vereinbarung an anderen Tagen. Sprechstunde für deutsche Grenzgänger nach Vereinbarung.

GREVENMACHER**

4, rue de l'Eglise

Sprechstunden: Montag 9:00 - 11:30
Sprechstunde für deutsche Grenzgänger nach Vereinbarung.

WILTZ

2, rue Michel Rodange

Sprechstunden: Donnerstag 14:00 - 16:30
Nach Vereinbarung Montagnachmittag.

DEUTSCHLAND

BITBURG*

Karenweg 14

Sprechstunde für deutsche Grenzgänger nach Vereinbarung.

TRIER*

Herzogenbuscher-Str 52

Sprechstunde für deutsche Grenzgänger nach Vereinbarung.

FRANKREICH

AUDUN-LE-TICHE

64, rue Maréchal Foch

Sprechstunden: Dienstag & Donnerstag 14:00 - 17:00

LONGWY

Maison de la Formation - Espace Jean Monnet

Sprechstunden: Mittwoch 14:00-17:00

THIONVILLE

32, allée de la Libération

Sprechstunden: Montag 14:00-16:30 & Mittwoch 8:30-11:30.

Sprechstunden für Rentner am 1. und 3. Freitag des Monats: 14:00 - 17:00.
Sprechstunde nach Vereinbarung:
Freitags 9:00-12:00

VOLMERANGE-LES-MINES

2, avenue de la liberté

Sprechstunden: Am 2. & 4. Dienstag des Monats: 14:00 - 17:00.
Sprechstunde nach Vereinbarung: Donnerstag 14:30 - 17:30

BELGIEN

AYWAILLE

22, rue Louis Libert

Sprechstunden: Am 1. und 3. Montag des Monats: 14:30 - 17:30

BASTOGNE

8a, rue des Brasseurs

Sprechstunden: Am 1. Samstag des Monats: 9h - 11:30. Jeden Dienstag von 14:00-17:00

HABAY-LA-NEUVE

11, rue de l'Hôtel de Ville

Sprechstunden: Donnerstag 9:00 - 11:30

VIELSALM

57, rue de la Salm

Sprechstunden: Am 1. und 3. Donnerstag des Monats: 14:30 - 17:30

