

AKTUELL

#4 2020 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**Soziales:
Die Ankündigungen
der Regierung bleiben
unzureichend**

**Wohnungskrise:
Die Wut steigt**

**Unternehmen:
Der OGBL
an allen Fronten**

DOSSIER

Industrie: Unser
Weg aus der Krise

AKTUELL-Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion

Nora Back

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

**Verantwortlicher Herausgeber
für Belgien**

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

Druck

Techprint Esch/Lankelz
Dezember 2020

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

Coverseite

© Cedric Letsch / Unsplash



◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus / National	S 10-23
<p>Rede zur Lage der Nation und Haushalt 2021 Gesetzlicher Mindestlohn: Gegen den skandalösen Angriff der UEL Neue Durchführungsbestimmungen für die Kurzarbeit ab dem 1. Januar Quadripartite: Folgen des COVID-19 müssen im Detail analysiert werden Die Corona-Krise bringt die Explosion der Ungleichheiten ans Licht „Die Wohnungskrise macht wütend“ – Rückblick auf die nationale Kundgebung Plus 41%! Das Resultat einer Politik, die die Spekulation über das Grundrecht Wohnen stellt!</p>	
◆ Fokus / Europa	S 24-25
<p>Gesetzlicher Mindestlohn und Stärkung der Kollektivverhandlungen</p>	
◆ Nachrichten von der Basis	S 26-39
<p>Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben</p>	
◆ Sektorielle Herausforderungen	S 40-49
<p>Unser Handel, unsere Arbeitsplätze, unsere Zukunft! Die Arbeitnehmer aus dem Banken- und Versicherungssektor sind mehr wert!</p>	
◆ Ansichten	S 40-49
<p>Lët'z say no to violence against women! Die Gleichheit für Frauen umsetzen</p>	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 50
◆ Praktische Fragen / Nützliche Infos	S 51-53
<p>Abgabefrist für Isolations-/Quarantäne-Atteste an den Arbeitgeber Der OGBL ist für Sie da bei Konkurs Ihres Arbeitgebers</p>	
◆ Grenzgänger	S 54-56
◆ CSL	S 56-57
<p>Econews: Eine sozial gerechte Besteuerung?</p>	



Dossier

Industrie: Unser Weg aus der Krise

Bleibt zu hoffen, dass 2021 nicht so wird wie 2020!

Das war's, das Jahr 2020 neigt sich langsam aber sicher seinem Ende zu! Wir werden es nicht vermissen, dieses Jahr 2020. Wir hätten auf dieses „Covid-19-Jahr“ sogar ganz verzichten können. Wir würden es geradezu gerne für immer vergessen. Wir können nur hoffen, dass 2021 ihm nicht ähnlich sein wird. Zumindest nicht allzu sehr!

Obwohl sich das Jahr 2020 seinem Ende zuneigt, sind die Folgen der sanitären Krise, die unser Leben seit vergangenem März bestimmt, immer noch sehr präsent und werden es sicherlich noch einige Zeit sein, vor allem im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Wie Sie es einige Seiten weiter im Detail lesen können, stellt der OGBL in diesem Zusammenhang fest und begrüßt, dass die Regierung die Lehren aus früheren Krisen gezogen zu haben scheint und beschlossen hat, das Land nicht einer neuen Sparpolitik zu unterwerfen, deren große Verlierer immer die Arbeitnehmer im Allgemeinen und die Schwächsten unter ihnen im Besonderen sind. Es muss jedoch auch betont werden, dass die Ankündigungen der Regierung,

angesichts des Ernstes der sozialen und wirtschaftlichen Lage in der sich das Land derzeit befindet, und der bereits vorher bestehenden Krisen, die sich seither nur noch verschärft haben, nach wie vor unzureichend sind.

In dieser neuen Ausgabe des Aktuell werden wir natürlich auch auf die Situation in den Betrieben zurückkommen. Eine angespannte Situation herrscht in vielen von ihnen, wie Sie es sich vorstellen können. Aber seien Sie sicher, der OGBL wacht, kämpft und wird sich für jeden Arbeitsplatz, jede Existenz einsetzen, nach dem Vorbild bei Guardian und aus dem Luftfahrtsektor.

Schließlich ist unser zentrales Dossier diesmal ganz dem Industriesektor gewidmet. Ein Sektor, der derzeit mit einer Reihe von Restrukturierungsankündigungen konfrontiert ist. Wir laden Sie ein, herauszufinden, wie sich der OGBL den Ausweg aus der Krise vorstellt.

Viel Spaß beim Lesen. Und, so weit möglich, frohe Festtage.



Olivier Landini

Verantwortlicher der Kommunikationsabteilung



28

In letzter Minute konnte eine Einigung bei Guardian erreicht werden. Es kommt zu keinen Entlassungen!



30

Stiftung und Werkstätten Kräizberg: Die Arbeitnehmer atmen endlich auf! Elteren, elo och duer!



10. Oktober 2020 auf dem Hamilius-Platz in Luxemburg. Über tausend Menschen demonstrieren für das Recht auf eine menschenwürdige und erschwingliche Wohnung in Luxemburg. Die Wut steigt angesichts der Wohnungskrise, die das Land erleidet. (Siehe Seiten 18 und 19)





Kurz gesagt

◆ Der gesetzliche Mindestlohn, der REVIS (früher RMG), die Teuerungszulage und die Renten werden zum 1. Januar 2021 angepasst. Der gesetzliche Mindestlohn und der REVIS werden somit um 2,8 % erhöht. Die Renten werden um 1,3 % steigen. Es sei darauf hingewiesen, dass diese Anpassungen an die reale Lohnentwicklung keine strukturelle Erhöhung der verschiedenen Beträge darstellen, die auch der OGBL fordert. Es geht hier um die einfache regelmäßige und fristgerechte Umsetzung der Anpassung (Ajustement). Schließlich wird die Teuerungszulage gegenüber dem Betrag für 2019 um 10 % erhöht, nachdem der Betrag für 2020 aufgrund der Covid-19-Krise verdoppelt worden war. Da diese Leistung seit 2009 nicht an die Preisentwicklung angepasst worden ist, ist dieser Anstieg im Vergleich zur tatsächlichen Entwicklung der realen Lebenshaltungskosten weitgehend unzureichend. ◊

◆ **Familienzulagen** Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat kürzlich einen Gesetzesvorschlag für eine sofortige Mindesterhöhung aller Familienleistungen um 7,7 % und die Wiedereinführung der automatischen Anpassung der Familienleistungen an die Inflation vorgelegt, um künftige Kaufkraftverluste zu vermeiden. In der Tat ist darauf hinzuweisen, dass

- 1) die Geldleistungen für Familien seit 2006 eingefroren wurden,
- 2) die Altersgrenze für Leistungsempfänger im Jahr 2010 von 27 auf 18 Jahre gesenkt wurde, ohne dass Hochschulstipendien den Einkommensverlust ausgleichen,
- 3) im Jahr 2016 die Entscheidung, einen einmaligen Betrag von 265 Euro für jedes Kind zu zahlen, zu einem deutlichen Einkommensverlust für Familien mit zwei oder mehr Kindern geführt hat, die nach der Reform geboren wurden. ◊

Weiter Infos auf www.csl.lu

Sorgfaltspflicht: Eine große Mehrheit der Bevölkerung befürwortet ein nationales Gesetz



Kleiner Nadelstich zur Erinnerung der Initiative für eine Sorgfaltspflicht an die Regierung und an die Abgeordneten am vergangenen 11. November vor dem Parlament.

92 % der in Luxemburg ansässigen Bevölkerung unterstützt die Idee, ein nationales Gesetz zu verabschieden, das Unternehmen mit Sitz im Großherzogtum dazu verpflichtet, Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten zu ergreifen. Diese Zahlen stammen aus einer kürzlich von TNS-Ilres im Auftrag der Initiative für eine Sorgfaltspflicht durchgeführten repräsentativen Umfrage, einer Plattform von 17 Organisationen der Zivilgesellschaft, in der der OGBL Mitglied ist. Deshalb ist es wichtig, dass die für diese Frage zuständigen politischen Verantwortlichen jetzt handeln.

Eine solche Gesetzgebung würde dazu beitragen, sicherzustellen, dass Unternehmen die Menschenrechte respektieren, wenn ein Teil ihrer Aktivitäten im Ausland stattfindet. Die wirtschaftlichen Aktivitäten von Unternehmen können negative Auswirkungen auf die Menschenrechte auf der ganzen Welt haben, darunter missbräuchliche Kinderarbeit, die massive Verwendung gesundheitsgefährdender toxischer Produkte, Zwangsarbeit, Landraub, Umweltschäden usw. In Luxemburg ansässige Unternehmen sind ebenfalls beteiligt oder können beteiligt sein.

Es sei auch darauf hingewiesen, dass sich Abgeordnete aller in der Abgeordnetenkammer vertretenen politischen Par-

teien bei der symbolischen Aktion, die am 11. November von der Initiative für eine Sorgfaltspflicht organisiert wurde, für die Verabschiedung eines solchen nationalen Gesetzes ausgesprochen haben.

Auch in Bezug auf die Frage nach der Umwelt sind die Ergebnisse sehr eindeutig: 93 % der Befragten wollen Umweltaspekte in ein solches Gesetz aufnehmen, um Umweltschäden mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden.

Darüber hinaus sind 85 % der Befragten der Ansicht, dass Personen, deren Menschenrechte im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Unternehmen mit Sitz in Luxemburg schwerwiegend verletzt werden, die Möglichkeit haben sollten, im Großherzogtum vor den luxemburgischen Gerichten Rechtsmittel einzulegen.

Tatsächlich sind die Zahlen in unserem Land unbestreitbar: Der Umfrage zufolge würde die Bevölkerung in Luxemburg ein nationales Gesetz über die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und wirtschaftliche Aktivitäten befürworten. Was die Rechenschaftspflicht betrifft, so ist klar, dass keine halben Sachen erwünscht sind. Das künftige Gesetz sollte daher einen zivilrechtlichen Haftungsmechanismus enthalten, damit die Betroffenen Zugang zu Rechtsmitteln haben. ◊



© Cour grand-ducale

Die OGBL-Präsidentin wurde vom Großherzog empfangen

Die OGBL-Präsidentin, Nora Back, wurde am vergangenen 13. Oktober von S.K.H. dem Großherzog in Audienz empfangen. Nora Back gab einen Überblick über die vielfältigen Folgen der Gesundheitskrise. Die OGBL-Präsidentin nannte dem Großherzog auch die wichtigsten Prioritäten des OGBL, die die Gewerkschaft

insbesondere im Rahmen des Socialdialogs ansprechen möchte, um einen gemeinsamen Weg aus der Krise zu finden. Bereits im vergangenen April hatte der Großherzog die OGBL-Präsidentin kontaktiert, damals telefonisch, um zu erfahren, wie die Arbeitnehmer die Krise, die das Land durchmacht, erleben. ◊



Der OGBL traf sich mit der Vereinigung „Eran, eraus an elo?“

OGBL-Vertreter trafen am 7. Oktober mit den Leitern der gemeinnützigen Organisation „Eran, eraus an elo?“ Diese Vereinigung setzt sich für die Verbesserung der Haftbedingungen in den luxemburgischen Gefängnissen ein. Bei diesem Treffen wurde das Thema Arbeitsbedingungen und Weiterbildung als Vektor für die Wiedereingliederung von

Hundertern von Gefangenen diskutiert. Für den OGBL und die Asbl ist klar, dass eine qualitative Begleitung aus sozialer und pädagogischer Sicht gewährleistet sein muss, um eine erfolgreiche Wiedereingliederung zu gewährleisten. Es wurde vereinbart, sich erneut zu treffen und einen regelmäßigen Austausch zu diesem Thema einzurichten. ◊

Der zukünftige UEL-Präsident bekennt schon Farbe

Michel Reckinger, der derzeitige Präsident des Handwerksverbandes, wird am 1. Januar 2021 Präsident der UEL. Die UEL ist die Dachorganisation aller Arbeitgeberverbände in Luxemburg. In einem Interview, das in der Zeitschrift Paperjam (Dezemberausgabe) veröffentlicht wurde, kündigt Michel Reckinger die Farbe bereits an. Auf die Frage nach der Zukunft unseres solidarischen und öffentlichen Rentenversicherungssystems antwortet der künftige „Boss der Bosse“, dass dieses Thema eine der Hauptprioritäten seines Mandats sein wird. „Es ist einer der ersten Punkte auf meiner Agenda als Präsident der UEL“, sagte er.

Die Arbeitnehmer werden daher gewarnt. Die Arbeitgeber werden in den kommenden Jahren nicht lockerlassen und versuchen, einen der Hauptpfeiler der sozialen Sicherheit in Luxemburg, der sich immer wieder bewährt hat, zu zerschlagen.

Der OGBL wird, wie er das immer getan hat, unser gegenwärtiges Rentensystem verteidigen. Er wird sich somit jedem Angriff widersetzen, der zum Beispiel auf eine weitere Senkung des Rentenniveaus oder die Erhöhung des Rentenalters abzielt. Wie bereits erwähnt, wird der OGBL im Falle künftiger Finanzierungsschwierigkeiten (was derzeit nicht der Fall ist) der Erhöhung der Beiträge oder der Schaffung zusätzlicher Finanzierungsquellen Vorrang vor einer Verschlechterung der Leistungen einräumen. ◊



Nora Back

In einer Krise ist alles möglich, auch das Gegenteil

Was für ein Jahr. Niemand konnte noch vergangenes Jahr kommen sehen, was in den letzten Monaten für Herausforderungen auf uns alle zukommen würden. 2020 wird darüber hinaus auch das Jahresende nicht wie gewohnt stattfinden können.

Während uns normalerweise das Beisammensein unter Familie und Freunden über die Feiertage ermöglicht hat, abzuschalten und zu entspannen, werden die Festlichkeiten dieses Jahr stark beeinträchtigt sein.

Was für ein Jahr. Niemand konnte noch vergangenes Jahr kommen sehen, was in den letzten Monaten für Herausforderungen auf uns alle zukommen würden. 2020 wird darüber hinaus auch das Jahresende nicht wie gewohnt stattfinden können. Während uns normalerweise das Beisammensein unter Familie und Freunden über die Feiertage ermöglicht hat, abzuschalten und zu entspannen, werden die Festlichkeiten dieses Jahr stark beeinträchtigt sein.

Restaurants und Cafés sind geschlossen und Familientreffen sind zu Superspreader-Events degradiert worden. In den Schulen herrscht absolutes Chaos, doch keine Panik, denn hier steckt sich niemand an.

Das Einzige was sich fundamental nicht vom vorherigen Jahr unterscheidet ist das vorweihnachtliche Getümmel in den Super-

märkten und Shopping-Meilen. Seit Anfang des Jahres wurden die Covid-Maßnahmen bereits über 20mal abgeändert, wodurch eventuelle Rekursmöglichkeiten auch auf juristischem Plan zu einer Herausforderung werden.

Distanz halten ist der Slogan dieses Jahres, doch wir brauchen heute mehr denn je Zusammenhalt und Solidarität.

Rückblickend haben wir uns in der ersten Ausgabe des Aktuell vom Januar 2020 ein Jahr voller gewerkschaftlicher Erfolge gewünscht. Der OGBL gehört zu den Wenigen, die ihre Neujahrsvorsätze eingehalten haben. Auch in diesem Jahr der Ungewissheit war der OGBL ein starker Partner auf den man sich verlassen konnte. Es war für den OGBL ein Jahr auf Hochtouren. Auf nationalpolitischer Ebene wurde viel erkämpft, in allen Wirtschaftsbereichen waren wir präsent und haben die Interessen der

Der OGBL wird mit ganzer Kraft und allen gewerkschaftlichen Mitteln auch im kommenden Jahr die Interessen aller Arbeitnehmer und ihrer Familien verteidigen.

Arbeitnehmer verteidigt. Die alltägliche individuelle Betreuung unserer Mitglieder lief ununterbrochen weiter (trotz Lockdown).

Unter den zahlreichen gewerkschaftlichen Erfolgen die wir auf nationaler Ebene verbuchen konnten, zählen beispielsweise: die Ausweitung der Kurzzeitarbeit und den Erhalt des Mindestlohns für die betroffenen Arbeitnehmer, die Einführung des außerordentlichen Urlaubs aus familiären Gründen und des Urlaubs zur Unterstützung der Familie, die Verlängerung der Frist zur Abgabe des Krankenscheins im Falle einer Quarantäne, der Erhalt des Demonstrationsrechtes auch in Zeiten der Covid-Einschränkungen, die Erhöhung der Teuerungszulage, die Verteidigung unserer Sozialversicherung, das Moratorium zur Erhöhung der Mieten, die zahlreichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer, uvm.

Darüber hinaus wurde der Arbeitsplatzabbau in vielen Bereichen dank dem OGBL verhindert. Man zitiere nur stellvertretend: die Verteidigung der Arbeitsplätze und kollektivvertraglichen Errungenschaften im Bereich Luftfahrt, die nur durch gewerkschaftlichen Einsatz erhalten werden konnten, die wichtigen Verhandlungen in der Stahltripartite, der engagierte gewerkschaftliche Einsatz mit der nationalen Kampagne für den Erhalt der Arbeitsplätze im Bereich des Handels, der große Erfolg des OGBL in der Auseinandersetzung bei Guardian, der nur durch den Mut, die Entschlossenheit und die Streikbereitschaft der Beschäftigten im Betrieb erreicht werden konnte... Nicht zuletzt ist auch der Durchbruch im Dossier Kräizbiere zu erwähnen, wo die Arbeitnehmer nach monatelangem Einsatz endlich wieder durchatmen konnten.

In unserer individuellen Mitgliederbetreuung standen wir tagtäglich mit fachlichem Rat, sowohl juristisch, gewerkschaftlich als auch moralisch jenen Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Familien zur Seite, die in dieser schwierigen Covid-Phase Hilfe benötigt haben.

Auch im nächsten Jahr wird dieser gewerkschaftliche Einsatz benötigt werden. Dies, weil die sanitäre Krise noch nicht besiegt ist. Der Ausgang der Pandemie ist noch ungewiss und dies bringt auf vielen Ebenen Herausforderungen mit sich.

Weil die wirtschaftlichen Konsequenzen der Coronakrise noch deutlicher spürbar werden und es jetzt darum geht die Arbeitsplätze zu retten, Massenentlassungen zu verhindern und Langzeitarbeitslosigkeit einzudämmen und zu verhindern. Weil die kollektive Bemühung den Virus einzudämmen zu einer kollektiven Ermüdung führen wird. Weil wir gerade in dieser Zeit auch noch unnötige Tiefschläge Seitens der Arbeitgeber abwehren müssen. Und nicht zuletzt weil nicht nur die Betriebe, sondern auch die Haushalte große finanzielle Einbußen erlitten haben und somit die sozialen Ungleichheiten noch weiter zu steigen drohen. In diesem Sinne muss die Kaufkraft weiter gestärkt werden. Die Schwächsten unserer Gesellschaft dürfen nicht die großen Krisenverlierer sein werden.

Der OGBL wird das Mitspracherecht sowohl in den Betrieben, als auch auf politischer Ebene weiterhin verteidigen und ausbauen muss. Es muss zu einer Tripartite kommen. Und zwar deshalb, weil kurzfristige Krisen-Maßnahmen langfristig nicht tragbar sind.

Weil wir uns jetzt stark machen werden für die längst überfällige Steuergerechtigkeit. Auch zum Thema Wohnungsnot in Luxemburg wird der OGBL sich weiterhin für ein Recht auf Wohnen einsetzen. Die Dringlichkeit der Klimakrise und die notwendige „just transition“ dürfen auch 2021 nicht in Vergessenheit geraten. Weil wir nächstes Jahr weiter dafür kämpfen ein Stück weit mehr Gerechtigkeit und weniger Ungleichheiten in unserer Gesellschaft zu haben.

All diese Herausforderungen werden wir zusammen und mit vollem Einsatz angehen. Der OGBL wird mit ganzer Kraft und allen gewerkschaftlichen Mitteln auch im kommenden Jahr die Interessen aller Arbeitnehmer und ihrer Familien verteidigen. Bereit und gestärkt sehen wir der Zukunft entgegen. In diesem Sinne wünsche ich Euch frohe und erholsame Weihnachten und einen guten Rutsch. ◊



Nora Back,

Präsidentin des OGBL

Rede zur Lage der Nation und Haushalt 2021

Die Lehren aus früheren Krisen sind gezogen worden, aber die Ankündigungen bleiben unzureichend



Am 13. Oktober hielt Premierminister Xavier Bettel seine Rede zur Lage der Nation. Am folgenden Tag legte Finanzminister Pierre Gramegna den Haushaltsentwurf für 2021 vor. Was kann man von den Regierungsankündigungen zurückbehalten?

Der OGBL begrüßt zwar eine Reihe positiver Ankündigungen der beiden Regierungsmitglieder, muss aber auch darauf hinweisen, dass diese angesichts des Ernstes der sozialen und wirtschaftlichen Situation, die das Land derzeit durchlebt, und der zahlreichen bereits bestehenden Krisen, die sich im Zusammenhang mit der Covid-19-Krise nur noch verschärft haben (Veränderungen in der Arbeitswelt, im Wohnungswesen, bei der Kaufkraft, den

Ungleichheiten, dem Klima...), nach wie vor unzureichend sind.

Unter den als positiv bewerteten Akzenten nimmt der OGBL insbesondere die erklärte Bereitschaft der Regierung zur Kenntnis, das Land keiner neuen Sparpolitik mit allen damit verbundenen katastrophalen Folgen – sozialer, wirtschaftlicher und politischer Art – zu unterwerfen. Die Lehren aus der Finanzkrise von 2008/2009 scheinen in diesem Punkt gezogen worden zu sein. Der Premierminister hat sogar die Bedeutung eines starken Wohlfahrtsstaates betont und sich für dessen Stärkung eingesetzt. Der OGBL kann dies nur begrüßen. Das hohe Niveau der staatlichen Investitionen, das die Regierung aufrechterhalten will, wird vom OGBL

ebenfalls als positiv bewertet, ebenso wie die offen gelassene Möglichkeit, weiterhin öffentliche Schulden aufzunehmen, falls sich dies als notwendig erweisen sollte. Der luxemburgische Staat hat in diesem Bereich immer einen Handlungsspielraum, den er nutzen sollte, wenn es die Situation erfordert.

Der OGBL begrüßt auch die Tatsache, dass die Regierung – mit der bemerkenswerten Ausnahme der Einführung der CO₂-Steuer – keine zusätzlichen (direkten oder indirekten) Steuererhöhungen angekündigt hat, die die Kaufkraft der Bevölkerungsschichten mit niedrigem und mittlerem Einkommen untergraben würden.

Schließlich ist natürlich auch die Entschei-

derung, die Möglichkeit der Unternehmen, von der Kurzarbeit über den 31. Dezember 2020 hinaus Gebrauch zu machen und die Bedingungen für den Zugang zur Kurzarbeit im Rahmen des sozialen Dialogs im Voraus festzulegen, eine gute Nachricht. Allerdings besteht der OGBL in diesem Zusammenhang bereits jetzt darauf, dass der Zugang zur Kurzarbeit zwingend an eine Reihe von Garantien geknüpft ist (Beschäftigungsgarantien, Beibehaltung der Vereinbarung, die garantiert, dass die Entschädigung nicht unter dem sozialen Mindestlohn liegen darf, um Einkommensverluste zu begrenzen, usw.)...

Andere Ankündigungen des Premierministers und des Finanzministers sind ihrerseits für den OGBL weitgehend unzureichend. Dies gilt für die im Zusammenhang mit der Einführung der CO₂-Steuer vorgesehenen sozialen Kompensationen. Der OGBL begrüßt zwar die Tatsache, dass die Regierung den Grundsatz einer nach Einkommen gestaffelten Entschädigung (degressiver Steuerkredit) eingeführt hat, ist jedoch der Ansicht, dass der von der Regierung festgelegte Entschädigungshöchstbetrag (96 EUR) viel zu niedrig ist, um die neue Steuer wirklich auszugleichen, und bedauert, dass die Betroffenen ab einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen von 80 000 EUR keine Entschädigung mehr erhalten können (es sei darauf hingewiesen, dass der Durchschnittslohn in Luxemburg rund 65 000 EUR beträgt). Was ist mit den sehr kleinen Einkommen, die heute steuerbefreit sind? Werden sie keine Entschädigung erhalten? Und was macht die Regierung mit ihrem so genannten „Verursacherprinzip“ bei Mietern, die daher keinen Einfluss auf die Art der in ihren Häusern verwendeten Energie haben, sei es zum Heizen, Waschen oder Kochen? Der OGBL fordert die Regierung auf, entweder Heizöl und Erdgas von der Kohlenstoffsteuer auszunehmen oder ein Rückerstattungssystem für Mieter einzuführen. Auf jeden Fall ist diese neue CO₂-Steuer, aus unserer Sicht, in sozialer Hinsicht überhaupt nicht ausgewogen.

Der OGBL hält es auch für unannehmbar, dass die Regierung die 10%ige Erhöhung der Teuerungszulage im Zusammenhang mit der Einführung der CO₂-Steuer als sozialen Ausgleich darstellt. Tatsächlich ist die Teuerungszulage seit 2009 nicht mehr angepasst worden, und ihre angekündigte Aufwertung kann daher bestenfalls als eine bescheidene und immer noch unzureichende Anpassung angesehen werden, die schon vor langer Zeit hätte vorgenommen werden müssen. Der OGBL hatte die Verdoppelung der Höhe der fraglichen Zulage begrüßt, auch wenn es sich nur um eine vorübergehende Maßnahme für das Jahr 2020 handelte. Diese Maßnahme war sehr wichtig, um den Kaufkraftverlust der betroffenen Haushalte während der Pandemie abzufedern. In Anbetracht der Entwicklung der Pandemie ist der OGBL der Ansicht, dass die Maßnahme nun bis 2021 verlängert werden sollte und dass, sobald die Pandemie gestoppt ist, eine Erhöhung über die von der Regierung angekündigten 10 % hinaus in Betracht gezogen werden sollte. Der OGBL bedauert auch, dass die verschiedenen Boni, die die Regierung durch die neuen Einnahmen aus der CO₂-Steuer zu erhöhen gedenkt (Elektromobilität und Energieeffizienz), nicht Prinzip der Progressivität unterliegen. In Ermangelung eines solchen Prinzips werden sie nur den wohlhabendsten Haushalten zugutekommen.

Der OGBL stellt dann mit Erstaunen fest, dass die Regierung zwar immer noch plant, das unfaire und viel angeprangerte Regime der „stock options“ als solches abzuschaffen, jetzt aber die Einführung einer weiteren bevorzugten Steuerregelung ankündigt, diesmal in Form einer sogenannten „Beteiligungsprämie“, die jedoch sehr ähnlich zu sein scheint. Der OGBL ist gegen die Einführung einer solchen Regelung, die nur sehr hohe Gehälter begünstigt und damit neue Steuerungerechtigkeiten schafft.

Bleiben die Ankündigungen der Regierung im Kampf gegen die Immobilienkrise. Zunächst einmal begrüßt der OGBL die Erklärungen sowohl des Premierminis-

ters als auch des Finanzministers, dass es in Luxemburg tatsächlich nachweisbar Spekulation im Grundstücks- und Immobiliensektor gibt und dass sie daher erste Ansätze zur Eindämmung der spekulativen Nachfrage durch neue Steuergesetze vorschlagen. Der OGBL wird die Einzelheiten und den Umfang der angekündigten Reform der spezialisierten Investmentfonds (FIS) und anderer Gesellschaftsformen analysieren und sie im Lichte des Prinzips der Steuergerechtigkeit prüfen. Im Übrigen bedauert der OGBL, dass die Regierung weder erwägt, mehr Sozialwohnungen auf den Markt zu bringen (die Ziele der Regierung in diesem Bereich sind weitgehend unzureichend), noch die Gemeinden zur Förderung erschwinglicher Wohnungen zu zwingen (angekündigte Reform des Wohnungspakts), noch ihren jüngsten Gesetzesentwurf über Mietverträge zu ändern (der gründlich überarbeitet werden muss), noch die Vermögenssteuer zu reformieren (durch Einführung der Progressivität, wobei das Eigentum am Eigenheim ausgenommen werden muss), noch eine nationale Bodenrückhaltungssteuer einzuführen. Kurz gesagt, die Ankündigungen der Regierung im Bereich Wohnen bleiben insgesamt deutlich unter dem, was erforderlich wäre, um die Herausforderung der Wohnungskrise ernsthaft anzugehen.

Abschließend bedauert der OGBL auch das Schweigen des Premierministers und des Finanzministers zu einer Reihe von Fragen, die zu den Prioritäten der Regierung gehören sollten. So wurden die notwendigen Reformen, die im Bereich des Arbeitsrechts (Plan zum Beschäftigungserhalt, Sozialplan, Konkurse, berufliche Weiterbildung, betriebliches Sozialaudit, Tarifvertragsrecht...) notwendig sind, nicht einmal erwähnt. Dasselbe gilt für die Familienleistungen, für die der OGBL eine dringende Aufwertung und Neuindexierung fordert, zu der sich die Regierung bereits 2014 verpflichtet hatte. ◊

Gesetzlicher Mindestlohn

Gegen den skandalösen Angriff der UEL auf den gesetzlichen Mindestlohn

Ende vergangener Woche hat die „Union des entreprises luxembourgeoises“ (UEL) in einer Pressemitteilung ihre Vorstellungen über Lohngerechtigkeit in Luxemburg offengelegt. Dabei geht es um nicht weniger als einen Generalangriff auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Im Anschluss an die Ankündigung der Regierung, den gesetzlichen Mindestlohn wie üblich und fristgerecht zum 1. Januar 2021 an die allgemeine Lohnentwicklung der letzten Jahre anzupassen, forderte die Arbeitgeberorganisation die Regierung auf, diesen Schritt zu unterlassen.

Dass die UEL wie bei vergangenen Anpassungen des Mindestlohns in die Flügel schlägt und mit Panikmache den wirtschaftlichen Wettbewerbsverlust und den Stellenabbau ankündigt, beunruhigt niemanden mehr. Diese Behauptungen waren stets falsch – im Gegenteil, sowohl Beschäftigung als auch der Umsatz der Betriebe wuchsen meistens nach Mindestlohnanpassungen weiter an.

Dass aber die UEL die Covid-19-Pandemie nutzt, um die am härtesten, sozial und wirtschaftlich betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihrer Lohnentwicklung zu schädigen, ist empörend, ein arbeitnehmerfeindlicher Affront ersten Grades. Diese Lohnanpassung steht den Mindestlohnverdienern zu, weil sie ja nichts Anderes ist, als die zeitversetzte

Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung, die durchschnittlich bereits vor mindestens eineinhalb Jahren für die anderen Lohnschichten stattgefunden hat. Vor dem Ausbruch der COVID-Pandemie also! Diese Information hat die UEL in ihrer Pressemitteilung ausgelassen.

Ebenso wenig geht sie auf die außerordentlichen Hilfen, die die Regierung gleichzeitig mit der Mindestlohnerhöhung für die besonders von den Eindämmungsmaßnahmen betroffenen Sektoren vorsieht, ein. Ganz abgesehen, von der Verlängerung der Kurzarbeit, die ja eine wesentliche Entlastung dieser Sektoren darstellt. Dass die UEL dies verschweigt, ist zumindest unehrlich.

Die UEL schreckt ebenfalls nicht vor Fehlinformationen mit falschem Zahlenmaterial zurück: „Rien que sur les 2 dernières années, le SSM s'est envolé de plus de 7%!“. Wahr ist, dass vom 1. August 2018 bis zum 31. Dezember 2020 sich der gesetzliche Mindestlohn lediglich um 4,56 % erhöht hat. Die 4,56 % setzen sich folgendermaßen zusammen: periodische Anpassung in Höhe von 1,1 %, strukturelle Erhöhung um 0,9 % (2019) und Indextranche (2,5 %) am 1. Januar 2020.

Um ihre Behauptung einer „cadence infernale“ der Mindestlohnentwicklung wirkungsvoll an den Mann zu bringen, ver-

steigt sich die UEL in einen Vergleich mit dem Jahr 2000, um eine Erhöhung von 70 % zu monieren. Hätte die UEL Wert auf einen zeitnäheren Vergleich gelegt und sich auf die letzten 10 Jahre beschränkt, wären von den 70 % weniger „höllische“ 21,9 % übriggeblieben (alle Indextranchen miteinbegriffen)! Darüber hinaus verschweigt die UEL, dass die oberen und insbesondere die obersten Lohnschichten höhere Entwicklungsprozente aufweisen als die durchschnittliche Lohnentwicklung.

Und zum wiederholten Male erniedrigt die UEL die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der unteren Lohnschichten mit der völlig haltlosen und elitären Behauptung, dass der gesetzliche Mindestlohn höher wäre als die Produktivität ihrer Arbeit. Nicht nur ist diese Aussage wissenschaftlich mehr als fragwürdig, gerade dieses Jahr hat sich auch im Rahmen der sanitären Krise erwiesen, dass gerade auch die Arbeit der Beschäftigten in den Niedriglohnsektoren für unsere Gesellschaft unerlässlich ist und unsere Wirtschaft ohne sie nicht funktionieren würde. OGBL und LCGB rufen die Regierung dazu auf, dem skandalösen Angriff der UEL auf die Löhne der Mindestlohnverdiener eine politische Abfuhr zu erteilen. Die Entscheidung, den gesetzlichen Mindestlohn fristgerecht ab dem 1. Januar 2021 um 2,8 % anzupassen, darf unter keinen Umständen in Frage gestellt werden.



Die Covid-19-Pandemie

darf nicht auf dem

Rücken der arbeitenden

Bevölkerung

ausgetragen werden.

Eine offensive Politik gegen das weitere Anwachsen der Lohnschere, der sozialen Ungleichheiten, des Armutsrisikos und gegen das Phänomen der „working poor“ muss zur politischen Leitlinie der Regierung werden.

Die Covid-19-Pandemie darf nicht auf dem Rücken der arbeitenden Bevölkerung ausgetragen werden. Ihre Kaufkraft muss intakt und integraler Bestandteil des „Neistart Lëtzebuerg“ bleiben. In diesem Zusammenhang stellten LCGB und OGBL klar, dass sie die finanzielle Unterstützung der Betriebe begrüßt haben und dies auch weiterhin tun. Allerdings unter der Bedingung, dass die finanziellen Hilfen an die Arbeitgeberseite an die Verpflichtung zur

sozialen Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gebunden sind, insbesondere an Beschäftigungsgarantien. Und dies schließt Angriffe wie den der UEL auf den gesetzlichen Mindestlohn aus.

Wenngleich zum jetzigen Zeitpunkt nicht gewusst ist, wie lange die Covid-19-Pandemie unsere Gesellschaft noch belasten wird, sollte eines nicht vergessen werden: Sie ist so oder so zeitlich begrenzt und wird am besten überwunden werden mit sozialem Frieden und sozialer Gerechtigkeit. Der Arbeitgeberseite muss jetzt verdeutlicht werden, dass diese Krise nicht auf die arbeitenden Menschen und auf ihre Familien abgewälzt wird. ◊

Neue Kurzarbeitsbestimmungen

Für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 30. Juni 2021

Der OGBL begrüßt die Bereitschaft der Regierung, die Kurzarbeitsmaßnahmen auszuweiten, um Arbeitsplatzverluste in direktem Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie und ihren negativen Auswirkungen auf verschiedene Wirtschaftssektoren zu vermeiden.

Auch ist die Beibehaltung der derzeitigen Maßnahmen für die ersten drei Monate des Jahres 2021 zu unterstreichen, die Stabilität und Sichtbarkeit für Arbeitnehmer und Unternehmen gewährleisten. Das schrittweise Auslaufen der Sonderregelung für gefährdete Sektoren, das am 1. April 2021 begann, ist ebenfalls ein Schritt in die richtige Richtung, da es die Möglichkeit einer Entlassung aus Gründen, die nicht mit der Person des Arbeitnehmers verbunden sind beendet, selbst wenn parallel dazu der Deckungsgrad der Kurzarbeit gesenkt wird, um aus der Krise herauszukommen.

Der OGBL wird die Entwicklungen und die Auswirkungen der sanitären Krise im Konjunkturkomitee genau beobachten, um sie zu berücksichtigen und die Bestimmungen zur Kurzarbeit gegebenenfalls zu ändern, insbesondere im Fall einer Verschlechterung der Situation. ◊

	Konjunkturell	Strukturell	Strukturell „beschleunigter Zugang“	Anfällige Sektoren
Änderungen	keine	keine	um 6 Monate verlängert und angepasst	um 6 Monate verlängert und verbessert
Sektoren	ausschließlich Industrie (um auf Störungen auf den internationalen Märkten zu reagieren)	sämtliche Sektoren	berechtigte Sektoren* *von der sanitären Krise betroffene Unternehmen	anfällige Sektoren: • Horeca • Tourismus • Veranstaltungssektor
Empfänger	Das gesamte Personal kann davon profitieren	Das gesamte Personal kann davon profitieren	Schrittweiser Ausstieg mit Obergrenze des Anteils von Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft, die davon profitieren können • 15 % bis zum 31/03/21 • 10 % 01/04/21 bis 30/06/21 Künftig wird der Prozentsatz auf Grundlage der verlorenen Stunden und nicht mehr der Anzahl der Arbeitnehmer berechnet.	Alle Arbeitnehmer können bis zum 31.03.2021 davon profitieren. 50 % der Arbeitnehmer können vom 01/04/21 bis zum 30/06/21 davon profitieren. Der Prozentsatz wird auf der Grundlage der Anzahl der verlorenen Stunden und nicht mehr der Anzahl der Arbeitnehmer berechnet.
Beschränkungen / Verpflichtungen	Keine Entlassungen aus Ursachen, die unabhängig von der Person sind	Sanierungsplan (Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern) Plan zum Beschäftigungserhalt (Unternehmen mit über 15 Arbeitnehmern) Sozialplan	Keine Entlassungen aus Ursachen, die unabhängig von der Person sind	Maximal 25 % der Arbeitnehmer können bis zum 31/03/2021 entlassen werden Keine Entlassungen aus Ursachen, die unabhängig von der Person sind, vom 01/04/21 bis zum 30/06/21
Sanktionen	Bei Nichteinhaltung der Bestimmungen wird von den Unternehmen eine vollständige Rückerstattung der Kurzarbeitentschädigung verlangt.			

Eise Wee aus der Kris

Aarbecht

Kaafkraaft

Wunnen

Steiergerechtegkeet

Sozial Sécherheet

fir jiddereen!



Quadripartite

Die Folgen des Covid-19 müssen im Detail analysiert werden

Aufgrund der Sicherheitsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurde die Herbst-Quadripartite am vergangenen 18. November per Videokonferenz abgehalten. An ihr nahmen virtuell teil der Minister für soziale Sicherheit, der Finanzminister, eine Vertreterin des Gesundheitsministeriums, die Vertreter von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen sowie die Vertreter der Anbieter von Gesundheitsdiensten.

Der OGBL begrüßt zunächst die Ankündigung des Ministers für soziale Sicherheit, Romain Schneider, bei einer nächsten Quadripartite eine Bilanz der Covid-19-Krise und ihrer Folgen für das luxemburgische Gesundheitssystem ziehen zu wollen.

Wie der OGBL bei diesem Treffen unterstrich, zeigt die Zeit, in der wir leben, dass unser Gesundheitssystem weiter geschützt und verbessert werden muss. Diese Analyse der Folgen von Covid-19 sollte es insbesondere ermöglichen, die zu aktivierenden Hebel zu finden, damit Luxemburg für eine mögliche neue Pandemie gut gerüstet ist, ohne die Organisation der Krankenhäuser zu gefährden und ohne das Pflegepersonal zu erschöpfen.

Hinsichtlich des Budgets der Kranken- und Mutterschaftsversicherung nimmt der OGBL die logische Verschlechterung der Reserven zur Kenntnis, betont jedoch, dass diese Ende 2021 dennoch bei 870,1 Millionen Euro (d.h. 24,4 % der laufenden Ausgaben) bleiben werden.



Der OGBL begrüßt die Tatsache, dass der Minister für soziale Sicherheit bestätigt hat, dass die angekündigten Verbesserungen bei der Deckung der kieferorthopädischen Versorgung, der Sehhilfen und der Psychotherapie umgesetzt werden. Der OGBL erwartet nun von den Akteuren der Quadripartite, dass sie im Hinblick auf die nächste Quadripartite im Frühjahr konkrete Vorgehensweisen zur Abdeckung der kieferorthopädischen Versorgung vorschlagen.

Schließlich hat der OGBL mehr Investitionen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen des Krankenhauspersonals und zur Rekrutierung von qualifiziertem Pflegepersonal gefordert, um eine hochwertige Versorgung aller Patienten zu gewährleisten. ◊



Carlos Pereira,
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Verstärkte Zwangsräumungen und Obdachlosigkeit

Die Coronavirus-Krise bringt die Explosion der Ungleichheiten ans Licht

Die Zahl der Zwangsräumungen und der Obdachlosigkeit steigt. Wenn die Regierung Situationen vermeiden will, in denen Menschen auf der Straße erfrieren, müssen sofortige Notmaßnahmen ergriffen werden.

Zu Beginn der Krise, im März, hatte der OGBL Sofortmaßnahmen gefordert, um die direkten Folgen des Lockdowns für die am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen einzudämmen: Einfrieren der Mieten, vorübergehender Stopp der Zwangsräumungen und vorübergehendes Verbot der Wasser-, Gas-, Strom- und Telekommunikationsversorgungsunterbrechung. Die Regierung hatte zum Teil positiv auf diese Forderungen geantwortet, indem sie die Zwangsräumungen von Wohn- und Geschäftsräumen für die Dauer des Krisenzustands effektiv aussetzte und einen Stopp der Mieterhöhungen bis zum 31. Dezember 2020 vorsah.

Diese Maßnahmen haben in der Tat verhindert, dass Menschen mitten in einem Lockdown auf der Straße landen, mit einem erhöhten Risiko einer Coronavirusinfektion. Jetzt aber, da die veröffentlichten Infektionszahlen noch höher sind als im März-April, erleben wir die gegenteilige Situation. Nicht nur, dass die Regierung in ihren aufeinanderfolgenden Covid-19-Gesetzen keine Vorkehrungen trifft, um zu verhindern, dass ganze Familien obdachlos werden, doch es scheint, dass mehr Menschen als je zuvor die Wohnung verlassen. Dies ist auch eine Folge der durch die Covid-19-Krise verursachten Einkommens- und Arbeitsplatzverluste,

insbesondere für Menschen, die sich in besonders prekären Arbeitsverhältnissen befinden: Zeitarbeit, auf wenige Stunden pro Woche begrenzte Teilzeitarbeit, nicht verlängerte befristete Verträge, „Freiberufler“, um nicht zu sagen Scheinselbstständige. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit, der zwar durch Kurzarbeit und Pläne zum Beschäftigungserhalt abgebremst werden konnte, aber im Vergleich zu 2019 immer noch erheblich ist, ist nicht zu vergessen.

Es überrascht daher nicht, dass Initiativen aus dem Bereich der Obdachlosenunterstützung Alarm schlagen und von einem erheblichen Anstieg der Zahl der Obdachlosen in ihren Unterkünften berichten. Eine Situation, die gleichzeitig durch die Tatsache verschärft wird, dass die Menschen auf der Straße nun durch die Ausgangssperre zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr kriminalisiert werden. Die Betroffenen sind daher verpflichtet, sich in Obdachlosenunterkünfte zu begeben. In diesen Unterkünften stehen jedoch aufgrund der einzuhaltenden Abstandsregeln noch weniger Plätze zur Verfügung als zu normalen Zeiten.

Diese Situation bringt die Explosion der Ungleichheiten ans Licht, auf die der OGBL seit Jahren aufmerksam macht. Sie ist das Ergebnis einer Politik, die den astronomischen Anstieg der Immobilienpreise als Naturgesetz betrachtet und keine geeigneten Maßnahmen ergriffen hat, um die Spekulation einzudämmen, die der Immobilienkrise zugrunde liegt. Sie ist auch das Ergebnis eines Trends zu prekären Arbeitsplätzen, der sich in den letzten

Jahren immer weiter verstärkt hat.

Und jetzt nehmen die Infektionen drastisch zu, und der Winter steht vor der Tür. Wenn die Regierung Situationen vermeiden will, in denen Menschen auf der Straße erfrieren, müssen sofort Notmaßnahmen ergriffen werden – und später mit den Sozialpartnern umfassendere Maßnahmen erörtert werden, um die Ungleichheiten nachhaltig zu verringern und stärker gegen die steigende Armutsrisikoquote anzukämpfen. Der OGBL schlägt diesbezüglich vor:

- den Aufschub der Zwangsräumungen bis zum Frühjahr 2021 oder sogar darüber hinaus, wenn sich die Situation im Zusammenhang mit Covid-19 nicht verbessert;
- die Verlängerung des Einfrierens von Mieterhöhungen im Jahr 2021, begleitet von Kontrollmaßnahmen, um sicherzustellen, dass diese Maßnahme tatsächlich eingehalten wird (die Regierung ist auf diesen Vorschlag bereits eingegangen, nachdem die vorliegenden Forderungen in einer OGBL-Pressemitteilung veröffentlicht wurden);
- den zeitweiligen Stopp von Wasser-, Gas-, Strom- und Telekommunikationsversorgungsunterbrechungen aufgrund von Zahlungsverzug;
- die rasche Einrichtung zusätzlicher Notunterkünfte. ◊

„Die Wohnungskrise macht wütend“

Angesichts der irrwitzigen Explosion der Wohnungspreise in Luxemburg hatten rund zwanzig Organisationen, darunter der OGBL und der „Mieterschutz Lëtzebuerg“, am vergangenen 10. Oktober zu einer Demonstration in den Straßen der Hauptstadt unter dem Motto „Ein Dach ist ein Recht“/„Un toit c'est un droit“ aufgerufen. Mehr als tausend Personen haben daran teilgenommen.

Der Umzug startete vom „Glacis“, durchquerte einen Teil des Stadtzentrums und endete schließlich auf dem Hamilius-Platz, wo es mehrere Interventionen und Zeugnisse gab.

Wie Nora Back, Präsidentin des OGBL, unterstrich: „Jedem ist heute bewusst, dass Luxemburg sich in einer schweren Immobilienkrise befindet. Die Immobilienkrise ist zu einer sozialen Krise geworden, die wütend macht. Und diese Wut bringen wir heute zum Ausdruck.“

Einer der Gründe für die Wut liegt darin, dass die Immobilienkrise im Gegensatz zu anderen Krisen (z.B. sanitäre oder Finanzkrisen) nicht über uns herfiel, sie kam nicht von außen, sie wurde nicht importiert. Nein, sie ist völlig „hausgemacht“! Die Verantwortung liegt daher bei unseren Politikern, bei unseren aufeinanderfolgenden Regierungen, die es zugelassen haben, dass sich diese Situation über all die Jahre entwickelt hat, wie auch die OGBL-Präsidentin daran erinnerte: „Als ob das Land, auf dem wir bauen können, eine Ware wäre. Eine Ware, die sich nach Belieben vermehren lässt. Diese Politik hat dem freien Markt und seinem Wettbewerb Jahr für Jahr und pausenlos einen Freibrief gegeben. Seit mehr als 20 Jahren haben sie keinen einzigen ernsthaften Schritt unternommen, um den Wohnungsmarkt zu regulieren. Und

das ist es, was zu der Preisspirale geführt hat, in der wir uns befinden“.

Allein in den letzten vier Jahren ist der Kaufpreis für eine neue Wohnung in Luxemburg um 41% gestiegen. Zum Vergleich: Das Durchschnittseinkommen ist im gleichen Zeitraum nur um 10% gestiegen. Die Entwicklung der Immobilienpreise ist heute völlig losgelöst von der Entwicklung der Gehälter.

Die Politik hat es versäumt, die notwendigen Grenzen zu setzen und damit dem ungezügeln Gewinnstreben und der Spekulation in diesem Sektor, von dem vor allem wohlhabende Bauträger und Investoren aus dem In- und Ausland profitieren, einen Riegel vorzuschieben. Letztere werden zudem kaum auf ihren Gütern besteuert.

„Wir können nicht länger hinnehmen, dass eine Minderheit sich immer weiter bereichert, während die Mehrheit von uns allen lebenslang verschuldet ist, damit wir es uns leisten können, ein Dach über dem Kopf zu haben“, betonte die OGBL-Präsidentin, bevor sie die Regierung warnte: „Diese Demonstration ist eine sehr ernsthafte Warnung an den Premierminister und seine Regierung. Schluss mit den kosmetischen Reformen!“

Die soziale Krise im Wohnungswesen ist so tief, der soziale Zusammenhalt in Luxemburg hat so tiefe Wunden, dass kleine Pflaster nicht mehr ausreichend sind“.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL die Regierung auf, die beiden vom Wohnungsbauminister vorgelegten Gesetzesentwürfe (Reformen des Wohnungspakts und des Mietvertrags) zu überarbeiten, bei denen es sich in ihrer jetzigen Form genau um kosmetische Reformen handelt, die an der Wohnungskrise, die Luxemburg durchlebt, nichts ändern werden. ◊



Wohnen: die Forderungen des OGBL

- ♦ Die Grundsteuer muss progressiv werden
- ♦ Es muss eine nationale Bodenrückhaltungssteuer eingeführt werden
- ♦ Die Grundstückspreise müssen gedeckelt werden
- ♦ Die Mietpreisbremse muss wirksam werden
- ♦ Der Mietzuschuss muss reformiert werden
- ♦ Die Beihilfen für Energieeffizienz müssen verstärkt werden
- ♦ Das Angebot an Sozialwohnungen muss deutlich erhöht werden
- ♦ Der Kompensationsfonds muss mehr in soziale Mietwohnungen investieren



Plus 41 %!

Das Resultat einer Politik, die die Spekulation über das Grundrecht Wohnen stellt!

„Most positive outlooks are in countries with limited available land bank, which are also attractive for foreign professionals, such as Luxembourg, Belgium or the Netherlands.“ In seinem „Property Index Overview of European Residential Markets“ macht Deloitte Reklame für ausländische Kapitalanleger auf Renditejagd. Und Deloitte macht Appetit: „Der luxemburgische Wohnungsmarkt wird durch niedrige Hypothekenzinsen (unter 2 %), starke makroökonomische Fundamentaldaten und ein sehr stabiles politisches Umfeld angetrieben.“

Die Deloitte-Analyse des luxemburgischen Immobilienmarktes trifft den Nagel auf den Kopf. Das Anlegen von Kapital auf dem luxemburgischen Immobilienmarkt verspricht weiterhin hohe Renditen. Darüber hinaus nähren die auf unabsehbare Zeit niedrigen Zinsen bzw. Festzinsen das Interesse an dieser Form der Geldanlage.

Kommt neues oder bereits bebautes Land auf den Markt, ist es in kürzester Zeit von in- und ausländischen Kapitalanlegern aufgekauft und deren Konkurrenz heizt die Preisspirale weiter an.

Wenngleich politischer Konsens darüber besteht, dass der Mangel an Wohnraum ein höheres Angebot an bebaubarem Land und Wohnungen erfordert, so zerpfücken die Aussagen von Deloitte die von der Regierung (und den meisten politischen Parteien) gebetsmühlenartig propagierte Vorstellung, dass es nur einer Politik der

Erhöhung des Angebots bedürfe, um die Preisspirale in den Griff zu bekommen.

Solange Spekulation und Renditejagd eine Nachfrage anfeuern, die überhaupt nichts mit der Nachfrage der Bevölkerung für gutes und erschwingliches Wohnen zu tun haben, wird es kein Entrinnen aus der Wohn- und Preiskrise geben.

Zurück zu den Zahlen. Deloitte hält für Europa fest, dass „Luxemburg 2019 das teuerste Land bei der Anmietung einer Wohnung war, da alle drei Städte, Luxemburg-Stadt (30,71 EUR/qm), Esch/Alzette (21,80 EUR/qm) und Differdingen (19,96 EUR/qm), zu den zehn teuersten Städten gehörten.“

Als besonderes „Highlight“ wird hervorgehoben, dass Luxemburg 2019 das teuerste Land in Bezug auf die Preise für neue Wohnungen war: 7.145 EUR pro qm (+12,9 % zum Vorjahr). Im Einzelnen:

Luxemburg Stadt 9565 €/qm (+8,1%), Esch/Alzette 6881 €/qm (+15,3 %) und Differdingen 5766 €/qm (+12,6 %).

Die Zahlen des STATEC verkünden für das erste Halbjahr 2020 eine neue Rekordmarke: beim Kauf einer neuen Wohnung mussten im Vergleich zum Vorjahr +13,4 % mehr Geld auf den Tisch gelegt werden!

+41 % in einem Zeitraum von nur 4 Jahren, wenn man die Jahre 2017 (+5,6 %), 2018 (+7 %) und 2019 (+10,1 %) mitberücksichtigt.

41 %!!! Das übertrifft die Entwicklung der Nominallöhne um das VIERFACHE!

Der Notstand Wohnen hat sich zur offenen Krise entwickelt

Die Preisspirale verursacht nicht nur hohe finanzielle Überbelastungen bei den unteren und mittlerweile auch bei

wachsenden Teilen der mittleren Einkommensschicht.

Auch unter dem gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkt zeichnet sich die Preisexplosion im Immobilienbereich durch negative und nachhaltige Konsequenzen aus. Sie ist einem unproduktiven Kapitaleinsatz gleichzusetzen, der den Investitionen in der realen Wirtschaft entzogen wird. Gleichzeitig schwächen die wachsenden Kaufkraftverluste den Binnenmarkt und dessen Konjunktur.

Das Phänomen der Boden- und Immobilienspekulation ist weder vom Anstieg der sozialen Ungleichheit in der Gesellschaft noch mit der Umverteilung des Besitzstands von unten nach oben und der Verletzung des Grundrechts Wohnen zu trennen.

Der Besitz an Grundboden und Immobilien konzentriert sich immer stärker in den Händen einer einkommensstarken und besitzenden Oberschicht, in den Händen von in- und ausländischen reichen Familien – u. a. in Form von Gesellschaften und Fonds – während für immer mehr Bürger und Haushalte der legitime Wunsch von den eigenen vier Wänden in weite Ferne rückt bzw. sie für die Miete oder für das Eigenheim mit Kreditrückzahlung einen ständig anwachsenden Anteil ihres Einkommens für das Wohnen aufbringen müssen.

Die Regierung ist im Begriff, die Waffen zu strecken. Wie beispielsweise bei der vorgeschlagenen Reform des Gesetzes über den Mietvertrag.

Aus nicht dargelegten Gründen hält der Wohnungsminister bei der Festlegung der gesetzlichen Obergrenze des Mietpreises an einer durch die Entwicklung der letzten 20 Jahre historisch völlig überholten Bemessungsregel fest. Ein Affront gegen die mietenden Haushalte und gegen ihre Perspektiven bei der Wohn- und Lebensqualität und eine gute Nachricht für die von Deloitte betreuten wohlhabenden Kunden.

Die Regierung steht in der Pflicht, das allgemeine Interesse der Bevölkerung für gutes und erschwingliches Wohnen einzulösen

Sie hat von den Wählern und Wählerinnen keinen Auftrag, dieses allgemeine Interesse den Partikularinteressen nationaler und internationaler Immobilienspekulanten und Renditejäger unterzuordnen.

Die Boden- und Immobilienspekulation ist ein Angriff ersten Grades auf das Grundrecht Wohnen und auf die Kaufkraft der Bevölkerung. Sich ihr zu widersetzen, ist politische Pflicht. Eine politische Pflicht, die bislang keine Regierung eingelöst hat.

Dies trifft auch auf die aktuelle Regierung zu, die stur am freien Wirken der Marktkräfte festhält und die kostentreibende Dynamik der Boden- und Immobilienspekulation nicht in die Schranken weist.

Ohne politischen Paradigmenwechsel ist die Lage aussichtslos. Ohne einen solchen sind weder die Preisexplosion noch die wachsende soziale Ungleichheit im Wohnbereich in den Griff zu bekommen.

Die Politik hat keine andere Alternative als den Weg der staatlichen Regulierung und Kontrolle des Wohnungsmarktes zu beschreiten. Mit Konsequenz und ohne weiteren Zeitverlust.

Eine Politik der Regulierung und Kontrolle, die einerseits das Kleineigentum schützt und die andererseits entschieden gegen die Boden- und Immobilienspekulation vorgeht.

Es reicht nicht aus, die Spitze der Spitze des Eisbergs zu brechen!

Das Hauptinstrument der notwendigen Regulierung sind Steuergesetze, die den spekulativen Anreiz der Perspektive hoher Renditen brechen.

Steuergesetze, die sicherstellen, dass sich das Anlegen von Kapital im Immobilienbereich dem Ziel und dem Bedürfnis des

Wohnens unterordnet und nicht dem Ziel einer Anhäufung von Besitz an Baugrund und Immobilien zum Zweck des Einfahrens von Renditen, die in keinem Verhältnis mehr zur Einkommensentwicklung der Bevölkerung stehen.

Die im Gesetzesvorschlag für den Staatshaushalt 2021 vorgesehene Besteuerung der spezialisierten Investitionsfonds (FIS) in Bezug auf den luxemburgischen Immobilienbereich und die vorgesehene leichte Abschwächung der Steuervorteile bei den sogenannten „amortissements accélérés“ sind ein erster zaghafter Schritt in die richtige Richtung. Mehr allerdings nicht, weil insgesamt viel zu schwach. Diese Maßnahmen hauen die betuchten Kapitalanleger und ihre Berater in den „family offices“ nicht aus den Socken! Das Geschäft kann munter weitergehen.

Seit Jahren sind die FIS-SICAV aufgrund von ungerechtfertigten Steuervorteilen und Steuerfreiheiten die perfekte Negation des Prinzips der Steuergerechtigkeit. Ein Instrument für die Reichen, das ihnen überproportionale Kapitalgewinne auf Kosten der staatlichen Steuereinnahmen beschert und das zweifellos nicht umsonst als Spitze des Eisbergs der Spekulation im Immobilienbereich und der Umverteilung und Konzentration des Bodens und der Immobilien zugunsten der höchsten Einkommensschicht bezeichnet wird.

Die jetzt angekündigte Reform ihrer Besteuerung (in Bezug auf den Immobilienbereich in Luxemburg) war längst fällig. Abgeschafft wird lediglich das, was nie eingeführt hätte werden dürfen. Darüber hinaus sieht der Gesetzesvorschlag nicht vor, dass die vor dem Stichtag des Inkrafttretens der Reform in den Investmentfonds angehäuften Wertsteigerungen bei Land und Immobilien steuerlich belastet werden soll.

Die geringfügige Abschwächung der „amortissements accélérés“ verdient bestenfalls das Prädikat einer kosmetischen Maßnahme, weil dieser

Steuervorteil für Anleger nach dieser diesem Reförmchen nahezu intakt bleiben wird.

Dabei hat dieser Steuervorteil die Substanz seiner Berechtigung angesichts der anhaltenden überproportionalen Renditeerwartung des investierten Kapitals längst eingebüßt. Er müsste generell zurückgefahren, wenn nicht sogar abgeschafft werden. Nicht nur aufgrund seines anheizenden Einflusses auf die Spekulation, sondern ebenfalls aus Gründen der Steuergerechtigkeit. Erinnern wir in diesem Zusammenhang an den Vergleich mit der Investition für das private Eigenheim, die nicht von diesem Steuervorteil profitieren darf. Diese Steuerungerechtigkeit ist ebenfalls offensichtlich in Bezug auf die von der Regierung gelobten „amortissements accélérés“ für energetische Sanierungs- und Renovierungsinvestitionen.

Die progressive Grundsteuer – ein entscheidender Hebel GEGEN die

Spekulation im Immobilienbereich. Und FÜR den Kauf von Bauland und den Wohnungsbau in öffentlicher Hand

In ihrem Koalitionsabkommen hat die Regierung die Reform der Grundsteuer angekündigt.

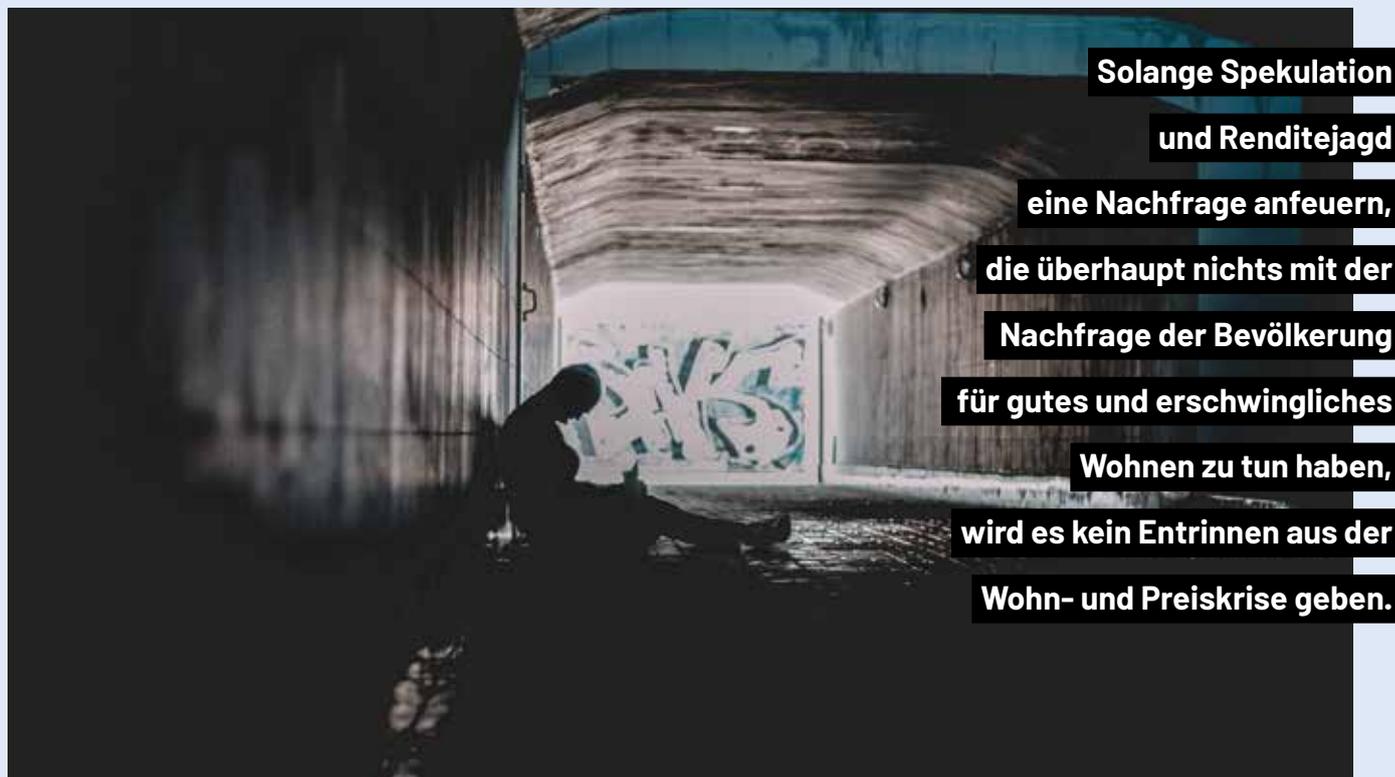
Das Gesetz über die Grundsteuer aus dem Jahr 1937 ist überholt und muss an die aktuelle Situation angepasst werden. Der für die Berechnung der Grundsteuer angewandte Einheitswert von Wohnungen und Gebäuden bzw. noch nicht bebauten Grundstücken sollte nicht länger auf der Grundlage einer Werterhebung des Jahres 1941 festgelegt werden. Damit eine wirklichkeitstreue Vergleichbarkeit des Grund- und Immobilienbesitzes hergestellt werden kann, müssen neue Kriterien für die Bewertung alte ersetzen bzw. ergänzen. Im Vordergrund stehen allerdings, wie gesagt, ganz andere Fragen.

Welchen Beitrag kann eine neue Grundsteuer im Kampf gegen den Notstand im

Wohnbereich leisten? Und welche Rolle kann sie gegen die Spekulation im Immobilienbereich spielen? Kann sie ein finanzielles Mittel für den Zweck des öffentlichen Wohnungsbaus werden?

Die Grundsteuer kann zweifellos zu einem wirksamen Hebel zur Eindämmung der Spekulation und der Preisexplosion im Boden- und Immobilienbereich werden und gleichzeitig einen wichtigen Beitrag leisten, um die soziale Umverteilung von unten nach oben im Boden- Immobilienbereich abzubremesen.

Um dies bewerkstelligen zu können muss die Grundsteuer zu einer progressiven Steuer werden, die die Steuerlast mit zunehmendem Besitzstand an Bauland bzw. Immobilien progressiv erhöht, und zwar bis zu dem Punkt, ab dem es für einen Kapitalanleger überhaupt kein objektives Interesse mehr gibt, es also für ihn finanziell keinen Sinn mehr macht, sich noch zusätzliches Bauland oder Immobilienbesitz unter den Nagel zu reißen.



Solange Spekulation und Renditejagd eine Nachfrage anfeuern, die überhaupt nichts mit der Nachfrage der Bevölkerung für gutes und erschwingliches Wohnen zu tun haben, wird es kein Entrinnen aus der Wohn- und Preiskrise geben.

Mit anderen Worten: Mit steigendem Gesamtwert des Besitzes eines Steuerpflichtigen geht progressiv der Steuersatz in die Höhe, und somit die zu entrichtende Grundsteuer.

Und es spricht nichts gegen einen hohen maximalen Prozentsatz dieser Steuerquote. Im Gegenteil. Wer 10-, 20-, 50- oder 100-facher Immobilien- und Grundbesitzer ist, dem soll (progressiv) der Anreiz genommen werden, sich noch weiter auf Kosten des Rests der Bevölkerung mit Immobilienbesitz zu segnen. Und hat gleichzeitig seinen gebührenden finanziellen Beitrag zu leisten, um die durch die Boden- und Immobilienspekulation verursachten sozialen Schäden zumindest teilweise auszugleichen.

Eine solch konzipierte Grundsteuer ist als Vermögenssteuer zu werten, die gezielt in die ungezügelterte Verteilung und Umverteilung von Baugrund und Immobilien eingreift.

Sie stellt das Recht auf privaten Besitz nicht infrage, sondern bekämpft dessen schädliche Auswüchse, die dem Allgemeininteresse der Bevölkerung auf eigenen privaten Besitz bzw. erschwingliches Wohnen entgegengesetzt sind und das Grundrecht Wohnen aushebeln.

Es versteht sich von selbst, dass das private Kleineigentum an Boden- oder Immobilien bis zu einer gesellschaftlich vertretbaren Gesamtwerthöhe von der progressiven Grundsteuer ausgenommen bleiben muss und nur unter den normalen Tarif der Grundsteuer fällt. Es spricht also nichts dagegen, für jeden Steuerpflichtigen einen Freibetrag von beispielsweise 2 Mio. € vorzusehen.

Und für den Wohnbesitz, der dem eigenen Wohnzweck dient, sollte die Grundsteuer wegfallen, indem eine Nullsteuer eingeführt wird. Angesichts der angespannten Kostensituation im Wohnbereich und der klimapolitischen Notwendigkeit von u. a. energetischen Modernisierungs-, Reno-

vierungs- und Sanierungsarbeiten erweist sich diese Maßnahme als zweckdienlich.

Über eine solche Neugestaltung der Grundsteuer könnten ebenfalls andere Problemfelder steuerlich angegangen werden. Nämlich die der Zurückbehaltung von unbebauten, im Bauperimeter liegenden Grundstücken sowie die des frei stehenden Wohnraumes. Die Erfahrung hat gezeigt, dass hierfür dringend eine nationale Gesetzgebung vonnöten ist.

Diesbezüglich könnte für den Steuerpflichtigen die Bemessungsgrundlage für die zu entrichtende Grundsteuer zusätzlich gewichtet werden, und zwar gemäß der jeweiligen Zeitdauer des durch ihn verursachten Zurückbehaltens bzw. Leerstands. Ebenfalls besonders gewichtet könnte darüber hinaus die Grundsteuer im Fall von sekundären Wohnresidenzen oder im Fall von der zeitbefristeten Vermietung von Wohnraum u.a. über digitale Plattformen werden.

Dieses Modell der Grundsteuer stellt die kommunale Autonomie nicht infrage

Nichts spricht gegen das Beibehalten der Grundsteuer als kommunale Steuereinnahme. Allerdings sollte sich Letztere auf den jeweiligen Basiswert der Grundsteuer begrenzen.

Der progressive Teil der Steuereinnahmen, also der, der auf die Anhäufung des Besitzes zurückzuführen ist, und jener Teil, der aufgrund der Zurückbehaltung des Leerstands, der sekundären Residenzen und der zeitbefristeten Vermietung von Wohnraum erhoben wird, sollen in einem nationalen Verteilertopf aufgefangen werden.

Dieser soll gemäß gesetzlich definierten Verteilungsbestimmungen den Gemeinden und dem Staat für den Kauf von Boden und den Bau von Wohnungen im Rahmen des öffentlichen Wohnungsbaus zur Verfügung stehen.

In diesem Sinn könnte die Grundsteuer einen wesentlichen Beitrag für die ebenfalls dringend notwendige massive Förderung des kommunalen und staatlichen sozialen Wohnungsbaus leisten.

Der Gesetzesvorschlag zum „pacte logement 2.0“ peilt die Förderung des kommunalen und staatlichen Besitzes von Bauland und Wohnungen an. Eine seiner Schwachstellen, nämlich die fehlenden soliden öffentlichen Finanzierungsmittel, könnte über das vorgeschlagene Modell der Grundsteuer behoben werden. ◊




André Roeltgen,
 Berater



Europa

Der gesetzliche Mindestlohn und die Stärkung der Tarifverhandlungen in Europa

Nach den neuesten offiziellen Angaben sind die Personen, die den gesetzlichen Mindestlohn beziehen, in den meisten europäischen Mitgliedstaaten armutsgefährdet. In zweiundzwanzig EU-Mitgliedstaaten gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, aber in den meisten von ihnen erreicht er nicht einmal die Armutsgefährdungsschwelle, die auf 60 % des nationalen Durchschnittslohns festgelegt ist. Es ist ein Skandal, dass der gesetzliche Mindestlohn in den meisten europäischen Ländern bewusst unterhalb der Armutsgrenze festgelegt wird.

Nach der Finanzkrise von 2008 stagnierten vor allem die Niedriglöhne, und die Armut trotz Erwerbstätigkeit stieg von 2007 bis 2018 von mehr als 1 % auf 9,4 %. Es sei darauf hingewiesen, dass dies mehr Frauen betrifft, die häufiger in Niedriglohnsektoren arbeiten. Darüber hinaus ist die Abdeckung der Arbeitnehmer durch Tarifverträge aufgrund des erheblichen Drucks auf die Arbeitnehmerrechte nach dieser Krise zurückgegangen. Infolgedessen nehmen die Lohnunterschiede zu.

Abgesehen von dieser besorgniserregenden Situation hat die Pandemie vor allem Sektoren mit einem hohen Anteil an Niedriglöhnen betroffen, wie z.B. den Handelssektor. Ein europäischer Mindestlohn wird ein wichtiges Instrument sein, um sicherzustellen, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben, um den Arbeitnehmern ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen und um den Ungleichheiten der Sparpolitik des letzten Jahrzehnts entgegenzuwirken.

Mindestens 14 Mitgliedstaaten haben heute eine kollektivvertragliche Deckungsrate von weniger als 50 % der Arbeitnehmer, und nur sieben Mitgliedstaaten haben einen Prozentsatz von mehr als 80 %. Besonders beunruhigend ist die Situation in den mittel- und osteuropäischen Ländern, in denen aufgrund des Mangels an wirksamen Kollektivvertragssystemen die kollektivvertragliche Deckungsrate zurückgeht. In mehreren Mitgliedstaaten, darunter auch in einigen Ländern mit einer hohen kollektivvertraglichen Deckungsrate, wurde ein negativer Pro-

zess der Dezentralisierung von Kollektivverhandlungsmechanismen eingeleitet.

In ihrer Antrittsrede im Jahr 2019 wirbt die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, für eine Rechtsetzungsinitiative für einen europäischen Mindestlohn. Laut der Präsidentin „erhält ein gut ausgehandelter Mindestlohn Arbeitsplätze und sorgt für Fairness sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Unternehmen.“

Aus all diesen Gründen begrüßen der OGBL und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Ankündigung der Europäischen Kommission vom 28. Oktober 2020 für eine europäische Richtlinie für einen „angemessenen“ Mindestlohn in Europa.

Neben der Stärkung der Mindestlöhne zielt die Richtlinie darauf ab, Tarifverhandlungen und die Einbeziehung der Sozialpartner in den Prozess zu fördern.

Faire Löhne sind ein wesentlicher Bestandteil der sozialen Marktwirtschaft,

und es war an der Zeit, dass die EU angemessene Maßnahmen ergreift, um ein anständiges Minimum zu garantieren.

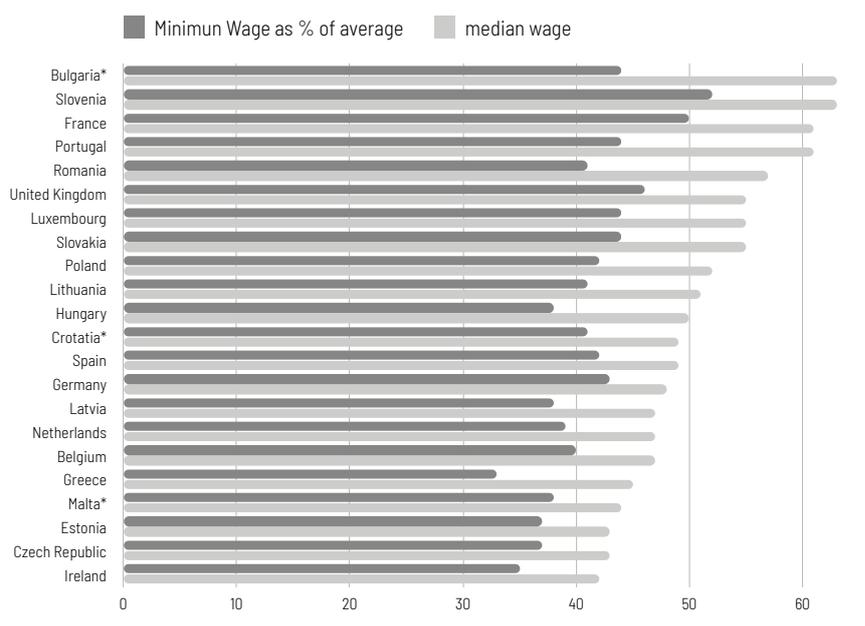
Dennoch bedauern der OGBL und der EGB, dass die Richtlinie der Kommission weder eine Mindestgrenze von 50 % des Durchschnittslohns noch 60 % des Medianlohns einführt. Die Richtlinie sieht lediglich einen „angemessenen“ Lohn vor und erlaubt den Ausschluss bestimmter Kategorien von Arbeitnehmern, wie Hausangestellte oder Studenten.

Würde die Europäische Kommission das von den europäischen Gewerkschaften geforderte Prinzip einer Mindestgrenze anwenden, müsste der Mindestlohn in der überwiegenden Mehrheit der EU-Mitgliedsstaaten sowie in Luxemburg nach oben angepasst werden, ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Kaufkraft der Bürger des Großherzogtums, um den steigenden Lebenshaltungskosten, insbesondere im Immobilienbereich, entgegenzuwirken.

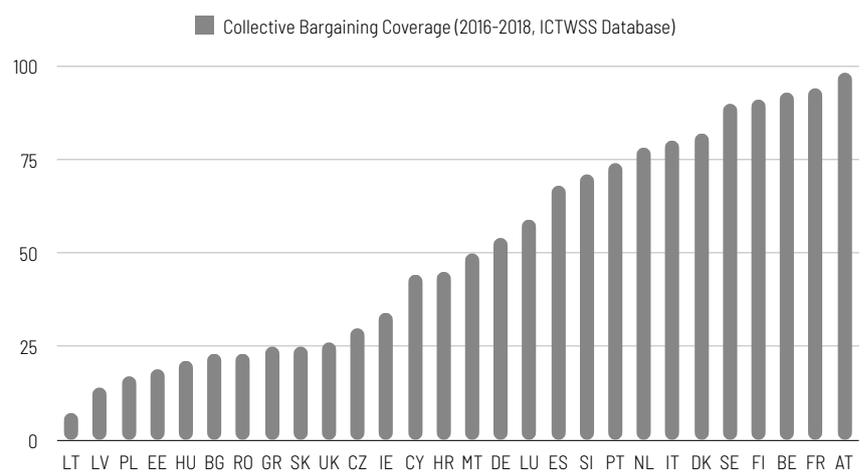
Die Kernbotschaft der europäischen Gewerkschaften lautet: „Das Ziel fairer Löhne in Europa lässt sich am besten erreichen, wenn autonome sektorale und sektorübergreifende Kollektivverhandlungen gesichert, gestärkt und gefördert werden“. Die Richtlinie sieht daher einen nationalen Aktionsplan in den Mitgliedstaaten vor, die eine Kollektivvertragsdichte von unter 70 % aufweisen, darunter auch das Großherzogtum. Dieser Aktionsplan muss von der luxemburgischen Regierung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ausgearbeitet werden.

Mit einer starken Richtlinie könnten mehr als 30 Millionen Arbeitnehmer in Europa von ihr profitieren und effektiv zu einem menschenwürdigeren Lebensstandard und zur sozialen Konvergenz in Europa beitragen. Der OGBL fordert das Europäische Parlament und den Rat auf, sich auf eine verbindliche Richtlinie zu einigen, die ein anständiges Minimum einführt, wie von den europäischen Gewerkschaften gefordert. ◊

Figur 1 : Quelle: OCDE: Armutsrisikoquote am Arbeitsplatz, 2018



Figur 2 : Analyse, Dr Torsten Müller, ETUI, 2020



Véronique Eischen,
Mitglied des geschäftsführenden
Vorstands

Kollektivverträge

WSA

230 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen & Energie (OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit: 3 Jahre (01.01.2020-31.12.2022)

Lohnerhöhungen: lineare Lohn- und Lohnstabellenerhöhungen im Januar 2021 und erneut im Januar 2022 in Form eines Pauschalbetrags, der 1,35 % der Lohnmasse entspricht.

Prämien: Auszahlung einer einmaligen 500 €-Prämie für

jeden Arbeitnehmer für das Jahr 2020. Aufbesserung der Anwesenheits- und Ersetzungsprämie

Urlaub: Einführung eines neuen kollektivvertraglichen Feiertags, der auf den Labour Day festgelegt wird.

Laufbahn: Verbesserung der Beförderungen am Karriereanfang.

Vorruhestand: Einführung des progressiven Vorruhestands.

Alle anderen Vorteile werden beibehalten und weitergeführt.

Cimalux S.A.

230 Arbeitnehmer

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 4/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: Verlängerung um ein Jahr, (01.01.2021-31.12.2021)

Lohnerhöhungen: Die Lohnabelle wird um 1,25 % ab dem 1. Januar 2021 erhöht

Verschiedenes: es wird eine Arbeitsgruppe bestehend aus Unternehmensleitung, Personaldelegation und repräsentativen Gewerkschaften eingesetzt, um den Kollektivvertrag zu überarbeiten (Neuorganisation der Tabellen, Beförderungen ...).

natur&emwelt

etwa 50 Arbeitnehmer

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

Laufzeit: 2 Jahre (1.3.2019-28.2.2021)

Lohnerhöhungen: Aufwertung der Lohnabelle, insbesondere für die unteren Laufbahnen und rückwirkend auf den 1. März 2019

Einmalige Prämie: Auszahlung einer einmaligen Prämie für Kleidung von 200 Euro

Verschiedenes: Einrichtung einer Arbeitsgruppe zu den Themen Telearbeit und Zeitsparkonto (CET)

CFM – Van Marcke

(anc. Comptoir des Fers et Métaux)

115 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte 5/5)

Laufzeit des Vertragszusatzes: 2 Jahre (01.01.2021-31.12.2022)

In dieser Zeit der Ungewissheit sichert dieser Vertragszusatz nicht nur die Errungenschaften der Arbeitnehmer des Betriebs, sondern es konnten auch Verbesserungen erzielt werden.

Prämien: eine einmalige Prämie von 200 € wird an jeden

Arbeitnehmer gezahlt, ein erstes Mal im Dezember 2020 und ein zweites Mal im Dezember 2021

Essenschecks: Erhöhung um 30 Cent zum 1. Januar von 8,80 € auf 9,10 €

Sonderurlaub: Während der gesamten Dauer der sanitären Krise haben die Arbeitnehmer 12 Stunden Sonderurlaub pro Jahr, der insbesondere für die Durchführung von Covid-19-Tests genutzt werden kann.

Verschiedenes: die Lohnabelle wird an das neue Niveau des gesetzlichen Mindestlohns angepasst.

Encevo (Enovos/Creos)

1.100 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen & Energie
(OGBL-Delegierte 9/14)

Laufzeit: 3 Jahre (01.01.2020–31.12.2022)

Lohnerhöhungen: lineare Lohn- und Tabellenerhöhung um 0,5 % im Januar 2021 und um 0,5 % im Januar 2022.

Einmalige Prämien: Auszahlung einer einmaligen Prämie in Verbindung mit dem operativen Ergebnis des Betriebs für jeden Arbeitnehmer (variiert zwischen 650 und 1.650 Euro je nach finanziellem Ergebnis) für das Jahr 2020. In den Jahren 2021 und 2022, Auszahlung einer Prämie von 250 bis 500 Euro für sämtliche Arbeitnehmer, falls der geplante Budgetvoranschlag erreicht wird.

Jahresurlaub: Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages. Der Zusatzurlaub für 40 Jahre wird jedoch abgeschafft. Klarstellung der Bearbeitungszeit der Urlaubsanträge.

Sonderurlaub: Einführung eines unbezahlten Urlaubs und eines Urlaubsgeschenks.

Treueprämie: Erhöhung der Treueprämie auf 3 400 Euro nach 40 Dienstjahren.

Weitere Vorteile: Einführung eines E-Mobility-Leasing-Projekts und eines Projekts für Privat-PC.

Alle anderen Vorteile werden beibehalten und weitergeführt.

Cofely Services SA

131 Arbeitnehmer

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

Laufzeit: 01.01.2021 – 31.12.2021

Lohnerhöhung: lineare Erhöhung um 1,4 % für alle Arbeitnehmer

Kollektivvertrag Gebäude- reinigung: die Arbeitgeber lehnen ernsthafte Verhandlungen ab!

Am vergangenen 9. November fand eine neue Verhandlungssitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags für den Reinigungssektor statt. Und es überrascht nicht, dass der Verband der Gebäudereinigungsunternehmen lediglich eine einfache Verlängerung des Kollektivvertrags für einen Zeitraum von 2 Jahren vorschlug (2020/2021).

Der Arbeitgeberverband schlug im Zusammenhang mit der aktuellen Gesundheitskrise auch eine Änderung der Anwesenheitsprämie vor. Der Vorschlag besteht aus einer in Tagen ausgedrückten Abwesenheitsperiode (1 bis 15 Tage), die den Arbeitnehmer zur Hälfte dieser Prämie berechtigt. Doch dies ist eine Täuschung, denn der Kollektivvertrag sieht bereits die Hälfte der Prämie für einen Zeitraum von einem Tag bis zu einem Monat vor.

Der OGBL, als Mehrheitsgewerkschaft in diesem Sektor, und der LCGB fordern ihrerseits eine einmalige Prämie von 2 % (500 €) und zwei zusätzliche freie Tage. Es ist heute unerlässlich, den Wert des Reinigungssektors zu erhöhen und die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten zu verbessern.

Der Verband der Gebäudereinigungsunternehmen hat diese beiden Forderungen kategorisch abgelehnt.

Die Gewerkschaften ihrerseits haben eine Verlängerung bis zum 31. Dezember 2021 zu Null Euro abgelehnt.

Der OGBL bedauert, dass der Verband der Reinigungsunternehmen die Reinigung nicht als wesentliche Tätigkeit anerkennt.

Der OGBL bedauert auch sehr, dass der Verband der Reinigungsunternehmen nicht wirklich verhandeln will. In der Tat ist sie ihrer Verpflichtung lediglich dadurch nachgekommen, dass sie bei den in der Gesetzgebung vorgesehenen Zusammenkünften anwesend waren.

Der OGBL ist bereit, alle ihm zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel einzusetzen, um die Anerkennung der täglich von allen Reinigungskräften geleisteten Arbeit zu erwirken.

**Es ist an der Zeit, dem Wesentlichen mehr Wert
beizumessen! Mobilisieren wir uns. Gemeinsam werden
wir stärker sein!**

In letzter Minute konnte eine Einigung bei Guardian erreicht werden. Es kommt zu keinen Entlassungen!



Am 30. November 2020 kam es im Rahmen des Konflikts, der sich seit der Ankündigung der Direktion am 19. Oktober, trotz des wenige Wochen zuvor vereinbarten Plans zum Beschäftigungserhalt einen Sozialplan vorzusehen, zwischen der Direktion von Guardian, dem OGBL und der Personalvertretung des Unternehmens in extremis zu einer Einigung.

Dieses Abkommen kommt nach mehreren Wochen erbitterter Verhandlungen zwischen dem OGBL und der Direktion und der Eröffnung eines Schlichtungsverfahrens zustande, das am 25. November endete. Der OGBL musste schließlich mit einem bevorstehenden Streik im Unternehmen drohen (die Arbeitnehmer

hatten bei der Urabstimmung am 20. November in der Tat mit sehr großer Mehrheit dafür gestimmt), damit die Direktion am letzten Tag des Schlichtungsverfahrens ihre unnachgiebige Haltung aufgab und neue Gespräche akzeptierte, um Lösungen für die 37 betroffenen Arbeitnehmer zu finden.

Neben dem Aufschub der Entlassungen durch die Direktion um vier Monate sieht das am 30. November getroffene Abkommen, wie vom OGBL gefordert, Folgendes vor:

- eine Arbeitsplatzgarantie für Arbeitnehmer ab 52 Jahren
- einen Zeitraum von vier Monaten (bis

zum 31. März 2021), während dem Arbeitnehmer, die das Unternehmen freiwillig verlassen, einen finanziellen Anreiz erhalten

- die Verpflichtung beider Parteien, während dieses Zeitraums alle möglichen Maßnahmen zu ergreifen, die im Plan zum Beschäftigungserhalt und in seinem Anhang vorgesehen sind (freiwilliges Ausscheiden, befristete Überlassung von Arbeitskräften, Versetzung innerhalb der Guardian-Gruppe oder außerhalb des Unternehmens, interne Ausbildung, Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz usw.), um geeignete Lösungen für die 37 Arbeitnehmer zu finden, die von dem von Guardian Luxguard

Die Arbeitnehmer waren zum Streik bereit

Angesichts der Entwicklung der Verhandlungen, wie sie bis dahin stattgefunden hatten, hatte der OGBL wenige Tage vor dem Ende des Schlichtungsverfahrens seine statutarischen Prozeduren für einen Streik bei Guardian eingeleitet. Die OGBL-Mitglieder, die bei Guardian arbeiten, nahmen demnach bereits am 20. November an einer Urabstimmung teil (erinnern wir daran, dass 4/5 der Arbeitnehmer des Unternehmens OGBL-Mitglieder sind). Mehr als 80 % der Wähler haben für den Streik gestimmt.

Die OGBL-Exekutive traf sich ihrerseits am 23. November in einer außerordentlichen Sitzung, um dieses Votum gutzuheißen, und erteilte dem OGBL-Syndikat Chemie einstimmig grünes Licht für einen möglichen Streik, falls es in den darauffolgenden Tagen das Scheitern der Schlichtungsprozedur erklärt werden sollte.

Zur Erinnerung: Im August kündigte die Direktion an, dass sie einen Sozialplan durchführen wolle, um sich von mehr als 200 Arbeitnehmern zu trennen. Dem OGBL und der Personalvertretung war es gelungen, diesen Sozialplan abzulehnen und in einen am 31. August unterzeichneten Plan zum Beschäftigungserhalt umzuwandeln. Am 19. Oktober kam dann der Paukenschlag: Die Direktion kündigte einen neuen Sozialplan für die etwa 40 Arbeitsplätze an, die zu diesem Zeitpunkt noch nicht vom Plan zum Beschäftigungserhalt absorbiert worden waren.

Eine Entscheidung, die für den OGBL offensichtlich inakzeptabel war, zumal der neu unterzeichnete Plan zum Beschäftigungserhalt zu gegebener Zeit Entlassungen innerhalb des Unternehmens vermeiden sollte.

Il angekündigten Sozialplan betroffen sind.

- eine Verpflichtung beider Parteien, auf der Grundlage eines Antrags der Personalvertreter in einen Dialog über eine mögliche Verlängerung der Dauer des Plans zum Beschäftigungserhalt je nach der Situation des Unternehmens einzutreten

Schließlich möchte der OGBL den Mut, die Solidarität und die Entschlossenheit der Arbeitnehmer von Guardian während dieses Konflikts würdigen, ohne die diese Einigung nicht möglich gewesen wäre.

Der OGBL wird weiterhin für jeden Arbeitsplatz, für jede Existenz kämpfen! ◊



Stiftung und Werkstätten Kräizbiereg: Die Arbeitnehmer atmen endlich auf!



Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen sowie die Abteilung Behinderte Arbeitnehmer des OGBL begrüßen gemeinsam mit den beiden Personaldelegationen des Kräizbiereg (Stiftung und Werkstätten) den am 26. November angekündigten Rücktritt der beiden Mitglieder der Leitung der Einrichtung, Jeannot Berg und Tom Wagner.

Angesichts der gravierenden Ereignisse, die die Mitarbeiter von Kräizbiereg in den letzten zwei Jahren ertragen mussten – ständige Schikanen, Drohungen und wirtschaftlicher Druck seitens der Direktion – können die behinderten Arbeitnehmer und die Betreuer nun endlich aufatmen. Sie können auch endlich optimistisch in die Zukunft blicken und darauf hinarbeiten, die sozialpädagogische Dimension und die Menschlichkeit wieder in den Vordergrund ihrer Aktivitäten zu rücken.

Wir sollten auch den enormen Druck nicht unterschätzen, dem die Arbeitnehmer in den vergangenen Monaten ausgesetzt waren und der sich zwischen Juli, als die Fakten dem Verwaltungsrat vorgelegt wurden, und dem 26. November, als der doppelte Rücktritt angekündigt wurde, noch verstärkt hat. Eine unnötige Zeitverschwendung, in der auch viele erfahrene und gute Mitarbeiter den Kräizbiereg verlassen haben, gerade wegen der Tatsachen, die der Direktion angelastet wurden.

Der OGBL ist jedoch mehr als überrascht über die widersprüchlichen Aussagen des Verwaltungsrats, wonach die in den letzten Wochen innerhalb der Institution durchgeführte Prüfung sicherlich den Rücktritt der beiden Mitglieder der Direktion vorgeschlagen hat, ohne jedoch alle gegen sie erhobenen Einschüchterungsvorwürfe der Arbeitnehmer zu bestätigen.

In diesem Zusammenhang und im Interesse der Transparenz schlägt der OGBL daher vor, den vollständigen Bericht nunmehr öffentlich zu machen.

Abschließend möchte der OGBL die vorbildliche Haltung der Arbeitnehmer von Kräizbiereg hervorheben, die durch ihren Zusammenhalt und ihre Solidarität ein wichtiges Signal der Ablehnung jeder Form von Einschüchterung aussenden konnten. Es geht jetzt darum, sich gemeinsam auf die Zukunft des Kräizbiereg zu konzentrieren und der Institution im sozialen Dialog ihren sozialen Auftrag zurückzugeben.

In diesem Zusammenhang erinnert der OGBL auch an seine zentrale Forderung, dass künftig je ein Arbeitnehmervertreter, ein Behindertenvertreter und ein Elternvertreter einen Sitz im Verwaltungsrat haben sollten. <

DOSSIER

#4 2020 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

A photograph of an industrial hallway with a blue tint. In the center, two workers in red protective suits and yellow hard hats are walking away from the camera. The hallway is lined with metal railings and pipes, and the floor is covered with a dark carpet. The lighting is dramatic, with bright spots from overhead fixtures.

**Industrie:
Unser Weg aus der Krise**



Inhalt

<u>Jeder neunte Arbeitsplatz ist in der Industrie</u>	S. 4
<u>Was uns gut durch die Krise bringt</u>	S. 6
<u>Stärkere Anstrengungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen</u>	S. 9
<u>Probleme & Herausforderungen für den Industriesektor in Luxemburg & Europa</u>	S. 12



Stefano Araujo
Zentralsekretär
Syndikat Hüttenindustrie
und Bergbau



Patrick Freichel
Zentralsekretär
Syndikat Metallverarbeitende
Industrie



Alain Rolling
Zentralsekretär
Syndikat Chemie



Raymond Kapuscinsky
Zentralsekretär
Syndikate Metallverarbeitende
Industrie & Chemie



Stefan Osorio-König
Beigeordneter Zentralsekretär
Syndikate Metallverarbeitende
Industrie & Chemie

Jeder neunte Arbeitsplatz ist in der Industrie

Milch und Metall, Glas und Gummi, Kalk und Kunststoff – die Industrie in Luxemburg ist unglaublich vielfältig. Insgesamt 926 Industriebetriebe gibt es laut nationalem Statistikamt Statec im Großherzogtum.

Ihre Zahl ist in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben. Zu den großen Unternehmen am Standort zählen im Jahr 2020 neben ArcelorMittal mit rund 3.500 Mitarbeitern unter anderem auch Goodyear mit 3.400 Beschäftigten sowie Ceratizit mit knapp 1.100 Arbeitnehmern, Dupont mit 900, Husky (850), I.E.E. (700) oder Rotarex (500) aber auch die milchverarbeitende Industrie, wie Luxlait, mit gut 300 Mitarbeitern. Dazu kommen noch Dutzende Mittelständler und kleinere Unternehmen.

Im zweiten Quartal 2020 waren insgesamt 37.362 Arbeitnehmer in einem Industriebetrieb in Luxemburg beschäftigt. Rechnet man Subunternehmen und Dienstleister für die Industrie hinzu wäre diese Zahl noch deutlich höher. Im Vergleich dazu: Im Finanzsektor arbeiten knapp 51.000 Menschen. Somit ist fast jeder neunte Arbeitsplatz im Land in der Industrie angesiedelt. Das verarbeitende Gewerbe gehört damit zu den wichtigsten Branchen im Land. Im Vergleich zum zweiten Quartal 2018 ist die Zahl der Beschäftigten in der Luxemburger Industrie mit 133 oder 0,4 Prozent sogar noch leicht gestiegen.

Umsatz steigt um 6 Prozent

Und der Industrie geht es gut. Allein zwischen 2016 und 2018 ist ihr Gesamtumsatz laut Statec um fast sechs Prozent gestiegen. Zwar hat die Corona-Krise für

eine kleine Delle bei Bestellungen und Produktion gesorgt, aber die Aussichten bleiben weiter rosig, wie aus dem Conjunction Flash des Statistikamtes von Oktober 2020 hervorgeht. Demnach sehen fast 70 Prozent der Industriebetriebe gegenwärtig einen Anstieg oder eine Stabilität bei der Produktion. Noch besser sehen die Zukunftserwartungen aus. Hier gehen fast 90 Prozent der Unternehmen von einer steigenden Produktion oder zumindest einem gleichbleibenden Produktionsvolumen aus. Und 76 Prozent rechnen mit einer steigenden oder gleichbleibenden Beschäftigung. Auch wenn man angesichts der gegenwärtigen Situation diese Zahlen nicht überbewerten sollte, so zeigen sie dennoch in die richtige Richtung.

Bei den Arbeitskosten pro Stunde liegt das Großherzogtum aber eher im europäischen Mittelfeld. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft kostet eine Arbeitsstunde in der Industrie in Luxemburg 31,27 Euro, während es in den Niederlanden bereits 34,99 Euro sind. In Frankreich kostet eine Arbeitsstunde 37,47, in Deutschland 38,99 Euro, während sie in Belgien auf 43,20 Euro kommt. Damit liegen die Kosten für eine Arbeitsstunde in Deutschland rund 25 Prozent, in Belgien sogar 38 Prozent über jenen in Luxemburg. Damit ist im Großherzogtum bei den Industrie-Gehältern noch deutlich Luft nach oben.

90 Kollektivverträge für 30.000 Beschäftigte

Bei insgesamt 90 Kollektivverträgen in der Industrie ist der OGBL Vertragspartner. Damit kommen knapp 30.000 Beschäftigte in den Genuss besserer Arbeitsbedingungen und höherer Löhne. Während in den Betrieben ohne Kollektivverträge oftmals nur die Mindeststandards, wie der Mindestlohn oder 26 Tage Jahresurlaub eingehalten werden, garantieren Lohntabellen in den Kollektivverträgen regelmäßig steigende Einkommen, wobei bereits schon die Einstiegsgehälter oft deutlich über dem Mindestlohn liegen. Unsere Kollektivverträge garantieren auch Leistungen, wie Urlaubsgeld, ein 13. Monatsgehalt, Sonderzahlungen und Prämien, sowie zusätzliche Urlaubstage.

Allerdings gibt es immer noch viele Betriebe, in denen bislang kein Kollektivvertrag existiert. Über 7.000 Beschäftigte in der Luxemburger Industrie kommen bisher nicht in den Genuss eines Kollektivvertrags. Deswegen ist es eines der wichtigsten Ziele der Industriegewerkschaften im OGBL, Kollektivverträge auch in jenen Betrieben einzuführen, wo es bislang keine gibt.

Nach Angaben des französischen Arbeitsministeriums leisten Arbeitnehmer in Frankreich im Schnitt 35,6 Arbeitsstunden die Woche, in West-Deutschland



gilt in der Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche mit der Option die Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. In Belgien liegt die Wochenarbeitszeit bei 38 Stunden. Oft werden dort zwar 40 Stunden gearbeitet, diese Mehrarbeit von zwei Stunden die Woche wird aber durch zwölf zusätzliche Urlaubstage ausgeglichen.

In Luxemburg liegt die Arbeitszeit in der Industrie hingegen in der Regel bei 40 Stunden die Woche für einen Arbeitnehmer in Vollzeit. Allerdings beträgt die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit deutlich mehr. So arbeiteten Männer laut einer Studie der CSL in Zusammenarbeit mit der Universität Luxemburg aus dem Jahr 2019 im Schnitt 42,8 Stunden. Noch im Jahr 2013 waren es mit 42,5 rund 0,3 Stunden weniger.

Erholung vom Corona-Schock

Die Luxemburger Industrieproduktion

erholt sich nach dem Corona-Schock sehr dynamisch. War das hergestellte Volumen pro Arbeitstag im April noch gut 32 Prozent im Vergleich zum Vorjahreszeitraum eingebrochen, und lag es im Mai auch noch bei rund minus 22 Prozent, so ging das Minus bis Juli auf 8,8 Prozent im Vergleich zum Vorjahresmonat zurück, wie aus dem Conjoncture Flash des Staterc vom Oktober hervorgeht. Allerdings ist dieser Rückgang zu einem grossen Teil auf Kurzarbeit und Corona-bedingte Krankheitsausfälle zurückzuführen.

Im September lag die Industrieproduktion lediglich noch 2,4 Prozent unter dem Vorjahresniveau. Bei dieser Geschwindigkeit der Erholung könnte die Industrie in Luxemburg bis Jahresende ihr Vor-Corona-Niveau erreicht haben. Dementsprechend zuversichtlich ist auch die Stimmung in den Chefetagen laut Staterc. So sind die Erwartungen an künftige Produktionssteigerungen in der Industrie im Groß-

herzogtum so gut, wie seit über zwei Jahren nicht mehr, und die Lagerbestände nehmen zusehends ab, was ein Zeichen für die wirtschaftliche Erholung ist. Auch die Auftragsbücher der Unternehmen sind praktisch wieder so voll wie Anfang des Jahres. Angesichts dieser Entwicklungen ist der OGBL vorsichtig optimistisch, was die wirtschaftliche Erholung in der Luxemburger Industrie angeht. ◊

Bei insgesamt 90

Kollektivverträgen in der

Industrie ist der OGBL

Vertragspartner. Damit

kommen knapp 30.000

Beschäftigte in den Genuss

besserer Arbeitsbeding-

ungen und höherer Löhne.

Was uns gut durch die Krise bringt

Die Kommentatoren in den Tageszeitungen jedweder Couleur sind sich in ihrer Einschätzung einig wie selten: Das Luxemburger Sozialmodell hat uns bislang gut durch die Krise geführt. Staatliches Handeln und Intervention in die Wirtschaft, eine höhere Staatsverschuldung und die massive Ausweitung von Kurzarbeit bilden sind auch im neoliberalen Lager allseits anerkannte und wirksame Instrumente zur Krisenbewältigung. Die rezente Anpassung des Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung ist in diesem Zusammenhang das richtige Signal.

Zu wenig Aufmerksamkeit in den Kommentarspalten und in der Wahrnehmung der breiten Öffentlichkeit findet bislang ein weiteres zentrales Element des Luxemburger Sozialmodells: die betriebliche Mitbestimmung und unser Kollektivvertragswesen.

Völlig zu Unrecht, denn, wenn wir heute sagen können, dass die Industrie in Luxemburg auch bereits während des ersten Lockdowns im Frühjahr unter den besonderen Umständen weitgehend offen geblieben ist, dann ist dies zum grossen Teil der Arbeit der Personaldelegationen in den Betrieben zu verdanken. Die kleinteilige Arbeit der Delegierten und deren Einsatz findet vielleicht unter dem Radar der öffentlichen Wahrnehmung statt, sie war und ist aber der Kitt, der alles am Laufen gehalten hat und hält.

Rückblende:

April 2020: Es herrscht allgemeines Unsicherheitsgefühl und in Teilen Panik auf allen Seiten. Die Kitas waren geschlossen. Hygienekonzepte? Gab es nicht. Die uns heute allen bekannten und beachteten "gesteckten Barrieren" waren erst wenige Tage alt.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, es waren die Delegationen zusammen mit dem OGBL, die für den Schutz der ArbeitnehmerInnen in den Betrieben gesorgt haben.

Ohne die vermittelnde Rolle zwischen Personaldelegation und Belegschaft sowie den Druck auf die Arbeitgeber wären die Hygienekonzepte nicht in der Zeit und nicht in dem nötigen Umfang umgesetzt worden. Personaldelegierte waren Ideengeber und Kontrolleure, sie waren Vertrauensperson und ständige Ansprechpartner, sie waren im Betrieb für ihre Kollegen da und haben aktiv an den heute so gelobten Lösungen mitgearbeitet.

Leider wird der Wert der betrieblichen Mitbestimmung bereits heute wieder unterschätzt.

Zu viele Personaldelegationen müssen für die Anerkennung ihrer Rechte kämpfen. Wenn wir die richtigen Lehren aus der Krise gezogen haben, dann müssen wir die Personaldelegationen weiter stärken anstatt sie zu schwächen. Wir brauchen mehr durchsetzbare Rechte, die über die reine Information und Anhörung welche im Gesetz vorgesehen ist hinausgehen. Denn aus gewerkschaftlicher Sicht ist klar: Ohne Gegenmacht gibt es keinen nachhaltigen sozialen Fortschritt. Gewerkschaftlich organisierte Personaldelegationen sind keine einfachen Co-Manager, sie sind diejenigen, die durch ihre gewerkschaftliche Arbeit jeden Tag unser Kräfteverhältnis in den Betrieben stärken. Das zweite in der öffentlichen Wahrnehmung

unterschätzte wesentliche Instrument, das uns gut durch die Krise geführt hat, sind unsere Kollektivverträge.

Kollektivverträge sind das wesentliche gewerkschaftliche Handlungsfeld in den Betrieben, sie beeinflussen direkt die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Hälfte der luxemburgischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Der Wert des sozialen Friedens wird von Seiten der Arbeitgeber als zu gering und als zu selbstverständlich eingeschätzt.

Die Covid-Krise wirft auch hier ein Schlaglicht auf diese wesentlichen (Schutz-) Funktionen des Kollektivvertragswesens insbesondere mit Blick auf die soziale Absicherung sowie die Sicherung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter.

Gute Kollektivverträge sind die Voraussetzung für gute Arbeit. Sie sind die beste Versicherung gegen die Spaltung der Gesellschaft und ein zentrales Instrument, um sozialen Zusammenhalt und faire und gerechte Chancen für alle zu gewährleisten. Sie garantieren sozialen Frieden und sozialen Fortschritt und verhindern einen immerwährenden Unterbietungswettbewerb bei den Löhnen.

Die Schutzfunktion von Kollektivverträgen

kommt in der aktuellen Krise besonders deutlich zum Tragen: Soziale Errungenschaften und erkämpfte Vorteile wie zum Beispiel ein 13tes Monatsgehalt oder zusätzlichen Urlaub können nicht einfach von der Arbeitgeberseite in Frage gestellt werden, auch wenn das Patronat dies natürlich überall versucht. Kollektivverträge bieten Sicherheit und Planbarkeit in der Krise, aber sie sind nicht selbstverständlich: Sie müssen erkämpft und

verteidigt werden! Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Betrieb und damit die Kampagnenfähigkeit der Belegschaften bilden die Grundvoraussetzungen für die Verteidigung und den Ausbau der Kollektivverträge in der Industrie.

Gerade in der Krise ist dies von zentraler Bedeutung: Wir brauchen mehr und bessere Kollektivverträge zur Krisenbewältigung, und kein Stillstand oder gar Rückschritt.

Das sind die Lehren aus den Erfahrungen mit der Pandemie: Mitbestimmung im Betrieb, Solidarität unter den Beschäftigten, gute Kollektivverträge und als Voraussetzung hierfür ein starker OGBL.

So einfach und wirksam wie Maske und Abstand, aber mit Sicherheit noch viel länger notwendig. ◊





Stärkere Anstrengungen für den Erhalt von Arbeitsplätzen

Bei Wirtschaftskrisen und Umstrukturierungen greifen die Arbeitgeber oft zu schnell zum Personalabbau als einziger Lösung zur Senkung von Lohn- und Gesamtkosten. Dieser destruktive Ansatz ist kurzfristig und führt zum Verlust von Arbeitsplätzen und wertvollen Kompetenzen. In jedem Fall sind es die Arbeitnehmer, die die Folgen zuerst spüren.

Nur allzu oft nutzen die Arbeitgeber Sozialpläne, um sich von Arbeitnehmern zu trennen, ohne den sozialen Dialog zu suchen oder einen Plan zum Beschäftigungserhalt in Betracht zu ziehen, der im Interesse aller wäre. Durch die Ausschöpfung alternativer Optionen könnten Entlassungen verhindert werden.

Heute ist der Sozialplan ein nicht klar definiertes Rechtsmittel, das Spielraum für Interpretationen lässt. Klar ist jedoch, dass es nach einem mit Entlassungen verbundenen Sozialplan keinen Weg mehr zurück gibt. Der OGBL betrachtet Sozialpläne als Niederlage, die soziale Konflikte heraufbeschwört. In diesem Zusammenhang ist es selbstverständlich, dass der OGBL die Interessen der Arbeitnehmer vertritt und bereit ist, mit allen Mitteln dafür zu kämpfen.

Ein guter Sozialdialog zum Schutz der Arbeitnehmer

Schon seit langem fordert der OGBL, dass

Unternehmen beweisen müssen, dass sie alle Mittel zum Erhalt der Arbeitsplätze ausgeschöpft haben, bevor Sie Verhandlungen über einen Sozialplan aufnehmen. Damit wären sie gezwungen, alternative Lösungen in Betracht zu ziehen, bevor sie zum Mittel der letzten Wahl greifen.

Zur Vermeidung von Ausschreitungen und Konflikten müssen die Sozialpartner Dialogbereitschaft zeigen und es der Personaldelegation ermöglichen, sich aktiv zu beteiligen und beschäftigungsrelevante Themen gemeinsam zu lösen. In diesem Zusammenhang fordert der OGBL, dass die Unternehmen gezwungen werden, den Personaldelegierten regelmäßig ein umfassendes Sozialaudit vorzulegen. So können tiefgreifende Änderungen antizipiert und Lösungen gefunden werden, bevor es zu spät ist. Das Sozialaudit beinhaltet unter anderem Informationen über Beschäftigung, Löhne, Arbeits- und Sicherheitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, sowie alle Daten, die zu einer

objektiven Beurteilung der sozialen Lage des Unternehmens beitragen.

Plan zum Beschäftigungserhalt

Wenn ein Unternehmen in Schwierigkeiten gerät, können sich die Arbeitgeber und Personalvertreter gemeinsam an einen Tisch setzen und statt eines Sozialplans einen Plan zum Beschäftigungserhalt aushandeln, dessen Ziel es ist, die Arbeitsplätze zu erhalten. Der Plan zum Beschäftigungserhalt ist ein Instrument, das der Gesetzgeber den Sozialpartnern an die Hand gibt, um die Beschäftigung langfristig zu sichern und die Tätigkeit der Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden, zu erhalten, und so den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern.

Für den OGBL ist es oberstes Gebot, die Arbeitnehmer und Kompetenzen in den Unternehmen zu halten, um eine Weiterführung oder auch eine Wiederaufnahme der Produktion zu gewährleisten. Das macht vor allem auch deshalb Sinn,

weil sich die Unternehmen andererseits beklagen, wie schwierig es ist, qualifiziertes Personal zu finden. In der Industrie werden immer mehr Kompetenzen benötigt, um den Betrieb eines Unternehmens zu gewährleisten.

Es empfiehlt sich daher, die verschiedenen Instrumente für die langfristige Begleitung der Arbeitnehmer einzusetzen. Zu den vorbeugenden Maßnahmen eines Plans zum Beschäftigungserhalt gehören die Fortbildung, die interne Wiedereingliederung oder die temporäre Überlassung von Arbeitnehmern. Diese proaktiven Maßnahmen dienen dazu, eine Weiterbeschäftigung der Personen ohne signifikante Verringerung der Mitarbeiterzahl sicherzustellen. Über die Versetzung der Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze kann der Unternehmer eine temporäre Umstrukturierung durchführen. Durch die zeitliche befristete Überlassung von Arbeitnehmern gehen die Kompetenzen der Arbeitnehmer nicht verloren und bleiben dem Sektor erhalten. Denn wenn sie den Sektor einmal verlassen haben, sind die Chancen auf eine Rückkehr äußerst gering. Und für die Arbeitnehmer bedeuten die Maßnahmen eine Planungssicherheit für ein Leben ohne Existenzängste und die Bewahrung ihrer Errungenschaften.

Mängel des Plans zum Beschäftigungserhalt

Allerdings ist der Plan zum Beschäftigungserhalt nicht perfekt, sondern weist eine Reihe von Mängeln auf. Für Unternehmen besteht keine gesetzliche Verpflichtung, einen Plan zum Beschäftigungserhalt auszuhandeln und damit die künftige mittel- und langfristige Entwicklung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sowie deren Auswirkungen auf die berufliche und soziale Situation der Beschäftigten zu antizipieren.

Nur allzu oft ist der Plan zum Beschäftigungserhalt für die Unternehmen auf reaktive anstatt auf proaktive Maßnahmen beschränkt. Und in den meisten Fällen dient er lediglich dazu, die Beschäftigtenzahl über Kündigungsvereinbarungen oder Vorruhestandsregelungen zu verrin-

gern. Das ist an sich nichts Schlechtes, wenn es im Einvernehmen mit den Personaldelegierten erfolgt. Vorruhestandsregelungen zum Beispiel sind das beste Instrument, um Arbeitnehmern einen würdigen Abgang zu ermöglichen, und ihnen die Chance zu geben, nach einer langjährigen Berufstätigkeit ihr Leben zu genießen.

Die größte Gesetzeslücke im Zusammenhang mit dem Plan zum Beschäftigungserhalt besteht jedoch darin, dass der Arbeitnehmer nicht zu Verhandlungen verpflichtet ist. Es gibt kein gesetzlich vorgeschriebenes Schlichtungsverfahren und kein Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen im Falle eines Scheiterns der Verhandlungen. Eine weitere Gesetzeslücke besteht darin, dass der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Plans nicht daran gehindert wird, Massenentlassungen durchzuführen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer während der Laufzeit des Plans zum Beschäftigungserhalt jederzeit Gespräche über einen Sozialplan aufnehmen kann, um die Beschäftigtenzahl in seinem Unternehmen zu verringern.

Dieser Widerspruch führt dazu, dass das Ziel der Aufrechterhaltung der Beschäftigung zunichte gemacht wird. Für den OGBL darf das Verfahren zur Durchführung eines Sozialplans erst dann eingeleitet werden darf, wenn der Plan zum Beschäftigungserhalt gescheitert ist, d.h. nach Ablauf des letzteren. Solange der Plan läuft, dürfte der Arbeitgeber keinen Sozialplan durchführen.

Stärkung der Gesetze, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern

Der OGBL fordert daher eine Überarbeitung der Gesetze zum besseren Schutz der Beschäftigten von Unternehmen, die sich in der Krise befinden. Insbesondere angesichts der sanitären Krise ist es höchste Zeit, die betroffenen Arbeitnehmer zu schützen. Der Forderungskatalog umfasst somit die Einführung eines Sozialaudits in den Unternehmen, die Reform der Sozialpläne, die Reform der Pläne zum Beschäf-

tigungserhalt, die fortlaufende berufliche Weiterbildung sowie die Stärkung der Rechte von Beschäftigten im Falle eines Konkurses ihres Arbeitgebers.

Es ist klar, dass der Plan zum Beschäftigungserhalt in einer Wirtschaftskrise ein wesentliches Instrument ist, aber der OGBL ist sich bewusst, dass er nicht alle Probleme löst. ◊





Die Industrie von morgen kann nur mit stabilen und nachhaltigen Arbeitsplätzen errichtet werden.



Probleme & Herausforderungen für den Industriesektor in Luxemburg & Europa

Die mit Covid-19 einhergehende sanitäre Krise hat inzwischen zu einer Wirtschaftskrise geführt, deren Ausmaß möglicherweise das von 2008 übersteigt. Im Moment ist es noch schwierig, die tatsächlichen Auswirkungen auf die luxemburgischen und europäischen Industriebetriebe zu quantifizieren. Aber leider müssen wir bereits jetzt feststellen, dass die Krise die Entscheidungen der Unternehmen im Hinblick auf die Digitalisierung und Automatisierung von Arbeitsplätzen beschleunigt hat. Diese Veränderungen werden konkrete Auswirkungen auf die Arbeitnehmer der betroffenen Unternehmen haben. Hinzu kommen zahlreiche Pläne für Kosteneinsparungen und Umstrukturierungen, die von den Unternehmen auf den Weg gebracht wurden, um die dividendenhungrigen Aktionäre zu besänftigen.

Es scheint, als ob die bisher oft ausgesparten Arbeitsplätze in der Verwaltung und im mittleren Management nun die Hauptbetroffenen sind. Die Arbeitnehmer in der Produktion waren ja bereits in der Vergangenheit Ziel solcher Maßnahmen und werden auch künftig noch weitere Automatisierungs- und Rationalisierungspläne über sich ergehen lassen müssen. In diesen Bereichen ist die Zahl der Arbeitsplätze oft bereits so zusammengeschrumpft, dass gesundheitliche Probleme und Sicherheitsmängel die Folge sind.

Vor diesem schwierigen und unsicheren Hintergrund fordert der OGBL die europäischen Regierungen und Unternehmen auf, eine zukunftsweisende Industriepolitik auf den Weg zu bringen, damit Luxemburg und Europa auch künftig Industriestandorte bleiben. Dadurch können Arbeitsplätze erhalten und neue geschaffen werden. Und aus diesem Grund fordern der OGBL und die europäischen Gewerkschaften, die gemeinsame Werte verbindet, eine radikale und koordinierte Reform der Industriepolitik auf nationaler und europäischer Ebene.

Die Industrie ist systemrelevant und strategisch

Die sanitäre Krise hat unsere Verwundbarkeit und Abhängigkeit von Herstellern lebenswichtiger Güter in Ländern außerhalb der Europäischen Union deutlich aufgezeigt. Erinnern wir uns nur einmal an die zu Jahresbeginn aufgetretenen Engpässe bei Sicherheitsausrüstungen, Lebensmitteln, pharmazeutischen Produkten oder auch an die fehlenden Einzelteile für die Herstellung aller Arten von Gütern und Produkten. Aus all diesen Gründen müssen die europäischen Industriebetriebe, die diese Produkte herstellen oder verarbeiten, als systemrelevant und strategisch eingestuft werden.

Es liegt auf der Hand, dass solche Unter-

nehmen nicht mehr an Konzerne verkauft werden dürfen, deren Interesse ausschließlich außerhalb der EU liegt. Europa verliert die Kontrolle über seine eigene Produktion, wenn es zulässt, dass seine Fabriken in große Konzerne integriert werden, die ausschließlich im Interesse des Kapitals entscheiden, ohne wirtschaftliche, industrielle oder soziale Aspekte zu berücksichtigen. Der OGBL weiß nur zu gut, dass das Streben nach Profit und nach der Vergütung von Aktionären allzu häufig die Verlagerung von Arbeitsplätzen, Massenkündigungen und schlimmstenfalls die Schließung von Fabriken nach sich zieht.

Wir fordern eine Reindustrialisierung Europas

Bei drohenden Schließungen muss wieder über das Tabu einer Verstaatlichung nachgedacht werden, vor allem, wenn dies im Interesse der Beschäftigten und der Bürger des jeweiligen Landes ist. Eine andere Möglichkeit wäre, dass Europa die Übernahme der Produktionsmittel an zukunftssträchtige Investoren zulässt, um einem drohenden Fabriksterben entgegen zu wirken. Der Produktionsumfang muss erhalten und verbessert werden, um der europäischen Nachfrage besser gerecht zu werden und sich auf Krisensituationen vorzubereiten. Es ist ein Höchstmaß an Autonomie erforderlich, um sich von entfernten Produktionsstandorten unabhängig zu machen, vor allem solchen mit nationalistischen und protektionistischen Bestrebungen.

Um die Autonomie unserer Wirtschaft zu garantieren, ist es absolut unerlässlich, Europa wieder zu industrialisieren und die bewusst nachhaltig und vernetzt angelegten Produktionskapazitäten zurückzubringen. Neben der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen führt dieser Ansatz zu einer drastischen Vereinfachung der Lieferketten und fördert die Kreislaufwirtschaft.

Die ökologischen Herausforderungen, wie z.B. die Umweltverschmutzung, der durch den CO₂-Ausstoß verursachte Treibhauseffekt sowie der Klimawandel zwingen uns zum sofortigen Handeln. Wir können nicht darauf warten, dass andere das für uns übernehmen, vor allem dort, wo die staatlichen Instanzen weniger kontrollieren, und wo sich die Unternehmen nicht verantworten müssen, sondern einer kostengünstigen Produktion den Vorzug geben.

Die Weichen für die Industrie von morgen werden heute gestellt

Forschung und Entwicklung sind unerlässlich für das Überleben und den Fortbestand der Produktionsanlagen. Die Industrie in Luxemburg und in Europa kann und muss weiterleben und wachsen, aber das muss über das Engagement und die Investitionsbereitschaft der Unternehmen erfolgen, und nicht nur über den Erhalt der Anlagen. Dabei gilt es, die nationale und europäische Finanzierung zu erhöhen, um die Entwicklung zu unterstützen und Anreize für den Einsatz grüner Technologien zu schaffen. Ziel sollte es sein, die Nachfrage nach

Die sanitäre Krise

hat unsere Verwundbarkeit

und Abhängigkeit von

Herstellern lebenswichtiger

Güter in Ländern außerhalb

der Europäischen Union

deutlich aufgezeigt.

neuen umweltfreundlichen Produkten zu erfüllen und zu erhöhen. Dieser positive Kreislauf kann die innereuropäische Nachfrage über die kommenden Jahre oder sogar Jahrzehnte hinaus steigern.

Eine Investition in die Zukunft ist gleichzeitig eine Investition in den Menschen. In Zusammenarbeit mit den Personalvertretern müssen die Unternehmen stärker in die Ausbildung und die Kompetenzen investieren, wozu auch die Fortbildung und Umschulung der vorhandenen Arbeitskräfte gehören, um für den technologischen Wandel gerüstet zu sein. Eine qualitativ hochwertige Erstausbildung (Arbeitssuchende, Auszubildende, Jugendliche) und Weiterbildung (Umschulung, Auffrischung, Wahrnehmung von Aufstiegschancen) garantieren darüber hinaus günstige Rahmenbedingungen. Die Arbeitgeber beschwerten sich unaufhörlich über einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, aber sie verfügen über alle erforderlichen Mittel, um hier Abhilfe zu schaffen.

Leider haben wir oft den Eindruck, dass sich die Unternehmen immer mehr von der Forschung und Entwicklung abwenden, obwohl sie staatliche Zuwendungen dafür erhalten. Diese Initiativen müssen dazu führen, dass in Europa zukunftsfähige Unternehmen entstehen. Europa muss ein Aushängeschild für die technische Innovation und deren Einsatz bleiben, und dazu gehört, dass die Produktion hier stattfindet und nicht nach Übersee verlagert wird.

Die Unternehmen müssen ihre Zahlen vorlegen

Staatliche Beihilfen, ob auf nationaler oder auf europäischer Ebene, müssen an Bedingungen geknüpft werden. Ihr Ziel muss es sein, Investitionen zum Erhalt von Arbeitsplätzen in Luxemburg und in Europa zu tätigen. Heute hat man oft den Eindruck, als ob ihr einziger Zweck darin besteht, die Gewinnmargen der Unternehmen zu erhalten. Die Unternehmen müssen zunächst in neue Anlagen und Arbeitsgeräte investieren, bevor sie staatliche Hilfen in Anspruch nehmen können.

Und natürlich sind diese Hilfen ganz oder teilweise zurückzuzahlen, wenn das Unternehmen seine gegenüber Mitarbeitern oder Behörden eingegangenen Verpflichtungen nicht erfüllt.

Darüber hinaus müssen sich alle Unternehmen dafür verantworten, wenn ihre Tätigkeit Umweltstandards oder Menschenrechte verletzt, und zwar über die gesamte Lieferkette hinweg. Um Sanktionen zu vermeiden, gibt es einfache Lösungen: Einhaltung der Umweltstandards, Beendigung unsicherer Arbeitsverhältnisse, Garantie guter Arbeitsbedingungen und Wahrung der Rechte von Arbeitnehmern über die gesamte Lieferkette. Hohe Sicherheits- und Gesundheitsstandards für alle Arbeitnehmer sind von zentraler Bedeutung, insbesondere angesichts der Covid-19-Pandemie.

Ende des Sozialdumpings und Einhaltung der Umweltstandards

Der OGBL fordert ein Ende des Sozialdumpings und dem daraus resultierenden Abbau von Arbeitsplätzen. Es reicht nicht, wenn diese Standards auf europäischer Ebene eingehalten werden, sondern sie müssen auch für alle Produkte und Waren gelten, die in den europäischen Markt eingeführt werden. Parallel dazu muss an den EU-Aussengrenzen ein wirksames Ausgleichsinstrument für den CO₂-Ausstoß geschaffen werden, um faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen und zu verhindern, dass die Umweltverschmutzung in andere Länder verlagert wird und zu Lasten der dort ausgebeuteten Menschen geht. Diese Anhebung der Standards auf allen Ebenen kommt sowohl uns zugute als auch unseren Kollegen außerhalb der EU, die dies schon lange von uns fordern.

In diesem Zusammenhang muss die EU die starken Arbeits- und Umweltstandards in die Handelsabkommen integrieren, und so einen fairen Wettbewerb schaffen und die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer auf der ganzen Welt verbessern. Ein anderes Mittel, um die Einhaltung der Sozialstandards zu garantieren, und zwar grenzüber-

Der OGBL fordert

ein Ende des

Sozialdumping

und dem daraus

resultierenden

Abbau von

Arbeitsplätzen

schreitend, ist die Stärkung des Sozialdialogs auf der gesamten Produktionskette. Absolute Transparenz, die Einbindung der Personalvertreter in alle Entscheidungsprozesse unter der Aufsicht der staatlichen Behörden sowie ein angemessener gesetzlicher Rahmen – das sind die Voraussetzungen für die Einhaltung eines „sozialen Standards“.

Aus all diesen Gründen fordern der OGBL und alle durch die gleichen Werte verbundenen Gewerkschaften in Europa eine stärkere Zusammenarbeit und Koordination zwischen den Mitgliedstaaten, um eine europäische Industriepolitik zu definieren, die die geografisch bedingten Einschränkungen der einzelnen Mitgliedstaaten berücksichtigt. Dabei kommt der Einhaltung eines starken europäischen Sozialmodells und der Rechte der Arbeitnehmer eine zentrale Rolle zu. ◊

Als anerkannte Gesprächspartner zögern die OGBL-Industriegewerkschaften nicht, mit den öffentlichen Instanzen zusammenzutreffen, um die verschiedenen Themen und Aspekte der Industriepolitik in Luxemburg oder sogar in Europa zu erörtern.



Eine Delegation des OGBL-FNCTTFEL nahm im Oktober an einem Treffen mit dem Wirtschaftsminister Franz Fayot teil, bei dem, neben anderen Themen, der Gütertransport auf der Schiene auf der Tagesordnung stand. Es ging um die Unterstützung und Förderung des Schienengütertransports zur Verbesserung der CO₂-Bilanz und der Mobilität in unserem Land. Der OGBL-FNCTTFEL betrachtet es als nicht akzeptabel, dass die Industriebetriebe den Schienen-transport zugunsten des LKW-Transports aufgeben, nur um Kosten einzusparen. Das ist vor allem dann nicht tragbar, wenn die Kosteneinsparungen zu Lasten der LKW-Fahrer gehen.



Anlässlich des europäischen Aktionstages im Stahlsektor am 1. Oktober 2020 hat eine Delegation von Vertretern des Syndikats der Hüttenindustrie des OGBL dem Wirtschaftsminister Franz Fayot einen Forderungskatalog vorgelegt, der von allen europäischen Gewerkschaften im Stahlsektor unterstützt wird. Hierin werden nachhaltige Arbeitsplätze in der europäischen Stahlindustrie gefordert. Der Katalog favorisiert Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten, mit denen die industrielle Produktion wieder angekurbelt werden soll, insbesondere im Hinblick auf umweltfreundlicheres Stahl aus europäischer Produktion.



Ende 2020 haben sich die im OGBL für die Bereiche Nahrungsmittel, Chemie, Stahlerzeugung, Metallverarbeitung sowie andere Industrien zuständigen Zentralsekretäre mit dem Wirtschaftsminister Franz Fayot getroffen, um die Lage der Industrie, insbesondere angesichts der sanitären Krise, zu besprechen. Der OGBL hat klar gemacht, dass sich der soziale Dialog in Krisenzeiten erneut als effizientes Instrument herausgestellt hat. Der Erhalt des Industriestandorts Luxemburg und der dort Beschäftigten war ebenfalls Gegenstand der Gespräche.



Mitten im August traf sich eine Delegation des Syndikats Hüttenindustrie und Bergbau mit dem Minister für Arbeit, Beschäftigung, Sozial- und Solidarwirtschaft, Dan Kersch. Die Unterredung erfolgte auf Initiative des OGBL mit dem Ziel, um über den von den Verantwortlichen von ArcelorMittal angekündigten Restrukturierungsplan zu diskutieren. Wenige Wochen danach begannen die Diskussionen für eine neue Stahltripartite



“Im Rahmen der Verhandlung des Plans zum Beschäftigungserhalt bei Guardian Luxguard II traf sich das Syndikat Chemie und die Personaldelegation mit dem Arbeitsminister Dan Kersch, um über die verschiedenen Instrumente eines solchen Plans zu sprechen, um einen Sozialplan zu verhindern.”

**Die Industrie
von morgen
wird heute
errichtet**



OGB•L

SYNDIKAT INDUSTRIE



Informations- und Beratungsdienst – SICCA

Auch wenn unsere Zweigstellen geöffnet sind, finden die Sprechstunden aufgrund der Sicherheitsvorschriften ausschließlich mit **Terminvereinbarung** statt.

Die Adressen unserer Zweigstellen finden Sie auf ogbl.lu

Terminvereinbarung: +352 2 6543 777 | contact.ogbl.lu

Zur Abholung der Steuererklärung brauchen Sie nicht anzurufen.
Wir werden mit Ihnen Kontakt aufnehmen um einen Termin festzulegen.



Das Tripartite-Abkommen für die Luftfahrt ist unterzeichnet!

Die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften unterzeichneten am vergangenen 9. Oktober ein Tripartite-Abkommen für den Luftfahrtsektor, der bekanntlich besonders von den Folgen der Covid-19-Krise betroffen ist.

Dieses Abkommen beinhaltet:

- die Organisation von zwei jährlichen Tripartite-Folgetreffen zur Bestandsaufnahme der wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Entwicklungen im Luftfahrtsektor
- den Luxair-Zukunftsplan 2020-2023;
- einen Zusatz zum Luxair-Kollektivvertrag

Der Luxair-Zukunftsplan 2020-2023 enthält eine ganze Reihe von Begleitmaßnahmen, die gewährleisten sollen, dass Arbeitsplätze erhalten bleiben und während der Laufzeit des Abkommens keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vorgenommen werden können.

Es wird eine „cellule de reclassement“ (CDR) geschaffen, um Mitarbeiter, die von strukturell überbesetzten Stellen betroffen sind, neu einzugliedern oder anders einzusetzen. Die einzurichtende CDR gab es so noch nie. Dieses Instrument war bisher dem Stahlsektor vorbehalten. Sie ermöglicht es, Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu vermeiden.

Ausbildungsmaßnahmen, berufliche Umschulung, vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung, Vorruhestand oder auch noch Kurzarbeit, sowohl konjunktureller als auch struktureller Art, werden für die Dauer des Abkommens eingeführt.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir das Ende der Schwierigkeiten erreicht haben. Die Covid-19-Krise ist nicht nur weit davon entfernt überwunden zu sein, sondern wir müssen uns auch bewusst sein, dass die Art und Weise, wie der Plan zum Beschäftigungserhalt umgesetzt wird, von entscheidender Bedeutung sein wird. Der OGBL wird seine Umsetzung genau und

mit großer Aufmerksamkeit überwachen. Der strukturelle Stellenabbau bei Luxair läuft Gefahr nicht ohne Folgen für die Betroffenen und ihre Kollegen zu bleiben.

Schließlich wurde der Kollektivvertrag bei Luxair um 3 Jahre (bis zum 31. Dezember 2023) verlängert, wobei alle seine Errungenschaften beibehalten wurden, mit Ausnahme der jährlichen oder zweijährlichen tarifvertraglichen Lohnerhöhungen, die im Falle einer Rückkehr zu einer für das Unternehmen günstigeren Lage zum Zeitpunkt der Erneuerung des Kollektivvertrags neu ausgehandelt werden müssen.

Das OGBL-Syndikat Zivile Luftfahrt und alle effektiven und stellvertretenden OGBL-Delegierten bei Luxair stehen den Arbeitnehmern weiterhin zur Seite, um sie während dieser Krise zu unterstützen und ihnen zu helfen. ◊

Stahltripartite / 2. Runde: Die Diskussionen gehen weiter



Am 12. November 2020 bot das zweite Treffen der Tripartite im Beisein von Arbeitsminister Dan Kersch und Wirtschaftsminister Franz Fayot die Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation vorzunehmen und die Frage der Investitionen und des Outsourcings eingehender zu überprüfen. Die Sitzungen der Arbeitsgruppen, die sich mit diesen verschiedenen Punkten befassen, wurden bereits für die Zeit bis zur kommenden Tripartite, deren Datum noch nicht feststeht, angesetzt. Diskussionen mit ArcelorMittal finden parallel dazu statt.

Zukunftsorientierte Investitionen

ArcelorMittal hat offiziell seinen Investitionsplan mit einem Mindestbetrag von 150 Millionen EUR und einem Höchstbetrag von 200 Millionen EUR, verteilt über fünf Jahre, von 2021 bis 2025, vorgelegt. Für den OGBL ist es jetzt noch zu früh um zu jubeln und um zu beurteilen, ob diese Investitionen ausreichen werden oder nicht. Für die OGBL-Vertreter bleiben die Prioritäten weiter dieselben. Wir wollen Investitionen zur Modernisierung und zum

Erhalt aller luxemburgischen Standorte über 2025 hinaus.

Der OGBL hat von Anfang an klargestellt, dass Investitionen unter keinen Umständen nur dazu dienen sollen, die Instandhaltung des Arbeitsinstruments zu gewährleisten. Es gilt die vorrangigen Investitionen zu ermitteln und zu definieren werden, um die Verbindungen zwischen den Standorten zu verstärken und sie wettbewerbsfähiger zu machen. Die Minister stimmen in diesen Punkten mit dem OGBL überein, und die Frage der Investitionen wird mit Hilfe der Personalvertreter vor dem nächsten Treffen eingehender geprüft.

Das Thema Outsourcing

Der OGBL ist stets bestrebt, das Outsourcing von Tätigkeiten an Drittfirmen auf Kosten der betroffenen Arbeitnehmer zu verhindern. Der OGBL verteidigt jedes Mal die gleiche Position: Ohne Zustimmung der Personalvertretung darf kein Outsourcing erfolgen, damit die Situation im Detail beurteilt werden kann, eingeschätzt werden kann ob dieser Rückgriff gerechtfertigt ist und um den schädlichen Folgen eines solchen Outsourcings entgegenzuwirken.

Die sozialen Aspekte des Abkommens haben für den OGBL nach wie vor oberste Priorität

Während der Sitzung legte die Direktion von ArcelorMittal das Ziel fest, 536 Stellen abzubauen. Zusätzlich zu den „natürlichen Abgängen“ (Pensionseintritt, Vorruhestand für Schichtarbeit, Kündigungen seitens der Arbeitnehmer usw.) wäre ein Potenzial von 237 Abgängen in den Anpassungsvorruhestand („préretraite-ajustement“) vorhanden (diese Zahl umfasst nur das Jahr

2021 und nicht die folgenden Jahre). Trotz all dieser Abgänge gäbe es immer noch ein Potenzial von 280 Personen ohne Arbeit, die in die neue „cellule de reclassement“ (CDR) versetzt werden sollten.

Gleichzeitig hat das Management von ArcelorMittal darauf hingewiesen, dass es einige Personen ersetzen muss, diese Stellen werden also nicht abgebaut. Es schätzt, dass dies etwa 200 Stellen sind. Im Rahmen einer Vereinbarung wird es Aufgabe der Personalvertretung und von ArcelorMittal sein, die Verbindung zwischen diesen zu besetzenden Stellen und den Arbeitnehmern in der neuen CDR (280) und denen der vorherigen CDR herzustellen, um die Zahl der Personen ohne festen Arbeitsplatz zu reduzieren.

Für den OGBL liegt es auf der Hand, dass es, um eine Begleitung der kommenden Veränderungen zu ermöglichen und den Schutz der Interessen und Rechte aller Beschäftigten von ArcelorMittal in Luxemburg zu gewährleisten, notwendig sein wird, in einer zweiten Phase das Tripartiteabkommen für die Stahlindustrie umzusetzen, das alle Projekte, d.h. über mindestens fünf (5) Jahre, abdeckt und das gesamte Spektrum der Instrumente umfasst, die uns zur Verfügung stehen und die sich bewährt haben.

Der OGBL will eine Zukunft und eine Vision für alle luxemburgischen Standorte und hat nicht die Absicht, wie andere dies tun, den Totengräber zu spielen. ◊

Erwerb von Delphi Technologies durch BorgWarner: Der Abbau muss aufhören

Am 2. Oktober 2020 schloss der amerikanische Automobilzulieferer BorgWarner den Anfang des Jahres angekündigten Erwerb von Delphi Technologies ab. Damit schließt sich ein Kapitel der Geschichte für die Arbeitnehmer von Delphi Technologies, die sich derzeit noch in der Industriezone von Bascharage befindet, einem der Hauptzentren der Automobilindustrie in Luxemburg seit 1971 (damals ein von General Motors errichteter Standort).

In den letzten 10 Jahren mussten die Arbeitnehmer des Unternehmens nicht weniger als 3 Pläne zum Beschäftigungserhalt und 4 Sozialpläne sowie mehrere Verkäufe von Teilaktivitäten (z.B. an Katcon im Jahr 2009 oder an Mahle im Jahr 2016) über sich ergehen lassen.

Der letzte Sozialplan, der im Februar 2020 unterzeichnet wurde, wird noch umgesetzt, und das Verfahren für Massenentlassungen, das während der Covid-19-Krise ausgesetzt wurde, ist genau am „Day One“ des neuen Käufers in Kraft getreten.

Welch ein Zynismus! Innerhalb von 10 Jahren ist die Zahl der Beschäftigten demnach kontinuierlich gesunken, von 750 im Jahr 2008 auf wahrscheinlich nur noch knapp 300 im Jahr 2021.

In Bascharage sind Atmosphäre und Arbeitsklima auf einem historischen Tiefstand. Die meisten Testeinrichtungen (vom luxemburgischen Staat mitfinanzierte Ausrüstung) wurden an andere Standorte (Frankreich, England) verlegt, verkauft oder einfach weggeworfen. Wir sind ganz einfach Zeuge eines fast vollständigen Abbaus der Aktivitäten im Zusammenhang mit Verbrennungsmotoren und der Abteilung „Komponenten“. Obwohl der OGBL die Absicht von BorgWarner begrüßt, die Aktivitäten der Elektrobranche (E&E - Electrification and Electronics) in Luxemburg fortzusetzen oder sogar auszubauen, gibt es in diesem Fall derzeit mehr Fragen als Antworten.

Aus diesem Grund verlangt der OGBL Folgendes vom neuen Käufer:

- Klare und ehrliche Perspektiven für die E&E-Arbeitnehmer und eine Zukunft

für die Arbeitnehmer in den anderen Abteilungen

- Eine mehrjährige Investitions- und Entwicklungsstrategie
- Beschäftigungs- und Einstellungsgarantien
- Beibehaltung der im Kollektivvertrag verankerten sozialen Errungenschaften
- Transparente Kommunikation über die zukünftige Organisation des Unternehmens und insbesondere über den zukünftigen Entwicklungsstandort von BorgWarner in Luxemburg, da der Standort Bascharage im Jahr 2020 von Delphi Technologies an den luxemburgischen Staat verkauft wurde.
- Eine Klausel, die alle staatlichen Unterstützungsmaßnahmen (insbesondere „grants“, , Subventionen für Forschung und Entwicklung) mit festen Garantien (Investitionen, Arbeitsplätze) verbindet.

Eine Anfrage für ein Treffen mit dem neuen lokalen Management von BorgWarner wurde bereits verschickt. ◊

Der Wirtschaftsminister versteht die Ängste

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Dienstleistungen und Energie traf am 27. Oktober den Wirtschaftsminister Franz Fayot, um ihn über ihre Forderungen und Bedenken im Rahmen der kürzlich erfolgten Übernahme des Automobilzulieferers Delphi Technologies durch BorgWarner zu informieren. Der Minister drückte sein Verständnis für die Unsicherheit aus, mit der die Personalvertreter und Arbeitnehmer des Unternehmens konfrontiert sind, und sicherte zu, dass die Regierung BorgWarner so weit wie möglich unterstützt und

ermutigt, seine Aktivitäten im Bereich der Elektrifizierung im Großherzogtum auszubauen. In diesem Kontext brachte der Minister auch seine Bereitschaft zum Ausdruck, die neuen lokalen Geschäftsleiter nach deren endgültiger Niederlassung in Luxemburg zu treffen und, sobald es die Situation erlaubt, in die Vereinigten Staaten zu reisen, um die Direktion von BorgWarner zu treffen. Es wurde auch mit den OGBL-Vertretern vereinbart, den bei dieser Gelegenheit begonnenen Dialog fortzusetzen. ◊



Nein zur Abschaffung der Zugverbindung zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche!

Anlässlich der Vorstellung des Projekts einer schnellen Tramverbindung zwischen Luxemburg und Esch/Alzette kündigte der Mobilitätsminister François Bausch an, dass die Zugverbindung zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche abgeschafft und durch eine Busverbindung mit hohem Serviceniveau (BHNS) ersetzt werden soll. Diese Aussage erweckt den Eindruck einer Zeitreise in die 1960er-Jahre, als das Versprechen optimaler Busverbindungen den Weg für die endgültige Schließung der so genannten „Sauer“- und „Attertstreck“-Zuglinien ebnete.

Im Übrigen wäre die Schließung der Strecke nach Audun-le-Tiche die zweite Schließung einer Strecke nach der endgültigen Schließung der Strecke Steinfort-Kleinbettingen die ein grüner Verkehrsminister umsetzen würde. Darüber hinaus ist es bedenklich, dass die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaften nicht vorher konsultiert wurden, sowohl im Hinblick auf die Pläne für eine schnelle Tramverbindung als auch auf die Aufgabe der fraglichen Eisenbahnlinie. In der Tat scheint der Sozialdialog im Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten keine Priorität zu haben.

Schließlich wird der OGBL/Landesverband weder die Aufgabe der Eisenbahnlinie zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche noch die Übertragung des Betriebs der neuen Trambahn an private Betreiber ohne Weiteres akzeptieren.

Wir fordern bereits jetzt unsere Mitglieder und alle, die sich für eine nachhaltige Mobilität einsetzen, auf, sich bereit zu halten und die sich ankündigenden, in Kürze bevorstehenden Gewerkschaftsaktionen zu unterstützen. ◊



Die eingleisige Bahnlinie zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche wurde 1939 für den Personenverkehr eingestellt. Nachdem auch der Güterverkehr auf dieser Strecke eingestellt wurde, wurde der Personenverkehr ab 1996 wieder von der CFL abgewickelt. Der FNCTTFEL/Landesverband und vor allem seine Lokalsektion haben zusammen mit der Stadtverwaltung von Esch/Alzette dank ihres unermüdlichen Einsatzes wesentlich zur Wiederaufnahme des Personenverkehrs auf dieser grenzüberschreitenden Verbindung beigetragen.

Gemeinsame Front mit den Bürgermeistern von Audun-le-Tiche und Villerupt

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Eisenbahn-FNCTTFEL/Landesverband traf am 1. Dezember 2020, auf ihre Anfrage hin, mit der Bürgermeisterin von Audun-le-Tiche, Viviane Fattorelli und ihrem 1. Stellvertreter, Gilles Blasi-Toccaceli, sowie mit dem Bürgermeister von Villerupt, Pierrick Spizak, zusammen, um über die angekündigte Schließung der Eisenbahnlinie zwischen Esch/Alzette und Audun-le-Tiche zu diskutieren. Der OGBL/Landesverband ist überrascht, dass auch die gewählten lokalen Volksvertreter aus

dem Grenzgebiet durch die Presse von der Abschaffung dieser Eisenbahnlinie erfahren haben. Die Vertreter des OGBL/Landesverbandes und die Vertreter der Gemeinden Audun-le-Tiche und Villerupt sind sich in dieser Frage völlig einig und lehnen die endgültige Streichung dieser Eisenbahnlinie strikt ab. Sie fordern daher, dass die Strecke erhalten bleibt, und dass sie als Schlüsselpunkt für den grenzüberschreitenden Verkehr mit direkter Anbindung an die Hauptstadt in das Mobilitätsprojekt integriert wird. ◊



Goodyear kündigt Produktionsverlagerung an – OGBL pocht auf Erhalt aller Arbeitsplätze

Rund 100 Arbeitsplätze sollen bei Goodyear in Colmar-Berg wegfallen. Das kündigte der Reifenhersteller am 24. November an. Ein Teil der Produktion soll ins Ausland verlagert werden. Im Rahmen der am 26. November begonnenen Verhandlungen für einen Plan zum Beschäftigungserhalt besteht der OGBL darauf, dass es weder zu Kündigungen noch zu

Einkommenseinbußen bei den betroffenen Arbeitnehmern kommen darf. Bei der von der Direktion angekündigten Neuaufkündigung der Arbeitnehmer auf andere Werke in Luxemburg besteht der OGBL zudem darauf, dass die Beschäftigten einen gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des Betriebs erhalten. ◊

CFL Cargo: Der OGBL-FNCTTFEL trifft sich mit dem Wirtschaftsminister

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Eisenbahn FNCTTFEL/Landesverband traf vor kurzem, in Folge des Stellenabbaus bei CFL Cargo, mit Wirtschaftsminister Franz Fayot zusammen. Es gilt anzumerken, dass diese Reorganisation ohne Entlassungen durchgeführt wurde. Die überlassenen Arbeitnehmer wurden somit ohne nachteilige Folgen für sie zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zurückversetzt.

Der OGBL-FNCTTFEL will es jedoch nicht dabei belassen, daher die Unterredung, die beim Minister angefragt wurde, um eine Bestandsaufnahme der Situation zu machen und zu evaluieren, welche Mittel zur Unterstützung des Sektors vorzusehen sind. In einem Kontext, der von vielen Unsicherheiten und zugleich von luxemburgischen Akteuren geprägt ist, die ihr Schienentransportvolumen heruntergefahren haben, um Kosten zu reduzieren, wollte der OGBL-FNCTTFEL die Bedeutung dieses Sektors hervorheben. Nicht nur für die direkt damit verbundenen Arbeitsplätze, sondern auch für seine strategischen, sozialen und ökologischen Aspekte.

Für den OGBL-FNCTTFEL benötigt Luxemburg einen Schienengüterverkehrsträger für den Transport und die Weiterleitung von Gütern, die von immer weiter herkommen. Dies entlastet auch den Straßenverkehr und verbessert unsere CO₂-Emissionsbilanz. Ein Waggon entspricht drei Last-

wagen und emittiert achtmal weniger CO₂. Deshalb ist es wichtig, Unternehmen zu unterstützen und zu ermutigen, den Schienentransport anstelle des Straßentransports zu nutzen, insbesondere bei langen Strecken. In diesem Zusammenhang ist der OGBL-FNCTTFEL beispielsweise der Ansicht, dass der Güterverkehrsträger bei den verschiedenen Mechanismen zum Ausgleich der indirekten CO₂-Kosten berücksichtigt werden sollte.

Der OGBL-FNCTTFEL ist auch der Ansicht, dass es nicht annehmbar ist, dass ein Unternehmen den Schienenverkehr zugunsten des Straßentransports aufgibt, nur um seine Kosten zu senken.

Dies ist umso unhaltbarer, wenn diese niedrigeren Kosten zu Lasten der Lastwagenfahrer gehen. Daher haben wir daran erinnert, dass die europäische Transportrichtlinie gestärkt werden muss, um Missbräuche und vor allem das Sozialdumping zu bekämpfen, dessen erste Opfer die Fahrer sind.

Der Wirtschaftsminister hörte den von der OGBL-FNCTTFEL-Delegation angesprochenen Punkten aufmerksam zu. Der Minister betonte, dass er die geäußerten Standpunkte verstehe und erklärte, dass er sie im Rahmen der Dossiers zu diesen Punkten berücksichtigen werde. ◊

Die Auswirkungen der Covid-19-Krise bei Elektriker-, Heizungs- und Sanitärbetrieben

Das OGBL-Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktionen und die „Fédération du génie technique“ (FGT) trafen sich am 2. Oktober, um die Auswirkungen der Krise im Zusammenhang mit Covid-19 auf die Elektriker sowie, Heizungs- und Sanitärbetriebe zu erörtern, zwei Sektoren, die insbesondere in den Geltungsbereich von Branchenkollektivverträgen fallen.

Trotz der Wiederaufnahme der Tätigkeit in diesen Betrieben, die nach der Wiedereröffnung der Baustellen am 20. April ohne größere Schwierigkeiten verlief, stellte die FGT fest, dass die finanzielle Situation der verschiedenen Unternehmen in diesen Sektoren sehr unterschiedlich ist. Insbesondere eine Reihe von Kleinunternehmen haben Berichten zufolge derzeit Liquiditätsschwierigkeiten, um ihren unmittelbaren Verpflichtungen im Rahmen der Beihilfen und Moratorien nachzukommen, die ihnen gewährt wurden, als sie während der Krise ihre Tätigkeit einstellten.

Um auf die ernstesten Situationen in diesem Sektor zu reagieren, haben OGBL und FGT vereinbart, Gespräche über die Aufstellung eines sektoralen Plans zum Beschäftigungserhalt zu führen, um das Überleben der Unternehmen zu sichern und gleichzeitig die Arbeitsplätze zu erhalten.

Darüber hinaus, da diese sanitäre Krise bei weitem noch nicht überwunden ist, müssen die Sozialpartner weiterhin zusammenarbeiten, um bis zum Zeitpunkt des Verschwindens von Covid-19 angemessene Sicherheits- und Hygienemaßnahmen am Arbeitsplatz und beim Transport von Arbeitnehmern vorzusehen. Schließlich ist es für den OGBL wichtig, dass die Gespräche zwischen den Sozialpartnern trotz der sanitären Krise fortgesetzt werden, insbesondere im Hinblick auf die Aushandlung von Kollektivverträgen. ◊

Unterzeichnung eines Sozialplans bei BCD Travel Luxembourg

Nach 6 langen Verhandlungssitzungen wurde am 1. Dezember 2020 ein Sozialplan zwischen der Personaldelegation des Reisebüros BCD-Travel-Luxembourg, die vom OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie beraten wurde, und der Direktion dieses auf Geschäftsreisen spezialisierten Reisebüros unterzeichnet. Das Unternehmen, das in der Tat von den wirtschaftlichen Auswirkungen der sanitären Krise, einschließlich eines deutlichen Rückgangs von Umsatz und Kundennachfrage seit März 2020, hart getroffen wurde, beschloss im Herbst dieses Jahres eine europaweite Restrukturierung, die leider auch einen Personalabbau beinhaltet. Für die luxemburgische Einheit waren bis zu 25% der 40 Arbeitsplätze bedroht. Dank der Bemühungen der Personalvertretung und des OGBL während der Verhandlungen konnte die Zahl der Entlassungen schließlich auf 8 Personen reduziert werden. Im Rahmen des Sozialplans zogen die unterzeichnenden Parteien zunächst Maßnahmen zum Beschäftigungserhalt in Betracht, wie zum Beispiel den möglichen Rückgriff auf Kurzarbeit. Auch begleitende soziale und finanzielle Maßnahmen zugunsten der entlassenen Arbeitnehmer wurden ausgehandelt. Zu diesen Maßnahmen seien erwähnt: eine außergesetzliche Pauschalentschädigung, zu der eine an die familiäre Situation gebundene Entschädigung hinzukommt, sowie ein Budget für „Outplacement“ und/oder Ausbildung. Die Direktion von BCD Travel wird auch die notwendigen administrativen Schritte einleiten, damit die betroffenen Arbeitnehmer in den Genuss staatlicher Unterstützungsmaßnahmen wie z.B. Wiedereingliederungshilfe kommen können.

Das OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie und die Personalvertreter stehen den Beschäftigten selbstverständlich während der gesamten Laufzeit des Sozialplans zur Verfügung, um sie zu unterstützen. ◊

Neue Entlassungswelle bei RBC

Das OGBL-Syndikat Finance Sector wurde Ende November von seinen Personalvertretern über die Absicht der RBC-Gruppe informiert, eine weitere Kostensenkung vorzunehmen, insbesondere durch einen weiteren Personalabbau, der erneut Auswirkungen auf Luxemburg haben soll.

Seit Ende 2019 befinden sich die Gewerkschaften in einem offenen Sozialdialog mit der Leitung von RBC, der zu einem Sozialplan mit einer Laufzeit bis zum 31. Januar 2021 geführt hat.

Kürzlich bat RBC die Vertragsgewerkschaften um eine dreimonatige Verlängerung dieses laufenden Sozialplans. Die Gewerkschaften sind angesichts der Gerüchte, die über einen weiteren Personalabbau im Umlauf sind, besorgt über weitere zukünftige Probleme.

Die jüngsten Nachrichten vom Europäischen Betriebsrat und eine E-Mail des CEO Francis Jackson an das Personal bekräftigen nunmehr die Befürchtungen der Gewerkschaften und bestätigen, dass am Standort Luxemburg eine neue Entlassungswelle geplant ist.

Die Gewerkschaften werden dieses Dossier sehr genau verfolgen und alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle gesetzlichen Verfahren im Rahmen des Sozialdialogs eingehalten werden, um die Arbeitsplätze zu sichern und die Interessen des Personals in Übereinstimmung mit dem luxemburgischen Recht zu gewährleisten. ◊



Restrukturierungsplan bei Saturn/Mediamarkt bestätigt, aber keine Entlassungen in Luxemburg abzusehen

Im Zusammenhang mit dem im August in der Presse angekündigten Restrukturierungsplan bei Saturn/Mediamarkt, der weltweit 3.500 Arbeitsplätze betrifft, sind in Luxemburg keine Entlassungen vorgesehen.

Nach der Ankündigung von August hatte der OGBL, der alle Sitze in der Personalvertretung innehat, ein Treffen mit der Leitung der Saturn-Gruppe-Luxembourg (2 Geschäfte, 130 Mitarbeiter) – die ab dem 1. Juni 2021 zu Mediamarkt Luxemburg wird – beantragt, um ihre Absichten in Luxemburg zu erfahren. In einer ersten Sitzung am 20. Oktober bestätigte die Direktion ihre Bereitschaft, ihre Aktivitäten auch in den Benelux-Staaten neu zu organisieren. Bis 2023 sollen in den Benelux-Staaten insgesamt 450 Stellen abgebaut werden.

In Luxemburg werde es jedoch keine betriebsbedingten Entlassungen geben, versicherte die Direktion.

Die Restrukturierung wird sich dennoch auf die Arbeitsplätze auswirken. In der Tat plant die Direktion, die die Aktivitäten zentralisieren möchte, da sie mit einem immer größeren Anteil an elektronischem Handel konfrontiert ist, sowohl das Verschwinden bestimmter Stellen als auch die Schaffung neuer Stellen.

In dieser Hinsicht haben sich Direktion und OGBL auf die Bedeutung, die der beruflichen Weiterbildung beigemessen werden soll, geeinigt. Darüber hinaus prüfen beide Parteien die Möglichkeit eines Plans zum Beschäftigungserhalt und haben sich darauf geeinigt, eine gemeinsame Hilfestellung für die von der Restrukturierung betroffenen Arbeitnehmer einzurichten. ◊

Die ADESP reagiert auf die Aussagen des Polizeiministers

Die ADESP A.s.b.l. (Association du personnel policier détenteurs d'un diplôme de fin d'études secondaires de la Police Grand-Ducale) und das Syndikat Öffentlicher Dienst des OGBL möchten im Nachfolgenden verschiedene Aussagen richtigstellen, welche seitens den Ministern Henri Kox (Déi Gréng), François Bausch (Déi Gréng) und Marc Hansen (DP), in einem Artikel des Luxemburger Worts vom 26. Oktober 2020 gemacht wurden.

2018 wurde bei der Polizei die mittlere Laufbahn (B1) eingeführt, die es bis zu diesem Zeitpunkt, im Gegensatz zum restlichen öffentlichen Dienst, bei der Polizei nicht gegeben hatte. Allerdings stellte sich der als „Out/In“ bezeichnete Zugang zu dieser Laufbahn, der exklusiv Primanern vorbehalten ist, nachweislich als ungerecht für zirka 600 Polizisten heraus, da er unter anderem erhebliche finanzielle Einbußen mit sich zieht. Zirka 200 dieser Polizisten klagten daraufhin ihr Recht in selbiger Angelegenheit beim Verwaltungsgericht ein.

Anlässlich einer Arbeitssitzung der ADESP mit dem ehemaligen Polizeiminister

François Bausch erkannte derselbe die Problematik, spricht Ungerechtigkeit, und versprach Nachbesserung. Er verkündete weiter, er wolle die ADESP bei einem Arbeitstreffen mit dem Minister für den öffentlichen Dienst Marc Hansen unterstützen.

Auf Wunsch von Minister François Bausch wurde daraufhin seitens der ADESP in enger Zusammenarbeit mit der Polizei-Generaldirektion ein Gesetzesvorentwurf betreffend ein „Reclassement“ aufgestellt. Letzterer wurde am 31. März 2020 von der Polizei-Generaldirektion, als optimaler Lösungsvorschlag kommentiert, an das Ministerium für Innere Sicherheit weitergeleitet.

Am 6. Juli 2020 erfolgte ein Arbeitstreffen in selbiger Angelegenheit mit Minister Marc Hansen, der uns erklärte, er könne das von uns geforderte „Reclassement“ nicht befürworten, da er keinen Präzedenzfall für andere Verwaltungen innerhalb des öffentlichen Dienstes schaffen wolle. Abschließend gestand uns Minister Marc Hansen ein technisches Arbeitstreffen mit seinen Regierungsräten zu,

um mögliche Alternativen auszuloten. Ende Juli 2020 übergab Minister François Bausch das Polizei-Ressort an seinen Parteikollegen Minister Henri Kox...

Anlässlich des am 5. August 2020 erfolgten Arbeitstreffens mit den Regierungsräten von Minister Marc Hansen wurde nachgewiesen, dass die im Wort-Artikel von Minister Henri Kox angepriesenen Aufstiegsmöglichkeiten für Primaner ab mittlerem Dienstalter unvorteilhaft sind und sogar erhebliche finanzielle Einbußen nach sich ziehen. Aufgrund von Vorstehendem können die Minister Henri Kox, François Bausch und Marc Hansen die Existenz des im Wort-Artikel von ihnen als „inexistent“ dargestellten Gesetzesvorentwurfs nicht verleugnen. Abschließend möchten wir darauf hinweisen, dass die Polizei NICHT über „viele Aufstiegsmöglichkeiten“ verfügt, entgegen der von Minister Henri Kox im Wort-Interview gemachten Angabe.

Denn vergleicht man die Polizei mit anderen Verwaltungen des öffentlichen Dienstes, ist eher das Gegenteil der Fall: Die „Carrière ouverte“ wurde trotz gesetzlicher Basis bei der Polizei noch immer nicht eingeführt, die „Voie expresse“ ist zeitlich limitiert und ausschließlich den dienstältesten Beamten vorbehalten und die dritte Aufstiegsmöglichkeit „Out/In“ zieht finanzielle Einbußen nach sich. Aus diesem Grund weist die ADESP an dieser Stelle mit Nachdruck darauf hin, dass der von den Ministern verleugnete Gesetzesvorentwurf eine gerechte Lösung für die Polizei darstellt.

Wir bedauern zudem, dass die Politik es vorzieht, neue Beamte der B1-Laufbahn zu rekrutieren, anstatt erfahrene Beamte mit gleichem Schulabschluss in die ihnen ebenfalls zustehende Besoldungsgruppe B1 einzustufen. ◊



Bildung: Minister Meisch zieht die Notbremse – aber das Gesetzesprojekt 7662 ist noch nicht vom Tisch



In Folge der massiven Kritik seitens tausender Lehrer auf den sozialen Medien, sämtlicher im Sekundarunterricht vertretenen Gewerkschaften, der Ablehnung seitens der Oppositionsparteien und des Unbehagens bis in die Reihen der Regierungsparteien, hat Bildungsminister Meisch gestern schließlich angekündigt, das umstrittene Gesetzesprojekt 7662 vorerst von der Tagesordnung der Abgeordnetenkammer zu nehmen. Stattdessen soll nun eine Debatte „en toute sérénité“ stattfinden.

Aufgrund der Ankündigung des Ministers haben SEW/OGBL, ACEN, ALPIA, APSS, und UNEL beschlossen, ihre für den 18. November 2020 vorgesehene Protestkundgebung vor dem Cercle municipal abzusagen. Die Entscheidung des Minis-

ters ändert jedoch nichts an ihrer grundlegenden Kritik an diesem Gesetzesentwurf, der einer weiteren Privatisierung und einer möglichen Vetternwirtschaft im öffentlichen Bildungssektor breit die Türen geöffnet hätte. Wir lehnen eine Rekrutierung von Personen aus dem Privatsektor ab. Schuldirektoren müssen weiter über eine pädagogische Ausbildung und Erfahrung verfügen, die drei administrativen Sprachen des Landes beherrschen und das öffentliche Schulwesen Luxemburgs von innen kennen.

In dieser Hinsicht verweigern wir uns nicht der vom Minister Meisch angekündigten Diskussion – eine solche sollte eigentlich vor jedem Einreichen eines Gesetzesentwurfs, der wesentliche Auswirkungen

auf das öffentliche Bildungswesen hätte, erfolgen. Sie darf sich aber nicht darauf beschränken, dass der Minister den Gewerkschaften und anderen betroffenen Parteien sein Projekt „besser erklärt“. Vielmehr gilt es, eine Debatte zu führen, in welche Richtung die Bildungspolitik insgesamt gehen soll. Davon sind die Ansprüche und das Profil der Direktionsmannschaften in den Sekundarschulen nur ein Element.

Jedenfalls hat die breite Ablehnung des Projekts seitens der Lehrerschaft, der Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft gezeigt, dass es hier im Land eigentlich keine Mehrheit für die Privatisierungsbestrebungen des liberalen Bildungsministers und seiner Partei gibt. Ein Gesetz zur Rekrutierung der Direktoren der spezialisierten Lyzeen darf daher erst wieder auf den Instanzenweg, wenn der Punkt der Rekrutierung im Privatsektor vom Tisch ist. Das gilt im Übrigen auch für das Gesetzesprojekt 7658, das ebenfalls die Rekrutierung der Direktoren von IFEN, SCRIPT und CGIE im Privatsektor ermöglichen soll.

Schließlich ist anzumerken, dass die Vorgehensweise der Regierung, ein solch wichtiges Verfahren im Eilverfahren durch das Parlament zu boxen, ohne dass eine wirkliche Dringlichkeit besteht, für uns ein absolutes „No-Go“ darstellt. Hier sollte offenbar bewusst verhindert werden, dass sich eine breite Opposition gegen dieses Vorhaben bilden könnte. Diese Strategie ist grandios gescheitert. Hieraus müssen Lehren für die Zukunft gezogen werden.

SEW/OGBL, ACEN, ALPIA, APSS, und UNEL werden jedenfalls ihren Einsatz für die öffentliche Schule und gegen die Privatisierungstendenzen unermüdlich fortsetzen. <



Unser Handel, unsere Arbeitsplätze – unsere Zukunft!

Das OGBL-Syndikat Handel startete am 12. November eine Kampagne auf der Grundlage von sechs konkreten Vorschlägen, die darauf abzielen, die Zukunft des Handels in Luxemburg zu gewährleisten, dies während der Sektor in diesen Tagen besonders von der Covid-19-Krise betroffen ist und in der auch eine Reihe von Schwierigkeiten fortbestehen, mit denen er bereits vor der Krise zu kämpfen hatte.

Der Handelssektor ist von der Covid-19-

Krise besonders betroffen. So musste die Mehrheit der Geschäfte ihre Türen während des gesamten Lockdowns schließen und konnte daher keine Umsätze erzielen. Diese zwei Monate werden niemals zurückgewonnen werden können.

Die Lohnausfälle aufgrund von Kurzarbeit, der Vertrauensmangel der Verbraucher und die Auswirkungen der Krise auf die Kaufkraft im Allgemeinen sind alles Gründe, um sich über die Zukunft eines Teils des sogenannten „Kleinhandels“ Sorgen zu machen.

Das angstauslösende Klima und die sanitären Maßnahmen – die nützlich und notwendig sind – wirken manchmal wie eine Bremse auf den Konsum und drängen die Verbraucher zum Internet.

Darüber hinaus wirkt sich die Telearbeit weiterhin auf den Sektor aus, insbesondere in „Geschäftsvierteln“ wie Kirchberg oder der Cloche d’Or, wo viele Institutionen und Firmen ihren Arbeitnehmern weiterhin Telearbeit anbieten. *Fortsetzung S. 42*

6 Vorschläge für die Zukunft des Handels

1 Ein Branchentarifvertrag für den kleinen Handel

Um die Arbeitsbedingungen in der Branche zu harmonisieren, aber auch um «Sozialdumping» oder eine Abwärtsspirale zu vermeiden, fordert der OGBL die Aushandlung eines Branchentarifvertrags, der alle Unternehmen im Handel einschließt, die unter die Definition von „Kleinunternehmen“ fallen und weniger als 50 Personen beschäftigen. Viele Menschen arbeiten in solchen Kleinbetrieben und fallen nicht unter einen Tarifvertrag.

Ein solcher Tarifvertrag würde es unter anderem erlauben, Fragen rund um die Öffnungszeiten zu klären und einen unlauteren Wettbewerb auf Kosten der Beschäftigten zu verhindern. Es wäre auch ein sehr nützliches Instrument, um den Prozess der Digitalisierung in Angriff zu nehmen, indem es sich insbesondere auf die berufliche Weiterbildung konzentriert und sicherstellt, dass die Stimme der Arbeitnehmer in diesem Prozess gehört wird.

Konkret würde ein Branchentarifvertrag die Möglichkeit bieten, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Kleinbetrieben zu verbessern und zu harmonisieren.

2 Ein 3-Jahres-Moratorium für neue Einkaufszentren

Luxemburg verfügt über rund 1,2 Millionen Quadratmeter Verkaufsfläche und ist damit das führende europäische Land in Bezug auf die Verkaufsfläche pro Einwohner. Es gibt etwa 20 große Einkaufszentren im Land, ganz zu schweigen von denen in Grenznähe. Diese Einkaufsgalerien schaden nicht nur dem innerstädtischen Handel, sondern ziehen meistens auch wenige Kunden an.

Um den bestehenden Unternehmen neues Leben einzuhauchen und zu verhindern, dass diese Wettbewerbssituation dramatische soziale Folgen hat, schlägt der OGBL die Einführung eines dreijährigen Moratoriums für alle Projekte zum Bau eines neuen Einkaufszentrums vor.

Dies würde bedeuten, dass für einen Zeitraum von drei Jahren keine Genehmigung für den Bau eines neuen Einkaufszentrums erteilt werden könnte.

3 Einfrieren der Mieten für Geschäftsflächen während 3 Jahren

Ein gemeinsames Merkmal vieler Ladenschließungen sind die viel zu hohen Mietkosten.

Während die Regierung angekündigt hat, dass sie Steuervergünstigungen für Vermieter einführen will, die einer Mietsenkung zustimmen, hält es der OGBL für notwendig, noch weiter zu gehen und die Mieten für Geschäftsräume für drei Jahre einzufrieren - ohne jedoch Mietsenkungen zu verhindern.

Dies würde bedeuten, dass die Mieten für Ladenflächen drei Jahre lang nicht erhöht werden könnten.

4 Verbraucher-Gutscheine

Das OGBL schlägt die Ausgabe von öffentlichen Konsumgutscheinen vor, um den Konsum in Sektoren zu unterstützen, die in der Krise gezwungen waren, ihre Aktivitäten zu schließen oder stark einzuschränken (Horeca, kleine Geschäfte...).

Solche Konsumgutscheine - die im Übrigen von einigen Kommunen bereits ausgegeben wurden - würden dazu beitragen, den derzeit besonders anfälligen Handel zu stärken.

Konkret bedeutet dies, dass jeder in Luxemburg tätige Arbeitnehmer einen von der Regierung ausgestellten Konsumgutschein erhalten soll, der in einem luxemburgischen Geschäft ausgegeben werden muss.

5 Ein sektorieller Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Um die negativen Auswirkungen der gegenwärtigen Krise auf die Beschäftigung im Einzelhandel zu minimieren, fordert der OGBL Verhandlungen um einen sektoriellen Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Ein solcher Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung gibt Unternehmen in Schwierigkeiten Instrumente, mit denen sie ihre Belegschaft vorübergehend und ohne Entlassungen reduzieren können, insbesondere durch vorübergehende Ausleihungen von Arbeitskräften. Da die berufliche Weiterbildung in der gegenwärtigen Situation unerlässlich ist, könnte dies auch eine Möglichkeit sein, Beschäftigte für die Herausforderungen des Sektors weiterzubilden.

Konkret fordern wir, dass mit den Arbeitgebern ein Arbeitsplatz Erhaltungsplan ausgehandelt wird, um so viele Arbeitsplätze wie möglich zu sichern.

6 Klar geregelte Arbeitszeiten

Unsere Arbeitszeiten sind direkt von den Öffnungszeiten der Geschäfte abhängig. Da die Situation rund um diese Öffnungszeiten sehr chaotisch ist, leiden unsere Arbeitszeiten - und damit unser Privat- und Familienleben. Es gibt zwar ein Gesetz über die Öffnungszeiten, aber durch ministerielle Ausnahmeregelungen ist es möglich, dieses zu umgehen.

Für den OGBL ist klar, dass eine weitere Liberalisierung der Öffnungszeiten und damit der Arbeitszeiten nicht akzeptiert werden kann. Darüber hinaus arbeiten viele von uns in diesem Sektor Teilzeit. Häufig handelt es sich dabei um unfreiwillige Teilzeitarbeit, und oft wird das Gesetz von den Arbeitgebern nicht eingehalten. Im Gegensatz zu dem, was einige Chefs denken, sollte Teilzeit weniger flexibel sein als Vollzeit.

Wir fordern klar geregelte Arbeitszeiten für alle Beschäftigten im Handel. ◊

Aber die Probleme des Kleinhandels sind nicht neu. Vor allem in Luxemburg benachteiligen übermäßig hohe Mieten für Geschäftsräume die kleinen Akteure des Sektors erheblich. Sogar nach dem Lockdown steigen die Mieten weiterhin an. Historische Einkaufsstraßen wie die Avenue de la Gare in Luxemburg oder die Rue de l'Alzette in Esch/Alzette sind die Opfer davon, und die Geschäfte werden dort immer seltener.

Die Zunahme von Einkaufszentren und die Explosion der Handelsflächen im ganzen Land – eine Explosion, die in keiner Weise proportional zum realen oder prognostizierten Bevölkerungswachstum ist – führt zu einer Kannibalisierung des Sektors. Die extreme Wettbewerbssituation, bei der jeder Akteur versucht sich die geografische Position zu sichern, gleichzeitig zum Preiskrieg, in Erwartung eines hypothetischen exponentiellen Bevölkerungszuwachses. Dies fordert seinen Tribut bei den schwächeren Einzelhändlern.

Immobilienpekulation mit Gewerbeflächen führt zu einem Überbieten in Sachen Verkaufsstellen, verantwortlich für Konkurse, Schließungen, Entlassungen...

Hinzu kommt natürlich die Digitalisierung, die dem Handelssektor viele Schwierigkeiten bereitet. Der Lockdown mit seinen Zwängen und die Schließung kleiner Geschäfte hat offensichtlich stark zur Beschleunigung dieses Prozesses beigetragen, der mittlerweile unaufhaltsam scheint.

Die Auswirkungen der Krise sind in der Branche zu spüren, mit den ersten Konkursen, Ladenschließungen und Entlassungen.

Als stärkste Gewerkschaft in diesem Sektor beschränken sich der OGBL und sein Syndikat Handel nicht auf einfache Lohnforderungen, sondern sie sind es sich schuldig, auch Vorschläge zu unterbreiten. ◊

Der Einzelhandelssektor in Luxemburg entspricht:

25.000 Arbeitsplätzen, von denen fast zwei Drittel von Frauen besetzt sind
Mehr als 3.000 Geschäften, von denen $\frac{3}{4}$ weniger als 5 Arbeitnehmer beschäftigen
1,2 Millionen m² Verkaufsfläche, womit Luxemburg, gemessen an der Fläche pro Einwohner, an erster Stelle in Europa steht
 Gewerbemieten von bis zu **180 €/m²** in Luxemburg
 Einer kollektivvertraglichen Deckungsrate von weniger als **40%**

Zukunftsdësch Commerce –

Rundtischgespräch für die Zukunft des Handels

Außer den 6 Vorschlägen fordert der OGBL die Einrichtung eines „Zukunftsdësch Commerce“, der es den verschiedenen Akteuren, den betroffenen Ministerien, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften ermöglichen würde, im Rahmen des Sozialdialogs über den Ausweg aus der gegenwärtigen Krise zu diskutieren, und die Zukunft des Handels in Luxemburg ins Auge zu fassen.

handel



Der Arbeitsminister und die CLC haben ihr Interesse an mehreren Vorschlägen bekundet

Das OGBL-Syndikat Handel hat sich bereits im Rahmen seiner Kampagne „Unser Handel, unsere Arbeitsplätze – unsere Zukunft“ mit Arbeitsminister Dan Kersch und Vertretern des luxemburgischen Handelsverbandes CLC (Confédération Luxembourgeoise du Commerce) getroffen.

Beim Treffen mit dem Arbeitsminister, betonten die OGBL-Vertreter die wichtige Rolle des Arbeitsministeriums in einigen dieser Fragen, insbesondere in der Frage der Arbeitszeiten, aber auch in der Frage der Einführung eines Branchenkollektivvertrags. Die Notwendigkeit, das Gesetz über Kollektivverträge zu reformieren, um sektoruelle Tarifverhandlungen zu fördern, wurde daher eingehender erörtert.

Auch die Frage der Teilzeitarbeit für Arbeitnehmer, die von einigen Arbeitgebern genutzt wird, um ihre Arbeitnehmer sehr flexibel arbeiten zu lassen, wurde ausführlicher diskutiert. Dieses Problem ist im Einzelhandelssektor in der Tat sehr verbreitet.

Insbesondere in diesem letzten Punkt sicherte der Arbeitsminister dem OGBL-Syndikat Handel die Unterstützung seiner Dienststellen – insbesondere der Gewerbeinspektion – zu, um die Einhaltung des

Arbeitsrechts zu gewährleisten.

Der Minister brachte auch sein großes Interesse an der Kampagne „Unser Handel, unsere Arbeitsplätze – unsere Zukunft“ zum Ausdruck und stimmte mehreren der im Rahmen dieser Kampagne gemachten Vorschläge zu.

Die CLC hat ihrerseits bestätigt, dass sie die Forderung nach öffentlichen Konsumgutscheinen unterstützt, die nach dem Vorbild der Gutscheine für eine Hotelübernachtung in einem Geschäft in Luxemburg ausgegeben werden sollen, wie es der OGBL fordert. Wenn sich beide Parteien auch darin einig sind, dass die Höhe der Mieten ein großes Problem für Geschäfte darstellt, so ist die CLC jedoch weder für einen Mietstopp noch für ein Moratorium für Einkaufszentren. In der Frage der Ladenöffnungszeiten kamen die Sozialpartner, obwohl sie in der Sache grundsätzlich gegensätzliche Ansichten vertreten, überein, die Debatte über eine mögliche Liberalisierung der Öffnungszeiten nicht vor dem Ende der gegenwärtigen Krise wiederaufzunehmen.

Im Bewusstsein beider Seiten, dass die Sicherung von Arbeitsplätzen derzeit Vorrang hat, wurde vereinbart, an einem

oder mehreren sektoralen Plänen zum Beschäftigungserhalt zu arbeiten, insbesondere für den Modesektor.

Obwohl die CLC erklärt, dass sie nicht für die Aushandlung eines solchen Abkommens über das erforderliche Mandat verfügt, hat das OGBL-Syndikat Handel während des Treffens dennoch nachdrücklich auf die Notwendigkeit der Einführung eines Branchenkollektivvertrags für den Kleinhandel hingewiesen und außerdem angekündigt, dass es Verhandlungen in einer ganzen Reihe von Unternehmen aufnehmen wolle, die derzeit keinen Kollektivvertrag haben.

Die vom OGBL aufgebrachte Idee eines „Zukunftsdäsch Commerce“, d.h. einer Konferenz, die alle Akteure des luxemburgischen Einzelhandels an einen Tisch bringt, wurde ebenfalls angenommen und soll in den kommenden Monaten weiterentwickelt werden.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Krise einigten sich beide Parteien schließlich auf die Bedeutung eines funktionsfähigen Sozialdialogs im Interesse des Sektors und der Arbeitsplätze sowie der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in diesem Sektor. ◊



*David Angel, Zentralsekretär,
José Luis Gonçalves, beigeordneter Zentralsekretär
Pauline Meiresonne, beigeordnete Zentralsekretärin
Syndikat Handel*

Die Arbeitnehmer im Banken- und Versicherungssektor sind mehr wert!

finance sector



Das OGBL-Syndikat Finance Sector wurde Anfang November durch eine Pressemitteilung verblüfft, dass sich die Arbeitgeberverbände ABBL und ACA, in Folge einer einseitigen Initiative der Aleba hin, bereiterklärt haben, die geltenden Kollektivverträge zu verlängern, und zwar für einen Zeitraum von drei Jahren.

Zu keinem Zeitpunkt wurden die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften, d.h. OGBL und LCGB, die die beiden Verträge unterzeichnet haben, von der Aleba, der ABBL oder der ACA über ihre Bereitschaft informiert, die bestehenden Kollektivverträge zu erneuern. Mit anderen Worten, die auf nationaler Ebene repräsentativen Gewerkschaften wurden nicht einmal zu den Verhandlungen eingeladen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die luxemburgische Gesetzgebung eine Reihe

von Regeln für Kollektivverträge festlegt, darunter eine, die besagt, dass Verhandlungen nicht ohne die Unterzeichner des aktuellen Vertrags aufgenommen werden können!

Aber warum diese Aktion?

Wir leben in einer Welt, die sich nur über ihre wirtschaftliche Dimension und den Kult des Wachstums und der Produktivität zu definieren scheint, dies in einer globalisierten Welt, in der der Wettbewerb die treibende Kraft von allem ist.

In einem Kontext, in dem soziale Errungenschaften immer wieder in Frage gestellt werden, führt dies zu einem ständigen Druck auf das Personal des Sektors. Es ist daher unerlässlich, dass das Personal für die Verteidigung seiner Rechte geschlossen auftritt.

Der Antagonismus zwischen den Inter-

essen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wird eine Konstante bleiben, die den Arbeitnehmern einen endlosen Kampf abverlangt, damit ihre Rechte und Errungenschaften mit der Zeit nicht verwässert werden.

Wenn diese Solidarität auf Seiten der Arbeitnehmer notwendig ist, sollte sie grundsätzlich für die Gewerkschaften gelten. Und dies trotz der unterschiedlichen Ansichten, die die Gewerkschaften bisweilen haben können.

Es ist bedauerlich festzustellen, dass die Aleba einmal mehr gegen dieses Grundprinzip verstoßen hat: den Kampf für die Interessen der Arbeitnehmer.

Warum die Aleba im Alleingang gegenüber ABBL und ACA?

Für den OGBL muss eine Gewerkschaft alle Formen ungesunder Kompromisse, die nur den kleinsten gemeinsamen Nenner widerspiegeln, bekämpfen und vermeiden. In einem solchen Reflexionsrahmen kann das Vorgehen der Aleba nur als reiner Opportunismus angesehen werden und kann daher nur den Interessen der Arbeitnehmer schwer schaden.

Man muss sich wirklich die Frage stellen: Für welchen Interessen kämpft die Aleba letztendlich?

Kann man noch von echter Gewerkschaftsarbeit für die Interessen der Arbeitnehmer sprechen oder handelt es sich eher um eine schlecht strukturierte Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern des Sektors?

- Warum darauf verzichten, die notwendigen Korrekturen an den bestehenden Texten vorzunehmen, wenn

Inkohärenzen und Unregelmäßigkeiten festgestellt wurden, die den Rechten der Arbeitnehmer und der Personaldelegationen zuwiderlaufen?

- Warum keine finanziellen und qualitativen Verbesserungen aushandeln wollen?
- Warum die geltenden Gesetze des Arbeitsgesetzes nicht respektieren wollen?

Seit mehr als einem Jahr und bis September 2020 arbeiteten die drei Gewerkschaften – die Aleba, der OGBL und der LCGB – eng zusammen, um gemeinsam die kritischen Punkte zu definieren, die bei den Verhandlungen über den künftigen Bankenkollektivvertrag thematisiert werden sollen.

Warum diese „Kehrtwende“ der Aleba? Wie kommt es, dass die Aleba, plötzlich nicht mehr über die Schlüsselfragen verhandeln will, auf die sie sich mit OGBL und LCGB geeinigt hatte?

Warum erneut, kaum verborgen, mit Arbeitgeberverbänden zusammenarbeiten, um deren alleinige Interessen zu verteidigen?

Jahrzehntelang, bei Kollektivvertragserneuerungen, blieb das Mantra der Arbeitgeberverbände gleich:

- die Ergebnisse sind rückläufig (trotz Vorweisen positiver Ergebnisse),
- sie werden entlassen müssen,
- die Zukunft ist ungewiss,
- die Kosten im Zusammenhang mit regulatorischen Einschränkungen explodieren,
- Verlagerungen und Umstrukturierung sind unvermeidlich,
- zahlreiche Arbeitsplätze werden bedroht sein,
- viele Unternehmen erwägen, das Land zu verlassen, um sich an Orten niederzulassen, wo die Personalkosten niedriger sind,
- usw.

Diese Übertreibungen, bei denen der Dialog

Chronologie der Ereignisse

MAI BIS SEPTEMBER 2020 AUSARBEITUNG EINES FORDERUNGSKATALOGS

Beratung mit gewählten Personalvertretern zur Ausarbeitung des Forderungskatalogs für die Arbeitnehmer im Finanzsektor.

30. SEPTEMBER 2020 DER OGBL NIMMT KONTAKT MIT DER ALEBA AUF

Der OGBL kontaktiert die Aleba mit der Anfrage einen gemeinsamen Forderungskatalog zur Erneuerung der Kollektivverträge auszuarbeiten.

9. BIS 17. NOVEMBER 2020 ALEBA IM ALLEINGANG

09.11.20 – Aleba, ABBL und ACA kündigen in der Presse eine Grundsatzvereinbarung und eine Verlängerung der KVV für Banken und Versicherungen um 3 Jahre an.
10.11.20 – Aleba fordert die national repräsentativen Gewerkschaften über die Presse auf, eine gemeinsame Front zu bilden.
17.11.20 – Aleba bittet den OGBL und LCGB offiziell um ein Gespräch um über ihre Grundsatzvereinbarung zu diskutieren.

27. NOVEMBER 2020 FORDERUNGSKATALOG

OGBL und LCGB legen ABBL und ACA ihre beiden Forderungskataloge vor, die etwa zwanzig qualitative und quantitative Forderungen zugunsten der Beschäftigten im Finanzsektor beinhalten.

ZWEITES SEMESTER 2020

TREFFEN DER SOZIALPARTNER

ABBL und ACA treffen sich mit den Sozialpartnern, um unter anderem über die Erneuerung der Kollektivverträge zu diskutieren.

4. NOVEMBER 2020 VORBEREITUNG AUF DIE VERHANDLUNGEN

Der OGBL bittet die Aleba an einer Gewerkschaftsübergreifenden Sitzung teilzunehmen um die gemeinsamen Schritte zur Kündigung der Kollektivverträge zu diskutieren und den Forderungskatalog fertigzustellen.

19. NOVEMBER 2020 PRESSEKONFERENZ VON OGBL UND LCGB

OGBL und LCGB stimmen sich über die Vorgehensweise im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen ab und erläutern ihre Hauptforderungen im Rahmen einer Pressekonferenz.

VERHANDLUNGSPHASE UNSER VERSPRECHEN

Als Beschäftigte im Finanzsektor können Sie auf den OGBL und LCGB zählen, Ihre Interessen in Ihrem Sinne zu vertreten und zu verteidigen.

manchmal schwierig ist, bleibt eine Konstante, mit der wir leider leben müssen. Es muss jedoch festgestellt werden, dass nach drei Jahrzehnten eines scheinbar extrem gefährlichen wirtschaftlichen Umfelds, die Akteure des Banken- und Versicherungssektors immer noch da sind und weiterhin sehr gut dastehen. Seitens eines Verbands wie der Aleba, der seine Daseinsberechtigung in der Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer findet, ist es unannehmbar, dass er sich als Sprecher für diesen unveränderten und langweiligen Dialog hingibt.

Sie sollten jedoch wissen, dass wir die Realität der Restrukturierungspläne, die vor allem bei internationalen Konzernen immer wieder vorkommen, nicht leugnen. Die Gründe für diese Restrukturierungspläne sind oft komplex und lassen sich nicht durch simplistische Argumente erklären, die sich ausschließlich auf übermäßig hohe Personalkosten und Produktivitätserwägungen beziehen.

Wenn man weiß, dass Restrukturierungspläne innerhalb großer Konzerne im sich verändernden europäischen und globalen Wirtschaftskontext eine Konstante bleiben werden, wäre das nicht schon Grund genug, mit Händen und Füßen für starke Maßnahmen zum Beschäftigungserhalt zu kämpfen?

Auch wenn die Pluralität der Meinungen in der Gewerkschaftswelt voll akzeptiert und respektiert wird, hat dieser unverhohlene Opportunismus der Aleba das OGBL-Syndikat Finance Sector wirklich schockiert. Dieses Verhalten ist unverständlich, unannehmbar und zutiefst zu verurteilen. Der Geschmack der Kollaboration ist schlecht.

Der OGBL will konkrete Verbesserungen aushandeln!

- Lohntabellen mit garantierten linearen Erhöhungen für alle Arbeitnehmer aushandeln.
- Klärung des Themas der „faux cadres“.

- Verhandeln von Beschäftigungsperspektiven/-garantien.
- Verhandeln über die Laufbahnentwicklung der Arbeitnehmer.
- Verhandlung von Maßnahmen, die es den Arbeitnehmern ermöglichen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.
- Verhandeln eines Rechts auf Abschalten.
- Verhandlung über die Verpflichtung einer Einrichtung von Zeitsparkonten in allen Unternehmen.
- Fortbildungskurse aushandeln, die zu einem Zertifikat oder einem Diplom führen, und
- Erstellung eines Ausbildungskatalogs, der den Arbeitskräftebedarf des Sektors berücksichtigt und so die Arbeitsplatzentwicklung und -erhaltung gewährleistet.
- Einen sektoriellen Plan zum Beschäftigungserhalt aushandeln.

Die Herausforderungen sind zahlreich und es gibt Lösungen.

Der OGBL versteht die Herangehensweise der drei „Partner“ Aleba, ABBL und ACA nicht. Der OGBL erkennt jedoch die „zeitgemäße“ Strategie an, Covid-19 für das ganze Elend in der Wirtschaft verantwortlich zu machen und die einseitige Solidarität der Arbeitnehmer zu fordern, damit sie in ihren Forderungen bescheiden bleiben, um „das Schlimmste“ für den Sektor zu vermeiden.

Die Ermittlung und Verwaltung des künftigen Arbeitskräftebedarfs würde positiv dazu beitragen, den künftigen Arbeitskräftemangel einzudämmen, über den die Arbeitgeber seit jeher klagen. Die Verfügbarkeit eines Pools qualifizierter und angemessen ausgebildeter lokaler Arbeit-

nehmer ist die Garantie für die Nachhaltigkeit und Sicherung aller Aspekte der Produktivität im Unternehmen.

Digitalisierung und Automatisierung, die eng miteinander verbunden sind, revolutionieren einen Teil der Arbeitswelt. Ganze Berufe sind dabei zu verschwinden, während andere geschaffen werden. Die Neuorientierung der Laufbahnen und die sie ermöglichende Berufsausbildung werden zu den großen Herausforderungen der Zukunft. Um diesen Situationen vorzugreifen und sie zu verhindern, müssen wir Arbeitsplätze sichern, sei es durch innovative Formen der Arbeitszeitorganisation oder durch die Aushandlung von Plänen zum Beschäftigungserhalt in den Unternehmen.

Wie steht es mit der Gesundheit der Arbeitnehmer und den psychosozialen Risiken – keine Bereitschaft sie in Betracht zu ziehen?

Krankheiten, die mit psychosozialen Risiken verbunden sind, wie Depression und Burnout, fallen heute nicht in die Kategorie der „seltenen“ Krankheiten. Sie sind zur neuen Plage in der Berufswelt geworden. Die Ursache von Depressionen ist oft Stress am Arbeitsplatz, der sich in den unterschiedlichsten Formen äußert.

Work-Life-Balance?

In einer Welt, die weitgehend von sozialen Netzwerken und dem Bedürfnis ständig verbunden zu sein geprägt ist, wird es immer schwieriger, das Berufliche vom Privaten zu trennen, damit die Arbeit nicht auf das Privatleben übergreift. Eine Relativierung des Begriffs der Arbeitszeit kommt derzeit nur dem Arbeitgeber zugute.

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf Abschaltung, damit ein Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben hergestellt und die berühmte „Work-Life-Balance“ respektiert werden kann.

Das „Kollektiv“ zählt nicht, wenn man sich für die Belohnung „nach subjektiver Einschätzung“ einsetzt!

Der Begriff des „Kollektivs“ muss wieder an Bedeutung gewinnen und darf nicht strikt individuellen Erwägungen geopfert werden. Das Instrument des Kollektivvertrags ist das wesentliche Instrument zur Wahrung der Interessen ALLER Arbeitnehmer. Sein Mechanismus muss unantastbar bleiben.

Muss das kollektive Interesse wirklich der Leistung des Einzelnen weichen, wohlwissend, dass der Begriff Leistung ein strikt subjektiver Begriff ist und daher notwendigerweise dem alleinigen Ermessen des Arbeitgebers ausgeliefert ist?

Was ist statt „Alleingang“ derzeit wichtiger?

Die Arbeitsplatzsicherheit, die Wahrung erworbener Rechte, die Bedeutung des Kollektivs, das Vorrang vor dem Individuum hat, und die Beteiligung der Arbeitnehmer an den finanziellen Leistungen ihres Unternehmens bleiben die Hauptachsen unserer Gewerkschaftsarbeit.

Für den OGBL kommt es nicht in Frage, dass die Aushandlung von Kollektivverträgen auf die alleinige Zahlungsgarantie der Treueprämie bzw. der Konjunkturprämie reduziert wird.

Die Themen Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Sicherheit, Gesundheit sowie die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Löhne werden auch langfristig das Rückgrat unserer gewerkschaftlichen Arbeit bleiben.

Der Existenz dieser Dauerthemen verdanken wir unsere Daseinsberechtigung als Gewerkschaftsorganisationen. Wir dürfen diese Prioritäten niemals vergessen und vor allem dürfen wir sie nicht auf dem Altar zutiefst ungesunder Konflikte zwischen Gewerkschaftsorganisationen und -verbänden opfern.

Und plötzlich die Kehrtwende bei ABL und ACA!

Zwei Tage nach der Ankündigung der Einigung zwischen Aleba und ABL kündigte letztere zu unserer großen Überraschung

den aktuellen Kollektivvertrag.

Am 19. November hat die ACA ihrerseits den Kollektivvertrag aus dem Versicherungssektor gekündigt.

Hätte man festgestellt, dass es unmöglich werden würde, der Außenwelt zu vermitteln, dass die Aleba, der Stimme seines Meisters folgend, alle elementaren Rechtsregeln missachtet hätte, die in keinem Rechtskörper Bestand haben können?

Haben die ABL und die ACA erkannt, dass ihr Fehlen, die Aleba, wieder einmal zu schnell gezogen hatte, indem sie einfach nicht erkannt hatten, dass sie das Recht nicht hat, einen Kollektivvertrag im Alleingang zu unterzeichnen?

Auf die benannte Kündigung des Kollektivvertrags folgte die Vorlage eines Forderungskatalogs ihrerseits. Die Tatsache, dass diese Forderungen genau mit der inoffiziellen Vereinbarung zwischen Aleba, ABL und ACA identisch sind, lässt den OGBL ratlos und bedarf keiner weiteren Kommentare unsererseits.

Als Gewerkschaft mit nationaler Repräsentativität distanziert sich der OGBL entschieden von diesem äußerst irritierenden Korporatismus zwischen Arbeitgebern und sektoralen Gewerkschaftsver-

bänden.

Sowohl OGBL als auch LCGB – die sich in dieser Angelegenheit einig sind – werden ihre jeweilige Verantwortung in Übereinstimmung mit den von ihren satzungsgemäßen Organen bestätigten Beschlüssen übernehmen. So haben sie ihrerseits die beiden benannten Kollektivverträge in den gesetzlichen Formen und innerhalb der gesetzlichen Fristen gekündigt und einen gemeinsamen Forderungskatalog vorgelegt, in dessen Mittelpunkt die Erhaltung der Beschäftigung, die qualitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer stehen.

Das OGBL-Syndikat Finance Sector ist nun gespannt darauf zu sehen, auf welche Seite des Verhandlungsausschusses die Aleba sich schlagen wird. Logischerweise müsste sie sich der Arbeitgeberseite anschließen, da die Gewerkschaftsorganisation Aleba und die Arbeitgeberseite (ABL und ACA) einen gemeinsamen Forderungskatalog und damit eine inoffizielle Vereinbarung haben.

Das OGBL-Syndikat Finance Sector wird weiterhin in strikter Unabhängigkeit von den Arbeitgebern arbeiten, und dies im alleinigen Interesse der Beschäftigten des Banken- und Versicherungssektors. ◊

Zum Zeitpunkt zu dem wir in Druck gingen, sollte am 9. Dezember ein erstes Verhandlungstreffen zur Erneuerung des sektoriellen Kollektivvertrags Banken stattfinden.



◆◆
Véronique Eischen, Zentralsekretärin – **Angélique Lazzara-Vidic**, beigeordnete Zentralsekretärin
Sylvie Reuter, beigeordnete Zentralsekretärin – **Julie Frank**, beigeordnete Zentralsekretärin
 Syndikat Finance Sector

OGBL Equality

Lët'z say no to violence against women!

Jedes Jahr begehen am 25. November Menschen aus der ganzen Welt den Internationalen Tag für die Beseitigung der Gewalt gegen Frauen.

Auf diesen Tag von globaler Bedeutung folgen 16 Tage des Aktivismus – der dieses Jahr angesichts Covid-19 andere Formen annimmt – die ihren Höhepunkt im Menschenrechtstag am 10. Dezember finden. Während dieser Tage tragen die Menschen Orange, um eine positive Haltung gegen Gewalt einzunehmen.

Alarmierende Zahlen

- 1 von 3 Frauen in der Welt hat irgendwann in ihrem Leben körperliche und/oder sexuelle Gewalt erlitten, meist in der Partnerschaft.

- Nur 52 % der verheirateten oder in einer Partnerschaft lebenden Frauen entscheiden frei über Geschlechtsverkehr, Verhütungsmittel und Gesundheitsversorgung.
- Nahezu 750 Millionen Frauen und Mädchen weltweit haben vor ihrem 18. Geburtstag geheiratet. Mehr als 200 Millionen Frauen und Mädchen erlitten eine Genitalverstümmelung.
- 1 von 2 Frauen, die weltweit getötet wurden, wurde 2017 von ihrem Partner oder ihrer Familie ermordet, während nur 1 von 20 Männern unter ähnlichen Umständen getötet wurde.
- 71 Prozent aller Opfer von Menschenhandel weltweit sind Frauen und Mäd-

chen, von denen drei Viertel sexuell ausgebeutet werden

Gewalt am Arbeitsplatz gibt es weltweit

Gewalt am Arbeitsplatz kann von Drohgebärden bis hin zu Tötungsdelikten reichen und kann von Kollegen, Vorgesetzten, Kunden, Patienten, Intimpartnern und allen anderen Personen ausgehen, die am Arbeitsplatz eine Gewalttat begehen oder damit drohen.

Wenden Sie sich an den OGBL wenn Sie Hilfe benötigen. Wir sind für Sie da. ◊

** Quelle: Vereinte Nationen*



OGBL Equality

Tagtäglich die Gleichstellung in die Praxis umsetzen



Eine Delegation der OGBL-Frauenabteilung Equality führte am 21. Oktober 2020 einen konstruktiven Gedankenaustausch mit der Ministerin für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Taina Bofferding, über den neuen Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung (PEGA).

OGBL Equality begrüßte die Einführung des neuen Plans zur Förderung der Gleichstellung in der Gesellschaft. In der Tat enthält dieser Plan viele wichtige Aspekte wie die Gleichstellung in der Arbeitswelt, den Kampf gegen Klischees, die Erziehung zur Gleichheit von Kindheit an und die Frage der häuslichen Gewalt.

OGBLEquality betonte insbesondere die Nützlichkeit von Kollektivverträgen – die transparente Lohn Tabellen und für alle Arbeitnehmer geltende Karrierepläne garantieren – bei der Umsetzung der Lohngleichheit und betonte die Bedeutung von Schulungen im Kampf gegen Geschlechter-

klischees und strukturellen Sexismus oder die Bedeutung der Stärkung der Schlüsselrolle des Gleichheitsdelegierten in den Betrieben.

OGBLEquality unterstützt auch das Programm für positive Aktionen. In diesem Zusammenhang ist der Sozialdialog in den Unternehmen unerlässlich, um mittel- und langfristige Wirkungen zu gewährleisten und Absichtserklärungen ohne reale und dauerhafte Auswirkungen zu vermeiden.

Die Parteien haben sich auf die Vorteile geeinigt, die sich aus der Bereitstellung konkreter Ideen zugunsten der Gleichstellung ergeben, insbesondere durch die Weitergabe von „best practices“.

Die Ministerin erklärte, dass der Aktionsplan ein sich entwickelnder Werkzeugkasten sei, der an die zu bewältigenden Herausforderungen angepasst werden wird, sobald diese auftauchen, und der möglicherweise neue Maßnahmen einbinden werde.

Ziel des Aktionsplans ist es, die gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft in die Praxis umzusetzen.

Der OGBL legte der Ministerin eine detaillierte Stellungnahme zum PEGA vor, und es wurde vereinbart, den bei dieser Gelegenheit begonnenen Dialog bei einem für das Frühjahr 2021 geplanten Treffen fortzusetzen. ◊



Michelle Cloos,

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands,
Verantwortliche der Abteilung OGBL Equality



Suessem: Einweihung

Die OGBL-Sektion der Gemeng Suessem hat am 22. November Oktober ihr neues Büro in Sassenheim Zolwer eingeweiht. ◊

Einweihung der neuen Räumlichkeiten in Volmerange-les-Mines

Die OGBL-Sektion Volmerange-les-Mines hat am vergangenen 15. Oktober ihre neuen Räumlichkeiten auf Nummer 18 in der Rue de Molvange offiziell eingeweiht. Die Einweihung fand im Beisein von Mitgliedern der Sektion, Vertretern der anderen französischen Sektionen, Mitgliedern des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, einschließlich seiner Präsidentin, sowie den Bürgermeistern und gewählten Vertretern aus Volmerange-les-Mines, Algrange, Kanfen und Hettange-Grande statt.

Die Sektion Volmerange wurde am 1. April 1966 mit der Unterstützung von Benny Berg gegründet, der damals Präsident der ARBED-Delegation in Düdelingen war (er wurde später auch Minister). Bis 2011 bezog die Sektion ein kleines Büro in der Post. Da die Zahl der Mitglieder immer weiter anstieg, bot die Gemeinde daraufhin der Grenzgängersektion an, Räumlichkeiten in gut sichtbarer Lage vor dem Rathaus zu vermieten. Heute erforderten die Aktivitäten der Sektion einen geräumigeren und freundlicheren Raum für die Mitglieder. Dies ist nun geschehen. Am vergangenen 6. Februar bezog die Sektion ihren neuen Standort. ◊



Aufruf an die Sektionen Arbeitsgruppe „Wohnen“

Auf Initiative der Sektion Esch sind alle interessierten OGBL-Sektionen eingeladen, an einer Arbeitsgruppe zum Thema Wohnen teilzunehmen. Diese Arbeitsgruppe soll Anfang 2021 ihre Arbeit aufnehmen.

Interessierte Sektionen werden gebeten, Romance Scheuer unter romance.scheuer@ogbl.lu zu kontaktieren.

Annullierung von Aktivitäten der OGBL-Lokalsektionen

Aufgrund der Covid-19-Epidemie und der Schutzmaßnahmen, die zur Bekämpfung der Ausbreitung des Virus zu beachten sind, bleiben die Aktivitäten der Sektionen leider weitestgehend ausgesetzt. Wir sind die Ersten, die dies bedauern, aber die Situation erfordert es offensichtlich.

Danke für Euer Verständnis.

Die Frist für die Zustellung von Isolierungs- oder Quarantäne-Attesten an den Arbeitgeber soll demnächst verlängert werden

Besorgt um die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer, ist der OGBL bei den zuständigen Ministern sowie beim Verwaltungsrat der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) interveniert, um die Fristen für die Zustellung von Isolierungs- oder Quarantäne-Attesten an den Arbeitgeber, die vom Gesundheitsdirektor festgelegt werden, zu verlängern. Zur Erinnerung: Bei dieser Art von Attest kann der betroffene Arbeitnehmer bei Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Arbeitsunfähigkeit Kündigungsschutz in Anspruch nehmen.

Derzeit ist ein Arbeitnehmer, der aufgrund von Quarantäne oder Isolierung im Rahmen der Bekämpfung von Covid-19 arbeitsunfähig ist, nach dem Arbeitsrecht verpflichtet, seinen Arbeitgeber unverzüglich über seine Abwesenheit zu informieren und ihm innerhalb von drei Tagen ein Arbeitsunfähigkeitsattest zuzustellen.

Angesichts des starken Anstiegs der Zahl der Personen, die positiv auf Covid-19 getestet wurden, und der daraus resultierenden hohen Arbeitsbelastung des Stabs, der für die Rückverfolgung der Personen, die mit ihnen Kontakt hatten, zuständig ist, ist jedoch bei vielen Arbeitnehmern, die positiv getestet wurden (oder die einen riskanten Kontakt mit einer positiv getesteten Person hatten), eine erhebliche Zeitspanne verstrichen, bevor das Isolations- oder Quarantäne-Attest erlassen wird. Diese Situation könnte in den kommenden Wochen fort dauern.

Am 27. November legte die Regierung einen Gesetzentwurf (Nr. 7726) vor, der soeben am 1. Dezember vom Staatsrat gebilligt wurde und der ausdrücklich eine Abweichung von Artikel L. 121-6 (2) des Arbeitsgesetzes vorsieht, indem die Frist für die Ausstellung des offiziellen Quarantäne- oder Isolationsattests, das als Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit

dient, verlängert wird. Der Gesetzentwurf sieht vor, dass das Attest bis spätestens zum achten Tag der Abwesenheit des Arbeitnehmers zugestellt werden kann. Es ist vorgesehen, dass diese Ausnahmeregelung bis einschließlich zum 30. Juni 2021 gilt.

Zum Zeitpunkt als wir in Druck gingen, lag der Gesetzentwurf der Abgeordnetenkammer noch nicht zur Abstimmung vor. Darüber hinaus hat der OGBL über die CNS bei den zuständigen Behörden interveniert, um die Rückkehr von Arbeitnehmern, die nach der Quarantäne oder Isolation positiv getestet wurden, an ihren Arbeitsplatz zu erleichtern. Wissend, dass Letzterer den Virus nicht mehr übertragen kann, wäre es in der Tat angebracht, dass das Gesundheitsministerium eine spezielle Anordnung erlässt, die es dem Arbeitnehmer offiziell erlaubt, in völliger Sicherheit an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. ◊



Der OGBL ist für Sie da bei Konkurs Ihres Arbeitgebers

Angesichts der Covid-19-Krise und ihrer zahlreichen möglichen Folgen für unser Leben, hielten wir es für angebracht, Sie ein wenig an Ihre Rechte zu erinnern und an die Schritte, die zu unternehmen sind, falls Ihr Arbeitgeber in diesen unsicheren Zeiten leider in Konkurs gehen sollte.

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist immer ein schmerzhaftes Ereignis im Leben, das viele Schwierigkeiten mit sich bringt, sowohl psychologische als auch finanzielle. Es ist daher von größter Wichtigkeit, die Hilfe von Expertinnen und Experten zu nutzen, um Sie zu verteidigen.

Im Falle eines Konkurses müssen Sie Ihre Ansprüche – Lohnrückstände, nicht in Anspruch genommener bezahlter Urlaub ... – innerhalb der durch das Konkursurteil gesetzten Frist beim Gerichtsschreiber des Handelsgerichts anmelden. Diese Ansprüche genießen ein Privileg, das ermöglicht, dass sie vorrangig über eine Garantie des Staates (Superprivileg) erstattet zu werden. Wir empfehlen Ihnen, im Falle einer Insolvenz Ihres Betriebes, sich an Ihr Berufssyndikat oder an den Informations- und Beratungsdienst (SICA) des OGBL zu wenden. Wählen Sie einfach **+352 2 6543 777** oder kontaktieren Sie uns via **contact.ogbl.lu**.

Der OGBL informiert Sie und organisiert Sitzungen, um Ihre Forderungsanmeldung zu erstellen und Ihre Insolvenzenschädigung zu erhalten.

Zu Ihrem Termin mit der OGBL-Beraterin oder dem Berater müssen Sie folgende Unterlagen einreichen, damit Ihre Akte so schnell wie möglich bearbeitet werden kann:

- Ihren Arbeitsvertrag und ggf. Vertragsnachträge

- Ihre Lohnabrechnungen der letzten 6 Monate und die des Monats der Insolvenz, falls Sie diese erhalten haben
- Die Bankauszüge der Lohnauszahlungen der letzten 6 Monate
- Ihre Mitgliedskarte des OGBL, wenn Sie bereits Mitglied sind

Grenzgängerinnen und Grenzgänger brauchen desweiteren einen Bankidentitätsnachweis.

Nach Einreichen Ihrer Anspruchserklärung haben Sie die Möglichkeit, bei der Arbeitsagentur (ADEM) Vorschüsse auf Lohnrückstände zu beantragen.

Um den Vorgang zu vereinfachen, sollten Sie das Formular, das Sie unter der Website hello.ogbl.lu/DE_Faillite.pdf finden, ausfüllen und mitbringen.

Hier ist die Liste der Dokumente, die bei der ADEM eingereicht werden müssen:

- Die beim Handelsgericht eingereichte Anspruchserklärung,
- Eine ausführliche Abrechnung über die nicht bezahlten Vergütungen, genaue Monate und geschuldete Beträge per Monat,
- Ihren Arbeitsvertrag und etwaige Nachträge,
- Ihre Lohnzettel bezüglich der geforderten Rückstände oder die letzten 3 erhaltenen Lohnzettel,
- Einen Bankidentitätsnachweis, beinhalten die IBAN, den BIC, den Namen der Bank und den Namen des Kontoinhabers,
- Eine Kopie der gültigen Aufenthaltserlaubnis samt Arbeitserlaubnis (falls erforderlich).



Adresse der ADEM:
ADEM – Büro der Insolvenzstelle
1, Porte de France
L-4360 Esch-Belval
Öffnungszeiten: Montags bis Freitags /
8 Uhr 30 - 11 Uhr 30

Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter: **contact.ogbl.lu**



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.

Grenzgänger

Studienbörsen: der OGBL lässt nicht locker

Mehr als 10 Jahre nach der Verabschiedung des sogenannten BILTGEN-Gesetzes ist die Regularisierung der dem CEDIES vorgelegten Dossiers für die Jahre 2010, 2011 und 2012 vom luxemburgischen Staat trotz mehrfacher Verurteilungen durch den Gerichtshof der Europäischen Union (CJUE) immer noch nicht vollzogen worden.

Die Reform 2010

Im Sommer 2010 stellte François Biltgen, Minister für Hochschulbildung, die praktischen Einzelheiten der neuen finanziellen Unterstützung für Hochschulstudien vor, die von der luxemburgischen Regierung eingerichtet wurde.

Sofort wurden viele Stimmen gegen ein Gesetz laut, das das Kindergeld für Jugendliche über 18 Jahre abschaffte und den Zugang zu Beihilfen für Hochschulstudien, die je nachdem aus Zuschüssen und/oder Darlehen bestehen, auf im Großherzogtum ansässige Personen einschränkte.

Bereits im Juli 2010 bereitete der OGBL eine Beschwerde bei der Europäischen Kommission vor und organisierte im September 2010 eine große Demonstration auf der Place Clairefontaine, um gegen dieses neue Gesetz zu protestieren. Im Jahr 2011 schien die luxemburgische Regierung einen Kompromiss finden zu wollen, und es fanden mehrere Treffen statt, um eine Gesetzesänderung zu diskutieren, aber ohne Erfolg.

Diese durch das Gesetz vom 26. Juli 2010 eingeführte Reform ersetzte das bestehende System (das allen Grenzgängerberechtigten Familien, solange die Eltern im System der Koordinierung der Sozialleistungen affiliiert waren, offenstand) durch ein rein nationales Studienbörsensystem, das den

Gebietsansässigen vorbehalten war.

Nach den zahlreichen Verurteilungen des luxemburgischen Staats wurden die Rechtsvorschriften über die Studienbörsen für Hochschulstudenten zahlreichen Anpassungen unterzogen.

Die Reaktion des OGBL

Obwohl der Gerichtshof der Europäischen Union anerkannte, dass die vom luxemburgischen Staat beschlossenen Reformen einen diskriminierenden Charakter haben, hat noch keine spontane Regularisierung der strittigen Fälle stattgefunden.

Mit der Unterstützung der Arbeitnehmerkammer haben sich der OGBL sowie andere Gewerkschaften an der Einführung zahlreicher Beschwerdeverfahren bei den luxemburgischen Gerichten beteiligt. Diese Verfahren haben den luxemburgischen Staat noch nicht für die Verabschiedung von Gesetzen verantwortlich gemacht, die Grenzgänger diskriminieren, obwohl sie sich gegen die Position der luxemburgischen Zivilrichter richten, die die Rechtmäßigkeit eines einzelnen

Verwaltungsaktes nicht beurteilen, wenn dieser nicht vor dem Verwaltungsrichter angefochten wurde.

Der OGBL hat beschlossen, diese Rechtsprechung erneut vor dem Luxemburger Kassationsgericht anzufechten, um alle nationalen und internationalen Rechtsmittel auszuschöpfen und die Legitimität dieses langatmigen Kampfes anerkannt zu bekommen.

Der OGBL ist entschlossen, alles zu tun, um sicherzustellen, dass die Kinder von geschädigten Grenzgängern ihr legitimes Recht auf finanzielle Hilfe zurückbekommen, und wiederholt seine Forderung nach einer Regularisierung aller strittigen Fälle. Mitten in der Covid-19-Krise dankte Premierminister Xavier Bettel (DP) in einer Videoübertragung in sozialen Netzwerken den Grenzgängern für ihren Beitrag zum Weiterlaufen der luxemburgischen Wirtschaft und insbesondere der sogenannten „wesentlichen“ Sektoren, mit einem „großen Dankeschön“ (März 2020). Es ist höchste Zeit, diesen Worten Taten folgen zu lassen... . ◊



Grenzgänger

Telearbeit, Steuerabkommen und Besteuerung der Grenzgänger

Am 19. November fand ein Treffen zwischen Vertretern des OGBL und hohen Beamten des Finanzministeriums zum Thema Telearbeit und bilaterale Steuerabkommen statt. Bei diesem Treffen machte der OGBL auf den Inhalt des bilateralen Steuerabkommens zwischen Luxemburg und Deutschland aufmerksam, das die 19-Tage-Schwelle aufhebt. Tatsächlich wird in diesem Abkommen die bekannte 19-Tage-Schwelle für außerhalb Luxemburgs geleistete Arbeit nur für diejenigen Grenzgänger ausgesetzt, die aufgrund der Covid-19-Krise Telearbeit leisten. Mit anderen Worten: Alle Arbeitnehmer, die in ihrem Arbeitsvertrag oder in einem Nachtrag zu diesem Vertrag eine Klausel haben, die besagt, dass sie Telearbeit leisten können, sollen bei Überschreiten der 19-Tage-Grenze mit ihrem beruflichen Einkommen in Deutschland besteuert werden. Dies wird zugegebenermaßen für viele Arbeitnehmer in dieser Zeit der Pandemie zu Unrecht der Fall sein, zumal einige Unternehmen solche Zusätze zum Arbeitsvertrag nach Beginn der sanitären Krise vorgesehen haben, gerade um mit der Gesetzgebung im Einklang zu sein. Darüber hinaus entsteht dadurch eine Ungerechtigkeit gegenüber den Arbeitnehmern, die aufgrund von Covid-19 Telearbeit geleistet haben, ohne dass dies in ihrem Arbeitsvertrag angegeben wurde, und die während der Gültigkeitsdauer der gütlichen Einigung automatisch weiterhin in Luxemburg besteuert werden.

Telearbeit: den Zusatz zum Arbeitsvertrag richtig stellen

Daher ist es im Interesse der Arbeitnehmer, aber auch der Arbeitgeber unerlässlich, dass für Personen, die regelmäßig Telearbeit leisten und in ihrem Arbeitsvertrag ein entsprechendes Vermerk haben, in einem

Zusatz zum Arbeitsvertrag präzisiert wird, dass Telearbeit im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie erlaubt ist, gegebenenfalls über die normalerweise vorgesehenen Schwellen hinaus. Diese Klarstellung wird jeden Zweifel an einer übereifrigen Interpretation durch einige deutsche Steuerbeamte entfernen. Die bilateralen Abkommen Luxemburgs mit Frankreich oder Belgien sind sicherlich klarer formuliert, könnten aber auch falsch interpretiert werden. Daher ist es wichtig, dass alle Grenzgänger während der Pandemie ihr Recht auf Telearbeit in ihrem Arbeitsvertrag festgeschrieben haben, um von der Aufhebung des zulässigen Schwellenwertes zu profitieren (zur Erinnerung: 29 Tage für französische Grenzgänger und 24 Tage für belgische Grenzgänger).

Beamte sind von von den pandemiebedingten Steuerabkommen nicht ausgeschlossen

Eine weitere Ungerechtigkeit wurde ebenfalls vom OGBL angeprangert: Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes sind von den bilateralen Abkommen mit Frankreich, Belgien und Deutschland ausgeschlossen, die die in den Steuerabkommen vorgesehene Schwelle von Tagen aufheben. Mit anderen Worten, im Falle von Telearbeit werden Beamte, die Grenzgänger sind, für alle Telearbeitstage von ihrem Wohnsitzland besteuert, wenn sie die Steuerschwelle überschreiten. In den gütlichen Vereinbarungen im Rahmen der Bemühungen zur Eindämmung der Pandemie wurde die Ausnahme für Telearbeit im Zusammenhang mit Covid-19 jetzt auch auf Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes ausgedehnt. Die Bestimmungen in den drei bilateralen Abkommen müssen revidiert werden, um diesem Mangel an Gleichbehandlung ein Ende zu setzen, der auf eine

Zeit zurückgeht, als der Zugang zum öffentlichen Dienst nur Staatsangehörigen vorbehalten war.

Der OGBL plädiert für eine Vereinheitlichung der Schwellenwerte im Einklang mit der Sozialversicherung

Schließlich erinnerte der OGBL die Vertreter des Finanzministers daran, wie wichtig die Vereinheitlichung der unterschiedlichen Schwellenwerte ist, die mit den drei Nachbarländern bestehen. Demnach ist diese Schwelle an die in der europäischen Verordnung zur Koordinierung der sozialen Sicherheit (RE 883/2004) festgelegte Schwelle anzugleichen d.h. ein Maximum von 25% der Arbeitszeit. Dies entspricht bei einer Dauer von 40 Stunden einer Schwelle von 55 Arbeitstagen außerhalb des luxemburgischen Hoheitsgebiets. Dieser Vorschlag würde es jedem Mitarbeiter erlauben, 1 Tag pro Woche Telearbeit zu leisten, wobei die Möglichkeit der Teilnahme an einigen Sitzungen, Schulungen, Missionen, ..., im Ausland in einer sinnvollen Weise beibehalten würde.

Für die Verlängerung der Abkommen

Schließlich hat der OGBL angesichts der Entwicklung der Pandemie beantragt, die Vereinbarungen über die Aussetzung der Schwellenwerte über den 31. Dezember 2020 hinaus zu verlängern, damit die Arbeitnehmer mittelfristig die Form ihrer zukünftigen Arbeit kennen. Die Vertreter des Ministeriums bestätigten, dass sie dieses Ziel teilen und dass sie in der Tat zu diesem Zweck Gespräche mit den Nachbarländern beantragt haben. Es ist zu hoffen, dass diese Gespräche schnell abgeschlossen werden, um Arbeitnehmer und Unternehmen über die Verlängerung der gütlichen Vereinbarungen nicht im Unklaren zu lassen. ◊

ECONEWS DER CSL

Eine sozial gerechte Besteuerung?

In letzter Zeit haben in der politischen Debatte über unser Steuersystem einige Akteure die luxemburgische Einkommensbesteuerung als sozial gerecht dargestellt, da eine kleine Zahl der wohlhabendsten Haushalte den größten Teil der Einkommenssteuer zahlen würde.

Zunächst einmal ist eine Situation, in der Haushalte mit hohem Einkommen proportional mehr Steuern zahlen als Haushalte mit niedrigem Einkommen, eine sehr gute Sache. In einem Steuersystem, das auf Progressivität basiert, wäre das Gegenteil befremdlich.

Abgesehen von dieser politischen Antwort sollte genauer analysiert werden, inwieweit unser Steuersystem aus sozialer Sicht mehr oder weniger gerecht ist.

Die Daten, auf die sich die Diskussion stützt, stammen aus den Arbeiten des Wirtschafts- und Sozialrats (WSR) zur Analyse der Steuerdaten in Luxemburg. Der WSA hat zu diesem Thema zwei Gutachten, und zwar in den Jahren 2015 und 2018, abgegeben.

Aus der Aufteilung der Einkommenssteuer der physischen Personen (Besteuerung der Löhne und Besteuerung über Bemessungsgrundlage) folgt, dass Haushalte, die zu den steuerpflichtigen Einkommensklassen zwischen 0 und 20.000 Euro gehören, wahrscheinlich eine „negative Steuer“ erhalten, d.h. diese Haushalte profitieren von Steuertransfers, bis hin zum Punkt wo ihre Besteuerung niedriger ist als die gezahlte Steuer. Von insgesamt

513.306 gebietsansässigen und Grenzgänger-Haushalten zahlen 162.944 Haushalte „keine Steuern“.

In der folgenden Abbildung ist die Anzahl der Haushalte auf der linken Skala dargestellt, während der Gesamtbetrag der von den Haushalten in den verschiedenen Einkommensklassen gezahlten Steuern auf der rechten Skala dargestellt ist.

Eine Analyse der Verteilung der Steuereinnahmen nach Einkommensklassen zeigt drei Spitzenwerte: erstens eine Konzentration der Steuer auf die Mittelschicht (steuerpflichtige Einkommensklassen zwischen 30.000 und 80.000 Euro, dann eine Konzentration auf die relativ wohlhabenden Klassen zwischen 200.000 und 350.000 Euro und schließlich eine sehr hohe Konzentration für Haushalte mit einem steuerpflichtigen Einkommen von mehr als 1.000.000 Euro.

Es wäre daher falsch zu behaupten, dass die Mittel- und Unterschicht nicht zur Steuer beiträgt, da die Hälfte der Steuern von Haushalten mit einem Einkommen von weniger als 130.000 Euro gezahlt wird.

Haushalte mit einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 130.000 Euro machen 5 % aller steuerpflichtigen Haushalte aus, und die Einkommenssteuer, die diesen Einkommensklassen entspricht, macht die Hälfte aller persönlichen Einkommenssteuereinnahmen aus. Die Verteilung ist offensichtlich verzerrt durch die große Zahl von Haushalten am unteren Ende der Skala, deren Steuern sich zu einer negativen Summe summieren.

Zusätzlich zu dieser Beobachtung ist es wichtig, die Ergebnisse durch eine Reihe von Überlegungen zu relativieren.

- Steuerhaushalte sind nicht unbedingt mit Haushalten vergleichbar, die eine häusliche Gemeinschaft bilden. So kann es in einem Drei-Personen-Haushalt mehr als einen Steuerhaushalt geben;
- Die Einkommenssteuer wird auf der Grundlage des steuerpflichtigen Einkommens und nicht des Bruttoeinkommens berechnet. In der Tat wird in einem ersten Schritt das Bruttoeinkommen um die Anschaffungskosten, einschließlich der Fahrtkosten, gekürzt. Arbeitnehmer mit bescheidenen Einkommen haben jedoch oft einen langen Arbeitsweg und ihre Fahrtkosten entsprechen dem Maximum. Der Betrag dieses Nettoeinkommens (im steuerlichen Sinne) wird dann um Sonderausgaben (Sozialversicherungsbeiträge, Versicherungsprämien usw.) gekürzt. Das daraus resultierende Einkommen (bereinigtes steuerpflichtiges Einkommen) kann bei Bedarf um die Freibeträge weiter reduziert werden;
- Diese Abzüge können zu einem Einkommen führen, das in den unteren Einkommensklassen nicht mehr besteuert wird;
- In den vergangenen Jahren wurde ein System von Steuerkrediten eingeführt und entwickelt. Diese Steuerkredite, die einer negativen Steuer gleichgestellt werden können, können auch zu einer

Null- oder negativen Steuerbelastung führen;

- Darüber hinaus werden die während eines Steuerjahres aufgeführten Steuerzahler unabhängig von der Jahresarbeitszeit in Luxemburg aufgeführt. Viele Grenzgänger arbeiten jedoch nicht das ganze Jahr über in Luxemburg, insbesondere Zeitarbeiter. Ihr jährliches luxemburgisches Einkommen kann daher sehr niedrig sein;
- Teilrenten, die an nicht gebietsansässige, aber auch an gebietsansässige Steuerzahler gezahlt werden, sind in den statistischen Daten enthalten und könnten unter anderem auch den oben erwähnten Prozentsatz erklären.

All diese Elemente führen dazu, dass es einen ziemlich hohen Anteil von Haushalten gibt, die keine Einkommenssteuer zahlen, was oft darauf zurückzuführen ist, dass sie in Luxemburg nur „Teilzeitsteuer-

zahler“ sind. Die verwendeten Statistiken geben daher ein falsches Bild von der Verteilung der gezahlten Steuern ab.

Es ist außerdem völlig falsch zu sagen, dass diese Haushalte keine Steuern zahlen. In Wirklichkeit zahlen sie die Mehrwertsteuer, die eine regressive Steuer ist, da sie sich proportional stärker auf niedrige Einkommen als auf hohe Einkommen auswirkt.

Andererseits ist es bedauerlich, dass sich die politische Debatte wieder einmal ausschließlich um die Einkommenssteuer dreht und die Besteuerung von großen Vermögen gänzlich ausklammert.

Nach Angaben der Beratungsfirma CapGemini gibt es in Luxemburg 40.200 Milliardäre und sogar 17 Milliardäre.

Ist es nicht an der Zeit, steuerliche Maßnahmen im Bereich der Vermögensbesteuerung umzusetzen, wenn wir die Besteuerung wirklich sozial gerechter gestalten wollen? ◊

Es ist bedauerlich, dass

sich die politische

Debatte wieder einmal

ausschließlich um die

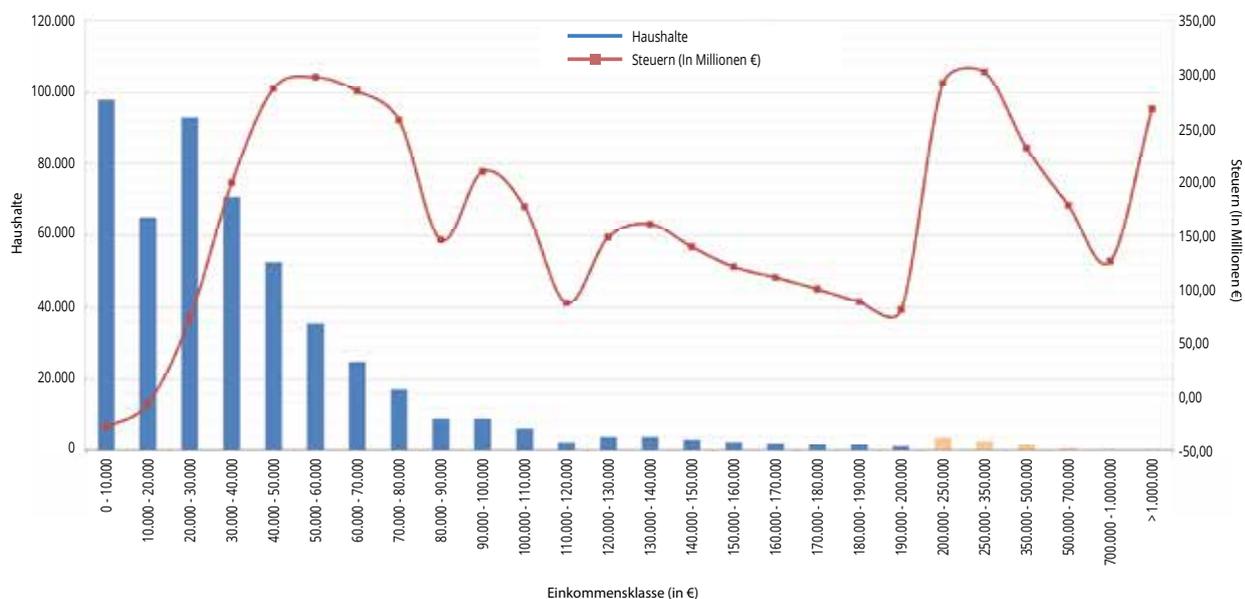
Einkommenssteuer dreht

und die Besteuerung von

großen Vermögen

gänzlich ausklammert.

Verteilung der Haushalte (Ansässige und Nichtansässige) nach steuerpflichtigen Einkommensklassen und gezahlten Steuern (IRPP und RTS)



Quellen : CES, ACD, IGSS, Finanzministerium.

Bemerkungen :

Die Daten basieren auf dem Finanzjahr 2012 und wurden auf 2016 hochgerechnet. Beachten Sie, dass die Daten die Steuerreform 2017 nicht berücksichtigen. Die oberen Einkommensklassen, orange markiert, haben eine breitere Skala.

follow us

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





Wéi? Dir sidd nach net Member?

*Si ënnerstëtzen Iech an alle
Beräicher vun der Aarbechtswelt
an an der Pensioun.*

Claudine, Member vum OGBL



ogbl.lu [f ogbl.lu](https://www.facebook.com/ogbl.lu) [t OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

Schéi Feierdeeg & vill Gléck am neie Joer

Joyeuses fêtes & bonne année

Fröhliche Feiertage & ein glückliches neues Jahr

Happy holidays & a joyful new year

Buone feste & felice anno nuovo

Boas festas & feliz ano novo