

# AKTUELL

#4 2021 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**Es besteht ein sozialer  
Notstand und es ist Zeit  
zum Handeln!**

**DOSSIER**  
Grad Elo!

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  
Oktober 2021

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

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus Es besteht ein sozialer Notstand und es ist Zeit zum Handeln! Reform der beruflichen Wiedereingliederung Die Pandemie hat die Krise der Grundschule verschärft Für Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor Kongress von IndustriALL Global Union - Ein Blick zurück OGBL fordert sofortige Freilassung des KCTU-Vorsitzenden	S 10-19
◆ Grenzgänger Das neue französisch-luxemburgische Steuerabkommen erweist sich als problematisch Neues Steuerabkommen zwischen Luxemburg und Belgien	S 20-23
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	S 26-41
◆ Ansichten Personen mit eingeschränkter Mobilität: Hindernisse bleiben bestehen!	S 42-43
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 44-45
◆ Praktische Fragen & Infos Wie kann man vermeiden, Probleme mit dem Arbeitgeber zu bekommen, wenn man arbeitsunfähig ist?	S 46-47
◆ Verschiedenes	S 48-50

DOSSIER

GRAD  
ELO!

# Kairos

Wenn Sie diese Zeilen lesen, wird der Premierminister entweder kurz davor sein, seine Rede zur Lage der Nation vor dem Parlament zu halten, oder bereits gehalten haben. Auch der Finanzminister wird in Kürze seinen Haushaltsentwurf für 2022 vorlegen oder wird es bereits getan haben. In jedem Fall wird der Inhalt dieser beiden für Mitte Oktober angesetzten Reden entscheidend für das Schicksal des Landes, seiner Bevölkerung und aller Menschen sein, die dort arbeiten. Und er wird natürlich auch entscheidend dafür sein, wie der OGBL in den kommenden Monaten reagieren muss...

Nach mehr als anderthalb Jahren sanitäre Krise braucht das Land dringend einen gut durchdachten Aufschwung, der von sozialen Maßnahmen begleitet werden muss, damit die Pandemie nicht, wie es der OGBL seit Beginn unaufhörlich wiederholt, schließlich zu einer tiefen sozialen Krise wird. Es ist noch Zeit zu handeln, die richtigen Maßnah-

men zu ergreifen, um wieder an den sozialen Fortschritt anzuknüpfen. Doch dazu müssen wir jetzt handeln.

In der Antike gab es in Griechenland ein Wort für diese besondere Art von Moment: Kairos. Einfach ausgedrückt, ist Kairos der einzigartige Moment, in dem es vorher zu früh und nachher zu spät ist. Dies ist genau einer dieser Momente, den wir derzeit erleben und den die Regierung nicht verpassen darf.

Und weil der OGBL sich dessen sehr wohl bewusst ist, hat er die „Rentrée“ offensiv begonnen, indem er eine nationale Kampagne unter dem Motto: „Grad elo/Gerade jetzt“ gestartet hat. In dieser Aktuell-Ausgabe widmen wir unser zentrales Dossier den Forderungen dieser Kampagne.

Natürlich berichten wir wie immer auch über die gewerkschaftliche Aktualität der vergangenen Monate.

**Viel Spaß beim Lesen.**



**Olivier Landini**

Verantwortlicher der Kommunikationsabteilung



**Es besteht ein sozialer Notstand  
und es ist Zeit zum Handeln!**

10



**Die Pandemie hat die Krise der Grundschule  
verschärft**

14



HERE ARE RECORDED THE NAMES OF AMERICANS  
WHO GAVE THEIR LIVES IN THE SERVICE OF THEIR  
COUNTRY AND WHO SLEEP IN UNKNOWN GRAVES

UNITED STATES ARMY AND ARMY AIR FORCES







**Montag, den 6. September 2021.** Wie jedes Jahr seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs besuchten der OGBL und der Landesverband anlässlich des „Labor Day“ den amerikanischen Soldatenfriedhof in Luxemburg-Hamm, um den jungen amerikanischen Arbeitern zu gedenken, die als Soldaten mit ihrem Leben für die Befreiung Luxemburgs vom Nazijoch bezahlt haben. In den Vereinigten Staaten ist der erste Montag im September ein gesetzlicher Feiertag, der Tag der Arbeit „Labor Day“.



## Kurz gesagt

◆ **Familienbeihilfen** Die endgültige Entscheidung ist noch nicht gefallen, aber alles scheint darauf hinzudeuten, dass die drei Partner in der Regierungskoalition beabsichtigen, die am 1. Oktober letzten Jahres eingeleitete Indexierung der Löhne (+2,5%) im Rahmen der angekündigten Reindexierung der Familienleistungen, die am 1. Januar 2022 in Kraft treten soll, zu berücksichtigen. Dies lässt sich zumindest aus der Tatsache schließen, dass Abgeordnete der drei Mehrheitsparteien – darunter zwei Fraktionsvorsitzende – in den sozialen Netzwerken, unabhängig voneinander, erklärt haben, dass sich ihre jeweilige Partei dafür einsetzen wird. Dies wäre natürlich eine gute Nachricht, auch wenn der Gesetzentwurf in anderer Hinsicht für den OGBL weiterhin unbefriedigend ist (kein Ausgleich für die Verluste, die Familien in den letzten Jahren durch die De-Indexierung der Familienleistungen seit 2006 erlitten haben sowie die diskriminierende Behandlung einer Kategorie von Grenzgängern). ◇

◆ **Weiterbildung** Das Luxembourg Lifelong Learning Centre (LLLC) der Chambre des salariés (CSL) hat seine Abendkurse wiederaufgenommen. Wie jedes Jahr gibt es Neuheiten im Programm. Entdecken Sie alle Abendkurse und sonstige von der CSL angebotenen Weiterbildungskurse auf der neuen LLLC-Website: [lllc.lu](http://lllc.lu). ◇



## Gedenken an den Generalstreik von 1942

Wie jedes Jahr gedachte der OGBL am 31. August des Generalstreiks von 1942 und würdigte die Streikenden von damals, die sich den Nazi-Besatzern mutig entgegenstellten, manchmal auf Kosten ihres eigenen Lebens. Neben der von der OGBL-Sektion Esch organisierten Zeremonie in Esch/Alzette vor dem Resistenzmuseum nahmen verschiedene OGBL-Delegationen auch aktiv an den Gedenkveranstaltungen in Wiltz (nationale Zeremonie), in Esch-Schifflingen vor der Gedenktafel des ehemaligen Stahlwerks, in Differdingen auf dem Gelände von ArcelorMittal (2. September) und in Esch-Belval (3. September) teil. ◇



## OGBL unterstützt die Jugend in ihrem Kampf gegen die Klimakrise

Am vergangenen 24. September gingen erneut Tausende von Jugendlichen auf die Straßen der Hauptstadt, um dem Aufruf der Bewegung „Youth for Climate“ (Jugend für das Klima) zu folgen. Der OGBL unterstützt die jungen Menschen voll und ganz, die gegen die Klimakrise kämpfen und dringende Maßnahmen gegen den Klimawandel und seine Folgen fordern.

Die Jugendlichen demonstrieren für ihre Zukunft, aber auch für unsere Zukunft, für die Zukunft der gesamten Gesellschaft. Die zunehmende Zahl extremer Wetterereignisse in den letzten Jahren, von denen auch Luxemburg betroffen war, zeigt, dass der Klimawandel bereits Realität geworden ist. Und die Folgen werden in Zukunft immer schlimmer sein, wenn nicht ein ernsthafter und echter Kurswechsel ins Auge gefasst wird.

Der OGBL hofft, dass die Mobilisierung junger Menschen zusammen mit anderen Aktionen im Vorfeld und parallel zur nächsten internationalen Klimakonferenz (COP26 vom 31. Oktober bis 12. November in Glasgow) dazu beitragen wird, dass die Regierungen, einschließlich der luxemburgischen Regierung, die Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels verstärken und dabei die wesentlichen Erfordernisse der sozialen Gerechtigkeit beachten. Wir brauchen massive Investitionen in erneuerbare Energien und kohlenstoffarme Technologien, Sanktionen gegen große Umweltverschmutzer und keine Schuldzuweisungen an einkommensschwache Bevölkerungsschichten, die oft am stärksten von den Folgen des Klimawandels betroffen sind. Außerdem müssen im Dialog mit den Sozialpartnern die Grundsätze eines gerechten Übergangs umgesetzt werden, um zu verhindern, dass der dringend notwendige Übergang zu einer kohlenstoffarmen Gesellschaft und Wirtschaft zu neuen sozialen Spaltungen führt. ◊

DIE AUTOMATISCHE LOHNINDEXIERUNG WURDE AUSGELÖST

## Seit dem 1. Oktober sind alle Löhne um **2,5%** gestiegen.

Der Index ist eine soziale Errungenschaft die durch den **gewerkschaftlichen Einsatz** ermöglicht wurde und verteidigt wird. Der Indexmechanismus gleicht die gestiegene Inflation aus und garantiert den Kaufkraftverlust.

## OGBL solidarisch mit den Überschwemmungsoptionen vom Juli



Mit großer Betroffenheit hat der OGBL vom Ausmaß der Schäden erfahren, die die schrecklichen Überschwemmungen von Mitte Juli in Luxemburg und in der Großregion angerichtet haben. Der OGBL möchte noch einmal seine Solidarität mit allen Opfern dieser Katastrophe zum Ausdruck bringen.

Die Reaktionsschnelligkeit der Regierung, die schon am Tag nach dieser Tragödie den Naturkatastrophenzustand ausrief und ankündigte, ein Budget von 50 Millionen Euro bereitzustellen, um den Geschädigten und den Unternehmen, die unter den Überschwemmungen in Luxemburg gelitten haben, zu helfen, wurde vom OGBL begrüßt, ebenso wie die Entscheidung

der Regierung, eine außerordentliche Kurzarbeitsregelung einzuführen, um den Unternehmen und Arbeitnehmern zu helfen, deren Tätigkeit durch die Unwetter in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten war.

Für den OGBL ist es schließlich wichtig, diese schrecklichen Überschwemmungen und das damit verbundene Leid mit dem allgemeineren Phänomen der globalen Erderwärmung in Verbindung zu bringen. Einmal mehr kommt der OGBL nicht umhin festzustellen, dass die globale Erderwärmung zu einer Realität geworden ist, die unser tägliches Leben bedroht, und dass die Bekämpfung des Klimawandels absolute Priorität haben muss. ◊

# Wenn sie uns nicht hören wollen, dann werden sie uns sehen

Die „Rentrée“ im zweiten Coronajahr hat stattgefunden und gerade jetzt benötigt unsere Gesellschaft so dringend den viel umworbenen Neustart. Raus aus Lock-downs und ewigen Covidgesetzen, rein in die neue Normalität. Dies setzt aber voraus, dass politische Akzente gesetzt werden, dass richtungsweisend gegen die Ungleichheiten gekämpft wird und soziale Frakturen repariert und Weitere verhindert werden.

Doch irgendwie scheint unsere Regierung noch immer in Wartehaltung zu sein. Bis jetzt sind wir davon ausgegangen, eine Legislaturperiode in Luxemburg hätte eine Dauer von 5, und nicht von 3 Jahren. Doch zurzeit werden wir das Gefühl nicht los, dass bei allen wichtigen Debatten auf die nächste Mandatsperiode verwiesen wird. Kaufkraft und Löhne verbessern, Arbeitsplätze verteidigen, die Wohnungskrise stoppen, Steuergerechtigkeit schaffen, Investitionen in die Zukunft vorneh-

men, eine bessere Work-Life Balance ermöglichen, unser Sozialsystem stärken, das Klima schützen, zukünftige Generationen ein sicheres Leben gestalten, all dies müssten jetzt passieren. Gerade jetzt!

Es ist uns nicht bekannt, dass all diese Krisen nebst der Covidkrise ein „Stillhalteabkommen“ mit der Regierung bis 2023 deklariert hätten.

Uns mit allen notwendigen Reformen bis auf die nächste Legislaturperiode zu trösten, reicht nicht. Uns heute mit Versprechen abspeisen, dass es momentan keine Austeritätspolitik geben wird, reicht nicht. Wir haben den „Zukunftspak“ nicht vergessen! Dieses Sparpaket auf Kosten der Steuerzahler war ein Kahlschlag, den die Politik sofort nach den Parlamentswahlen 2013 ausgeübt hat. Dies wird der OGBL 2023 nicht zulassen. Wir erwarten ein politisches Engagement, dass die Kosten für diese Krise nicht von uns, nicht von den Arbeitnehmern bezahlt werden. Nicht

jetzt und auch nicht nach den Wahlen.

Genau das Gegenteil muss passieren. Gerade jetzt muss den tausenden Arbeitnehmern, Rentnern und ihren Familien geholfen werden. Gerade jetzt muss die Politik für mehr soziale Gerechtigkeit einstehen.

Dies kann jedoch nur passieren, wenn die arbeitende Gesellschaft und ihre Familien auch reell wahrgenommen werden. Wenn auf sie gehört wird. Wenn ihrer Gewerkschaft die notwendige Anerkennung gilt und sie als „forces vives de la nation“ weiterhin mit einbezogen werden ins politische Geschehen. Wenn Alle gemeinsam an unserem Modell Luxemburg festhalten. Auch dies ist gerade jetzt unabdingbar.

Doch zurzeit wird man das Gefühl nicht los, die Regierung verweile bezüglich des Sozialdialogs ebenfalls im Dornröschenschlaf. Das Kriseninstrument „Tripartite“ wird in dieser Jahrhundertkrise als nicht



angebracht gesehen von Politik und Patronat. Das „Comité permanent du travail et de l'emploi“ hat in diesem Jahr von drohenden Betriebsschließungen und Massenentlassungen noch nicht ein einziges Mal getagt. Die seltenen nationalen Zusammentreffen wie „Semestre européen“ oder „Gesondheetsdësch“ scheinen mehr Alibi- als wirkliche Diskussionsveranstaltungen zu sein. Im „Haut Comité pour l'Industrie“ sprechen Wirtschaftsminister und „Fedil“ über die ökologische Transition, ohne Gewerkschaften. Dabei hatte der vorherige Wirtschaftsminister uns im Jahr 2017 zugesagt, die Gewerkschaften seien in Zukunft auch in diesem Gremium vertreten.

Doch das letzte Beispiel mangelnden Dialoges schlägt dem Fass den Boden aus: die nationale Klimaaktionsplattform, die im Rahmen des Klimagesetzes vom OGBL eingefordert wurde um gerade eben einen strukturierten Sozialdialog zum Thema Klimatransition zu ermöglichen, soll end-

lich tagen. Ohne Gewerkschaften! Während 7 Vertreter der Arbeitgeberseite, 5 Vertreter aus Organisationen der Zivilgesellschaft, 6 Vertreter von Staat und Gemeinden eingeladen sind, ging keine Einladung an die national repräsentativen Gewerkschaften. Lediglich 2 Vertreter der „Chambre des Salariés“ sind vorgesehen.

Es scheint, als würde die aktuelle Regierung die Interessen der Arbeitgeber und des Kapitals als wichtiger betrachten, als die der hunderttausenden Beschäftigten, Rentnern und Familien. Ganz so als wären sie weniger betroffen von der Klimakrise.

Dies wird mit dem OGBL so nicht durchgehen. In unserem Einsatz für eine gerechtere Zukunft, werden wir dafür kämpfen mit einbezogen zu werden. Auf allen politischen Ebenen. Und wenn sie uns nicht hören wollen, dann werden sie uns sehen.

Denn auch hier erinnern wir an den großen Unmut gegenüber der falschen

Politik nach der letzten Krise, der Wirtschaftskrise, mit anschließender Großdemonstration aller Gewerkschaften am 16. Mai 2009!

Und wir erinnern daran, dass es sich auch zu heutigen Zeiten lohnt sich gewerkschaftlich einzusetzen. Schließlich konnten wir in den vergangenen Tagen einige gewerkschaftliche Errungenschaften und Erfolge verbuchen: Die Indextranche ist am 1. Oktober erfallen. Es sieht letzten Endes danach aus, dass das Kindergeld schlussendlich doch bereits ab dieser Tranche reindexiert wird. Den tausenden französischen Grenzgängern werden nach großem Einwand unserer Seite die ungerichten maßlosen Steuererhöhungen (vorläufig) nachgelassen.

All dies auch dank dem OGBL. Gerade jetzt! ♦



**Nora Back,**  
Präsidentin des OGBL

**Zurzeit wird man das  
Gefühl nicht los, die Regierung  
verweile bezüglich des Sozialdialogs  
im Dornröschenschlaf.**



Nora Back

# Es besteht ein sozialer Notstand und es ist Zeit zum Handeln!



Das OGBL-Nationalkomitee hielt am 28. September im Saal des Kirchberg-Konferenzentrums in Luxemburg sein erstes Treffen nach der Sommerpause ab. Es war ein wichtiges Treffen, bei dem der OGBL seine Prioritäten für die kommenden Monate festlegte. Der Start in den Herbst steht ganz im Zeichen der Offensive, die der OGBL nunmehr starten will. Wir haben in der Tat einen sozialen Notstand und keine Zeit mehr zu verlieren. Die Zeit zum Handeln ist jetzt!

Die politischen Nachrichten der letzten Monate standen ganz im Zeichen der sanitären Krise, leider zum Nachteil anderer dringender Themen, die für den OGBL ebenso wichtig sind: Kaufkraft, Löhne, Beschäftigung, Wohnen, Steuern, Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit, soziale Sicherheit... Die größte Gewerkschaft des Landes kann sich nicht länger mit der abwartenden Haltung der Regierung in Bezug auf all diese brennenden Fragen

zufriedengeben, die das tägliche Leben aller Arbeitnehmer und ihrer Familien, die in Luxemburg leben und/oder arbeiten, unmittelbar betreffen.

Dem OGBL war es ein besonderes Anliegen, die Regierung daran zu erinnern, dass eine Legislaturperiode fünf Jahre und nicht nur drei Jahre dauert (die nächsten nationalen Wahlen finden erst 2023 statt). Im Gegensatz zu den Signalen, die



sie derzeit aussendet, hat die Regierung noch genügend Zeit und Mittel, um die ehrgeizigen Reformen durchzuführen, die im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien, die in den letzten Monaten schon genug gelitten haben, notwendig sind. Alle Indikatoren zeigen, dass die Ungleichheiten, die Armut und die Unsicherheit, die Luxemburg schon lange vor der Gesundheitskrise heimsuchten, während der Krise nur noch zugenommen haben.

Zwei Wochen vor der Rede des Premierministers zur Lage der Nation und dem Haushalt des Finanzministers hat der OGBL die Regierung dazu aufgerufen, in der zweiten Hälfte ihrer Amtszeit nicht nachlässig zu sein. „Es gibt noch viel zu tun. Jetzt ist es an der Zeit zu handeln. Jetzt ist es an der Zeit, etwas für die Arbeitnehmer und ihre Familien zu tun. Jetzt ist es an der Zeit, die richtigen Akzente zu setzen“, betonte OGBL-Präsidentin Nora Back.

Die sanitäre Krise liegt noch nicht ganz hinter uns. Der Aufschwung hat bereits begonnen, aber er muss nun politisch durch geeignete Maßnahmen begleitet werden. Der OGBL hat es nicht versäumt, die Regierung daran zu erinnern, als Ende September ein Austausch zwischen den repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene und dem Premierminister in Begleitung seiner beiden Vizepremiere stattgefunden hat. Der OGBL begrüßt zwar die Bereitschaft der Regierung, in den kommenden Jahren von einer Sparpolitik Abstand zu nehmen, doch die größte Gewerkschaft des Landes warnte, dass der OGBL in dieser Hinsicht kompromisslos sein und sich jedem sozialen Rückschritt kategorisch widersetzen werde. „Wenn wir sagen, dass es keine Sparmaßnahmen geben darf, bedeutet das, dass nicht an den falschen Stellen gespart werden darf, sondern dass Investitionen in das Gesundheitswesen, in Schulen, in die Forschung, in den Kampf gegen den Klimawandel, in den Wohnungsbau und in viele andere Bereiche getätigt werden müssen“, so die OGBL-Präsidentin.

Und das gilt natürlich sowohl für die zweijährige Amtszeit der jetzigen Regierung als auch für die nächste Amtszeit, unabhängig von der Zusammensetzung der Nachfolgeregierung.

Was den OGBL seit dem ersten Tag der Krise antreibt, gilt auch weiterhin: Diese sanitäre Krise darf nicht zu einer schweren Wirtschaftskrise werden und zu einer tiefen sozialen Krise führen! Und genau deshalb müssen wir jetzt handeln.

Genau aus diesem Grund startet der OGBL in diesem Herbst eine große nationale Kampagne unter dem Motto „Gerade jetzt!“, die sich auf sechs große Themenblöcke stützt, die der OGBL als Prioritäten in diesem Aufschwung identifiziert hat: Kaufkraft und Löhne, Beschäftigung, Wohnen, Steuern, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie soziale Sicherheit. Wir widmen unser zentrales Dossier in dieser Ausgabe von Aktuell diesen Themen und laden Sie ein, den Forderungskatalog zu durchstöbern. ◊

**GERADE  
JETZT!**

- Mehr Kaufkraft, bessere Löhne
- Sichere Arbeitsplätze
- Eine echte Work-Life-Balance
- Eine starke soziale Sicherheit
- Eine gerechte Steuerpolitik
- Eine aktive Politik für erschwingliches Wohnen

## Eine Tripartite noch vor Jahresende?

Der OGBL und die beiden anderen landesweit repräsentativen Gewerkschaften wurden am 21. September von Premierminister Xavier Bettel und den beiden Vizepremieren Dan Kersch und François Bausch empfangen, um ihre Forderungen im Hinblick auf die für den 13. Oktober geplante Rede zur Lage der Nation vorzutragen.

Obwohl die Mitglieder der Regierung relativ diskret blieben, was ihre Absichten und die allgemeine Ausrichtung der Rede des Premierministers betraf, ließ Letzterer jedoch verlauten, dass er nun die Möglichkeit nicht mehr ausschließe, noch vor Ende 2021 eine Sitzung des Dreier-Koordinierungsausschusses (also der berühmten „Tripartite“) einzuberufen. Die Tripartite ist seit Beginn der Krise nur ein einziges Mal zusammengetreten und hat sich dabei nur mit einer sehr begrenzten Anzahl von Themen befasst. Der OGBL hat seinerseits nicht aufgehört, neue Sitzungen der Tripartite zu fordern, um endlich alle Fragen zu behandeln, die im Zusammenhang mit der Beendigung der Krise angegangen werden müssen.



# Reform der beruflichen Wiedereingliederung

**Eher eine Fata Morgana als eine Verbesserung für die Arbeitnehmer!**

Am 1. November 2020 ist das neue Gesetz zur beruflichen Wiedereingliederung in Kraft getreten. Seitdem sieht sich der OGBL mit zahlreichen Problemen bei der Auslegung und Anwendung des Gesetzes konfrontiert, die sich zum Nachteil der wiedereingegliederten Arbeitnehmer auswirken, insbesondere im Hinblick auf die Ausgleichszulage. Die betreffende Reform der Wiedereingliederung wurde jedoch als Abhilfe angepriesen, gerade bezüglich der Ausgleichszulage.

Die Ausgleichszulage wird vom Beschäftigungsfonds gezahlt, wenn die Wiedereingliederung (Anpassung des Arbeitsplatzes,

für den der Arbeitnehmer für ungeeignet erklärt wurde) eines Arbeitnehmers zu einer Verringerung des Gehalts im Vergleich zu dem vor der beruflichen Wiedereingliederung bezogenen Gehalt führt.

Nach der früheren Gesetzgebung war es beispielsweise nicht möglich, dass ein wiedereingliederter Arbeitnehmer in den Genuss einer Gehaltserhöhung im Rahmen seiner beruflichen Laufbahn, einer Prämie oder einer finanziellen Belohnung für seine Arbeit kam. Der Betrag, der den Referenzbetrag (\*) übersteigt, wird vom Betrag der Ausgleichszulage abgezogen.

Der OGBL ist mehrmals bei den politisch

Verantwortlichen interveniert, um eine grundlegende Reform des Systems zu fordern, die die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer wiederherstellt, unabhängig davon, ob sie innerhalb eines Unternehmens wiedereingegliedert werden oder nicht.

Der frühere Minister für Arbeit und Beschäftigung, Nicolas Schmit, hatte sich für eine Verbesserung der finanziellen Situation der wiedereingegliederten Arbeitnehmer eingesetzt, damit sie endlich wie alle anderen Arbeitnehmer in den Genuss von Aufstiegsmöglichkeiten und Prämien kommen können. Die Lösung eines „Einfrierens der Ausgleichszulage“ war ein möglicher Ansatz. Der OGBL





seinerseits stellte sein Modell der Ausgleichszulage als Ergänzung zum „Einfrieren der Ausgleichszulage“ vor. Trotz der guten Absichten spiegelt das neue Gesetz diese Gleichbehandlung nicht wider.

Dies ist nur einer von mehreren Punkten, wie z. B. das Verfahren der Wiedereingliederung, die widersprüchlichen Stellungnahmen des Arbeitsmediziners und des kontrollärztlichen Dienstes der Sozialversicherung, die Quote, der Schutz des Personalvertreters, die Pauschalentschädigung usw., die zu einem Treffen mit dem Arbeitsministerium führten.

Bei diesem Treffen konnte der OGBL viele seiner Forderungen darlegen, und das Arbeitsministerium erklärte sich bereit, eine Lösung für die Probleme zu finden, mit denen Arbeitnehmer in der Wiedereingliederungsprozedur oder die bereits wiedereingegliedert wurden, tagtäglich konfrontiert sind.

Eine der wichtigsten Schlussfolgerungen war jedoch, dass nach wie vor der politische Wille besteht, das derzeitige

System der beruflichen Wiedereingliederung grundlegend zu reformieren und gegebenenfalls auch das Invaliditätssystem zu überprüfen. Um dies zu erreichen, müssen sich die Ministerien für soziale Sicherheit, Gesundheit und Arbeit auf ein einheitliches System einigen. Der OGBL ist auf jeden Fall bereit, diese Gespräche so schnell wie möglich zu führen, um ein transparentes und kohärentes System zum Schutz von Arbeitnehmern einzurichten, die aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung nicht mehr in der Lage sind, ihre letzte Tätigkeit auszuüben.

In der Zwischenzeit fordert der OGBL dringend eine Lösung bezüglich der Frage der Entschädigung, damit wiedereingegliederte Arbeitnehmer nicht länger gegenüber anderen gesunden Arbeitnehmern benachteiligt werden. ◊

---

(\*) Definition des Referenzbetrags = durchschnittliches monatliches beitragspflichtiges Einkommen, das in den 12 Kalendermonaten vor der -Entscheidung zur beruflichen Wiedereingliederung erzielt wurde



**Carlos Pereira**  
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands  
**Lynn Settinger**  
Zentralsekretärin

# Die Pandemie hat die Krise der Grundschule verschärft

Zum Schulstart stellte das SEW den Katalog seiner Hauptforderungen vor. Nachdem die Bildungspolitik sich seit vielen Monaten ausschließlich mit den Covid-19-Maßnahmen befasst hat, haben sich die Probleme in unserem Bildungssystem weiter verschärft.

Nach der heftigen Kritik des SEW/OGBL hieß es in einem Pressekommentar, dass das SEW und Minister Meisch in diesem Leben wohl keine Freunde mehr werden würden. Das kann das SEW sehr wohl akzeptieren, hat es doch in der Schulgemeinde mehr Freunde und Ansehen als der Minister.

Alle Schulpartner bemängeln die Dialogverweigerung des Ministers. Dabei hat er viel hinzugelernt. War er anfangs in Versammlungen eher überrascht, wenn das SEW seine Ansichten nicht teilen wollte, so knüpfte er in einer zweiten Phase die Teilnahme an Verhandlungen an die Bedingung im Voraus seinen Maßnahmen zuzu-

stimmen, um ein kleines Wörtchen bei der Umsetzung der Maßnahmen in die Praxis mitreden zu dürfen. Für das SEW ein klares „No-No“. Nach heftiger Kritik änderte der Minister seine Strategie dahingehend, dass er die Schulpartner zu Rücksprachen einlädt. Wobei er allerdings nicht weiter auf Vorschläge und Kritik reagiert, sondern nur verspricht darüber nachzudenken...

Die Verweigerung jeglicher Form des Dialogs vom Minister, sei es mit Elternvertretern, mit LehrerInnen oder mit den Gewerkschaften, hat zur Folge, dass sich in den Schulen allgemeine Resignation breitmacht. Bei dem Schulpersonal finden die Maßnahmen des Ministers keine Unterstützung und ernten oft heftige Kritik.

Zum Schulstart ging der Minister in einer peinlichen Selbstinszenierung und Selbstbeweihräucherung zum Aktivismus über und kündigte eine große Zahl von neuen Reformprojekten an, für die aber keine konkreten Pläne vorliegen.

Neben dem fehlenden Dialog und der diktatorischen Vorgehensweise des Ministers hat das SEW auf weitere bestehende Probleme hingewiesen.

Die Reform des Grundschulgesetzes von 2009 beinhaltet eine Neuberechnung der wöchentlichen Schulstunden. Der „Contingent“ wird berechnet aus der Zahl der SchülerInnen und einem lokalen Sozialindex. Er wurde über einen Zeitraum von 10 Jahren schrittweise angepasst. Leider wurden dadurch weit mehr als 10.000





wöchentliche Schulstunden abgeschafft. Die Zahl der SchülerInnen pro Klasse stieg an und die Schulen sahen sich genötigt Unterstützungsmaßnahmen zu kürzen oder abzuschaffen.

Das SEW fordert, dass das „Contingent“ wieder auf den Stand von 2009 gebracht wird, insbesondere, da immer mehr SchülerInnen eine angepasste Betreuung brauchen und die Leistungsschere immer weiter auseinandergeht. Die Chancengerechtigkeit muss gestärkt werden.

In der Grundschule herrscht seit einigen Jahren ein gravierender LehrerInnenmangel. Der Beruf verliert an Attraktivität. Immer weniger junge Leute schreiben sich ins Studium ein. LehrerInnen, die es sich finanziell leisten können, flüchten aus dem Beruf.

Viele LehrerInnen haben in einer repräsentativen Befragung des SEW angegeben, dass sie vom Beruf abraten würden und erklären gleichzeitig, dass sie gerne in der Klasse unterrichten.

Einer der Hauptgründe für diesen Missstand ist die Einführung der Verwaltungslogik in der Schule. Meisch hat durch die Einführung der regionalen Direktionen das Prinzip der „Cogestion“ (Mitbestimmung) durch die „comités d'école“ außer Kraft gesetzt.

LehrerInnen in den Schulen arbeiten lösungsorientiert, d.h. nach dem „um zu“-Prinzip. Es gilt schnell und unbürokratisch den Kindern zu helfen. Kinder sind nun mal keine Akten, die man verwaltungstechnisch bearbeiten kann. Sie können auch nicht mal für längere Zeit auf dem Schreibtisch abgelegt werden. LehrerInnen sind deshalb gewohnt gewesen in Eigenverantwortung schnell nach Lösungen zu suchen und zu improvisieren.

In den Regionaldirektionen wird prozedurorientiert gearbeitet, d.h. nach dem „wenn, dann“-Prinzip. Da sie Verantwortung scheuen, werden Probleme nach Prozeduren „abgearbeitet“. Wird ein Kind

gemeldet, dann läuft die Verwaltungsmaschinerie an. Akten werden angelegt, die externen Spezialisten organisieren Versammlungen, beraten, schreiben Berichte (oder lassen sie von den LehrerInnen schreiben). Schließlich, nach langer Zeit, geschieht ... gar nichts, da alle personalen Mittel durch den Verwaltungsaufwand abgeschöpft wurden.

So verzichten viele LehrerInnen darauf Hilfsmaßnahmen anzufordern.

Der Regionaldirektor wurde als Kontrollorgan konzipiert. Es ist nicht seine Aufgabe das Lehrpersonal in seiner immer schwierigeren Mission zu unterstützen. Pädagogische Kompetenz ist nicht gefragt.

Dabei wird das SEW in den letzten Monaten immer häufiger mit Affären befasst, wo LehrerInnen durch die Regionaldirektion unter Druck gesetzt werden.

Das SEW verlangt die Abschaffung der Regionaldirektionen, die unheimlich viele Ressourcen verschlingen und in den Schulen nicht als Teil der Lösung, sondern als Teil des Problems gesehen werden.

Die Attraktivität des Lehrerberufs kann nur dadurch wiederhergestellt werden, indem den LehrerInnen wieder Verantwortung und Initiative übertragen werden. Alle verfügbaren Kräfte müssen zudem bei der Arbeit mit den Kindern eingesetzt werden.

Um dem Lehrermangel zu begegnen, greift der Minister auf Quereinsteiger zurück. Mit einem Bachelordiplom, das entfernt mit den Fächern der LehrerInnenausbildung in Verbindung gebracht werden kann, kann jeder in einer einjährigen Fortbildung, während er schon den Beruf ausübt, Lehrer werden. Diese Notlösung wird vom Minister hoch gelobt. Leider wird dadurch die LehrerInnenausbildung entwertet, was sich wiederum sehr negativ auf das Ansehen des Berufs auswirkt.

Das SEW verlangt, dass die Rahmenbedingungen in den Schulen wieder so gewährleistet werden, dass die Attraktivität des

Berufs in Zukunft wiederhergestellt wird.

In den nächsten Wochen wird sich das SEW mit weiteren Themen im Detail befassen müssen:

- Die Lage der „chargés de cours“ (Lehrbeauftragten) bleibt weiter prekär. Das SEW verlangt u.a. Ausbildungsmaßnahmen auf der Uni.lu, wobei die Rahmenbedingungen so organisiert werden müssen, dass sie den Lebensumständen der Kandidaten gerecht werden.
- Internationale Schulen schießen wie Pilze aus dem Boden. Zersplitterung der Gesellschaft, schleichende Privatisierung des Unterrichts und schlechte Arbeitsverträge für die meist ausländischen Lehrer sind nur einige Probleme, die aufgegriffen werden müssen.
- „Digitalisierung“ ist aktuell das Patentrezept der Bildung. Es wird der Anschein erweckt, dass es praktisch reicht, die Kinder vor den Bildschirm zu setzen und automatisch und ohne größere Anstrengung werden sie intelligenter. Studien haben allerdings gezeigt, dass der Einsatz von digitalen Medien in der Grundschule (!) beim Lesen- und Schreibenlernen sich meist kontraproduktiv auswirkt. Das SEW wird sich mit den Folgen des übermäßigen Bildschirmkonsums auseinandersetzen.

Es bleibt viel zu tun. ◊



Patrick Arendt Präsident des SEW

# Für Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor

**Der OGBL wird einen Ausschluss von den Gehälterdiskussionen im Öffentlichen Dienst nicht länger hinnehmen**

Vor kurzem fand auf Schloss Senningen ein Austausch zwischen dem Minister des Öffentlichen Dienstes, Marc Hansen und einer Delegation des OGBL mit Vertretern der vier im öffentlichen Sektor tätigen Berufssyndikate des OGBL statt: Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband, Syndikat Gesundheit und Sozialwesen, Syndikat Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband, Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL).

Auslöser dieser grundsätzlichen Unterredung war die Tatsache, dass die OGBL-Syndikate des öffentlichen Sektors erst aus der Presse erfuhren, dass ein neues Gehälterabkommen für den Öffentlichen Dienst unterzeichnet wurde. Der OGBL wurde nicht einmal, wie sonst üblich, vorab informiert.

Der OGBL hat sich daraufhin schriftlich an den Minister für den öffentlichen Dienst, Marc Hansen, gewandt, um dagegen Einspruch zu erheben und die Einbeziehung des OGBL in alle geplanten Diskussionen und Arbeitsgruppen zu fordern. Er hat

daran erinnert, dass das Nichteinbeziehen des OGBL/Landesverband umso erstaunlicher ist, als dass dieser seine Resultate bei den letzten Wahlen zur Kammer der Staatsbeamten und öffentlichen Angestellten ausbauen konnte und der OGBL mittlerweile Kooperationsvereinbarungen mit vier Vereinigungen aus dem öffentlichen Dienst abgeschlossen hat (ADESP, APPJ, GLCCA und APCCA).

Vor allem unterstrich der OGBL dass das Gehälterabkommen direkt oder indirekt Auswirkungen auf die Lohnbedingungen der Beschäftigten bei der CFL, der Arbeitnehmer im Gesundheits- und Pflegesektor, im sozioedukativen Bereich, bei den Gemeinden und beim Staat hat. Der OGBL ist in all diesen Bereichen die Mehrheitsgewerkschaft.

Zehntausende Arbeitnehmer dieser Sektoren sind also abhängig von Verhandlungen mit der alleinigen CGFP – die als Gewerkschaftsverband der Beamten und öffentlichen Angestellten gar nicht den Anspruch erhebt, die Interessen von Arbeitnehmern zu vertreten und werden

vor vollendete Tatsachen gestellt, ohne dass ihre Gewerkschaft und ihre demokratisch gewählten Personalvertreter mit am Tisch sitzen.

Der OGBL hat dem Minister dargelegt, dass die Bestimmungen der Lohnabkommen im öffentlichen Dienst in der Vergangenheit zu Problemen bei der Umsetzung in den einzelnen davon abhängigen Sektoren geführt haben, die während der Verhandlungen nicht berücksichtigt worden waren – so z.B. bei der CFL, wo das Gehälterabkommen von 2015 zu einer Verschlechterung der Attraktivität verschiedener Karrieren geführt hat.

Es ist für den OGBL also nicht mehr hinnehmbar von diesen Verhandlungen grundsätzlich ausgeschlossen zu sein. Er hat dem Minister des Öffentlichen Dienstes dementsprechend seine Vorstellungen für Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor dargelegt.

Die allgemeine Lohnentwicklung und wesentliche Rahmenbestimmungen würden in diesen Globalverhandlungen festgelegt, die dann in den einzelnen Lohn-



abkommen und Kollektivverträgen, unter Respekt der jeweiligen Mehrheitsverhältnisse, in Anbetracht der jeweiligen Spezifitäten des Sektors umgesetzt würden. Dieses Modell könnte weiter auch auf andere öffentliche Betriebe ausgedehnt werden, wo die Verbindung zur Lohnentwicklung nicht oder nicht mehr besteht – etwa auf die Universität, die öffentlichen Forschungszentren, das LNS, Luxtram und die Arbeitnehmer bei der Post.

Der Minister zeigte sich nicht offen für ein solches Modell, und verwies darauf, dass er durchaus nicht ausschließlich mit der CGFP verhandele, da er und andere Regierungsmitglieder ja sehr wohl mit Unterorganisationen des OGBL oder mit dem OGBL assoziierten Vereinigungen Verhandlungen aufgenommen hätte – etwa bei der Polizei oder den Fluglotsen.

Außerdem hätten seiner Ansicht nach die vom OGBL geführten Kollektivverhandlungen auch Auswirkungen auf die Beamten – so sei er jedes Mal mit Reklamationen von unzufriedenen Beamten konfrontiert, wenn der OGBL Verbesserungen bei den Staatsarbeitnehmern verhandelt habe. Die CGFP müsse also im Gegenzug zu die-

sen Verhandlungen eingeladen werden.

Für die OGBL-Vertreter war dies ein unzulässiger Vergleich, da in all den genannten Sektoren eine direkte Abhängigkeit vom Lohnabkommen im Öffentlichen Dienst besteht. Der OGBL betonte, dass es ihm mit seinem Modell von Globalverhandlungen auch nicht darum ginge, die CGFP auszuschließen. Er erinnerte daran, dass er auch nie abgelehnt hat, dass die CGFP z.B. in der paritätischen ASFT-Kommission, die die Umsetzung des Lohnabkommens im SAS-Kollektivvertrag berechnet, vertreten hat und er lehnt auch nicht ab, dass diese Vertretung auch in Zukunft, in einem einheitlichen Kollektivvertrag für den Gesundheitssektor, beibehalten wird.

Da, nach Austausch der Argumente, der Minister weiterhin keine Bereitschaft zeigte, in diese Richtung zu gehen, wird der OGBL und seine Syndikate nun über weitere Schritte nachdenken, um seinen nicht mehr weiter hinnehmbaren Ausschluss von den Verhandlungen im Öffentlichen Dienst anzufechten.

Neben dem Austausch über die Teilnahme bei den Verhandlungen im öffentlichen Dienst unterbreitete der OGBL dem

Minister auch seine Überlegungen zu verschiedenen aktuellen Themen, die den öffentlichen Dienst betreffen, darunter insbesondere:

- die Privatisierungstendenzen im öffentlichen Sektor;
- das Bewertungssystem, das jetzt kritisch überprüft werden soll und das der OGBL von Anfang an abgelehnt hat;
- die Ausarbeitung einer neuen großzügigen Verordnung zur Telearbeit im Öffentlichen Dienst;
- die Besteuerung der Telearbeit bei Beamten, Angestellten und Arbeitnehmern im öffentlichen Bereich, die jenseits der Grenze wohnen;
- die Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz;
- Benachteiligungen von öffentlichen Angestellten bei befristeten Verträgen und beim Schutz vor Entlassung bei Langzeitkrankheiten.

Der OGBL wird zu einzelnen Punkten dem Minister schriftliche Vorschläge zukommen lassen. Trotz der unterschiedlichen Haltung zur Teilnahme an den Gehälterverhandlungen laufen die Diskussionen also weiter. ◊



**Gemeinsam für eine gerechte Zukunft**

# Kongress von IndustriALL Global Union



Die Industriesyndikate des OGBL nahmen am 3. Kongress der IndustriALL Global Union teil. In diesem Dachverband sind Gewerkschaftsorganisationen zusammengeschlossen, die Arbeitnehmer in der Metall, Chemie-, Energie-, Bergbau- und Textilindustrie sowie in verwandten Branchen in mehr als 100 Ländern weltweit vertreten.

Während des Kongresses gab es zahlreiche Diskussionen und Debatten, die zur Wahl eines neuen Führungsteams und zur Annahme eines Aktionsplans für die nächsten vier Jahre führten. Die Gewerkschaften weltweit und ihre Mitglieder sind derzeit mit einer Reihe von Krisen konfrontiert: wachsende Ungleichheit, sich verändernde Arbeitsformen, Klimawandel und die Covid-19-Pandemie. Die Arbeitnehmer brauchen starke Organisationen, um einen

Weg durch diese Krisen zu finden und um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer nicht den Preis dafür zahlen.

Der OGBL und eine große Gruppe von Bruder- und Schwesterorganisationen haben sich für einen ehrgeizigen, integrativen und fortschrittlichen Aktionsplan eingesetzt. Die globale Gewerkschaftsbewegung hat eine historische Verantwortung, sich mit den großen Trends auseinanderzusetzen, die die Zukunft der Arbeit prägen, darunter Klimawandel, Digitalisierung und Industrie 4.0. Es versteht sich von selbst, dass wir eine gerechte Transition fordern!

Auf dem Kongress schloss sich der OGBL seinen Kollegen an und forderte eine stärkere Vertretung von Frauen in der Gewerkschaftsbewegung und bei IndustriALL. Mit Unterstützung des OGBL wurden auch

Solidaritätsbekundungen mit den Gewerkschaftskollegen in Algerien, Belarus, Indonesien, Südkorea und Afghanistan angenommen. Im letzteren Fall bleiben Frauen und Gewerkschafter die Zielscheibe, und es wird vom Rest der Welt gefordert, dass diese vorrangige Unterstützung bekommen sollen, um Gräueltaten zu stoppen und zu verhindern. ◊



**Stefano Araujo**

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



## Südkorea

# OGBL fordert die sofortige Freilassung des KCTU-Vorsitzenden

Mit Entsetzen erfuhr der OGBL von der Verhaftung des Vorsitzenden des koreanischen Gewerkschaftsbundes (KCTU), Kyeung Soo Yang, Anfang September und die Durchsuchung des Sitzes seines Verbandes durch die südkoreanischen Behörden.

Der OGBL verurteilt aufs Schärfste diesen schweren Angriff auf die Freiheit und auf die gewerkschaftlichen Aktivitäten, der gegen die Grundsätze einer freien und demokratischen Gesellschaft verstößt.

Kyeung Soo Yang wurde mit der Begründung in Untersuchungshaft genommen, dass eine von der KCTU am 3. Juli organisierte Demonstration, bei der ein Moratorium für Entlassungen und dringende Maßnahmen zur Bewahrung des Lebens und des Lebensunterhalts der Arbeitnehmer gefordert wurden, angeblich den Verkehr behinderte und gegen das Versammlungsgesetz sowie die Maßnahmen zur Bekämpfung ansteckender Krankheiten im Rahmen von Covid-19 verstoßen habe.

Wie Maina Kia, der ehemalige UN-Sonderberichterstatter für das Recht auf friedliche Versammlung und Vereinigungsfreiheit, bereits 2016 in einem Bericht an den UN-Menschenrechtsrat über Südkorea schrieb: „Die Anklage vor Gericht, die Kriminalisierung von Versammlungsteilnehmern, insbesondere aus Gründen der Bewegungsbehinderung, kriminalisiert de facto das Recht auf friedliche Versammlung. (...) Die Entscheidung, die Teilnehmer strafrechtlich zu verfolgen, und noch mehr, sie wegen des schwerwiegenden Delikts der allgemeinen Verkehrsbehinderung anzuklagen, spiegelt den Wunsch der Behörden wider, von öffentlichen

Versammlungen abzuschrecken.“ Der ehemalige UN-Sonderberichterstatter erinnerte auch daran, dass Versammlungen eine ebenso legitime Nutzung des öffentlichen Raums sind wie kommerzielle Aktivitäten oder der Fahrzeug- und Fußgängerverkehr.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass in Südkorea keine neuen Fälle von Covid-19 festgestellt wurden, die in irgendeiner Weise mit der Teilnahme an der Demonstration vom 3. Juli zusammenhängen.

Die Verhaftung des Vorsitzenden des größten südkoreanischen Gewerkschaftsbundes erfolgt zudem nur wenige Wochen vor einem Generalstreik, den die

KCTU für Oktober plant. Es ist klar, dass dies als Versuch der südkoreanischen Behörden angesehen werden muss, die Arbeitnehmer einzuschüchtern und von der Fortsetzung ihrer gewerkschaftlichen Aktivitäten abzuhalten.

In einem Schreiben an den koreanischen Gewerkschaftsbund – mit Kopie an den Botschafter der Republik Korea bei der Europäischen Union und an den luxemburgischen Außenminister – sichert der OGBL dem KCTU seine Unterstützung zu und fordert gemeinsam mit ihm die sofortige Freilassung von Kyeung Soo Yang sowie eine Entschädigung für den Schaden, der dem KCTU und seinen Mitgliedern möglicherweise entstanden ist. <



## Neues französisch-luxemburgisches Steuerabkommen

# Scheinheilige Politik und undurchsichtige Umsetzung auf französischer Seite führen zu einer erheblichen Steuererhöhung!

**Trotz der politischen Erklärungen der Finanzminister auf beiden Seiten der Grenze führt die Umsetzung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens in Frankreich tatsächlich zu einer erheblichen Steuererhöhung für Grenzgängerhaushalte mit gemischten Einkommen!**

Trotz eines ersten Zusatzabkommens zum Steuerabkommen vom 20. März 2018, das 2019 von beiden Ländern unterzeichnet wurde und das „garantierte“, dass es keine Auswirkungen auf die Gehaltseinkünfte französischer Grenzgänger geben würde, bringt das Inkrafttreten des neuen Steuerabkommens in diesem Jahr eine böse Überraschung für Ehepaare mit Einkünften beiderseits der Grenze mit sich, die von einer Erhöhung der Jahressteuer um einige hundert Euro bis hin zu mehreren tausend Euro reicht.

Das Ziel des Abkommens (und seines Zusatzes) ist an sich eindeutig: Das Abkommen zielt darauf ab, „... die Doppelbesteuerung zu vermeiden und (die) Steuerflucht oder -hinterziehung vom Einkommen zu verhindern...“, wie es in seinem Titel ausdrücklich heißt.

Warum also werden die Löhne in dieses Abkommen einbezogen, das sich in erster Linie mit den Mechanismen zur Steuervermeidung bei Handelseinkünften, Vermögen und Gesellschaften befasst? Bedeutet dies, dass alle kleinen französischen Grenzgänger in Luxemburg als potenzielle Steuerhinterzieher betrachtet werden?

Es muss gesagt werden, dass, auch wenn

das Abkommen den OECD-Standards folgt und es daher „technisch“ gesehen keine direkte Doppelbesteuerung gibt, die Umsetzung dieses Abkommens eine echte politische Täuschung nicht verhindert: Seine konkreten Auswirkungen sind nämlich in der Tat manchmal sehr nahe an einer Doppelbesteuerung...

Bis 2020 wurden bei der Globalberechnung („Mondialisation“) der Einkünfte in Frankreich die luxemburgischen Einkünfte berücksichtigt, von denen die bereits in Luxemburg gezahlten Sozialbeiträge und Steuern abgezogen wurden. Mit der Umsetzung des neuen Abkommens ist dies nicht mehr der Fall, da nur die Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden: Das Gesamteinkommen, das dem französischen Steuertarif unterliegt, ist mechanisch höher, was zwangsläufig auch zu einer höheren Steuerbelastung führt. Wissend, dass der angewandte Steuersatz der für die Besteuerung in Frankreich geltende Satz ist: Wenn also die von einem Grenzgänger in Luxemburg gezahlte Steuer höher ist als die in Frankreich gezahlte, kann man sich fragen, ob es sich nicht um eine Besteuerung eines Teils der vom Steuerzahler bereits gezahlten Steuer handelt!

Darüber hinaus sind, trotz aller gegenläufigen Erklärungen<sup>2019</sup>, auch Rentner, die ihre finanzielle Situation nicht ändern können, von der Umsetzung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens betroffen, so dass ihre Steuern erheblich steigen...

Einige französische Politiker der Region

Grand Est, die 2018 und 2019 nur wenig reagiert hatten, erkennen nun ebenfalls an, dass der Umgang mit dieser Affäre nicht transparent und sogar skandalös undurchsichtig war. Einige schlagen nun zum Beispiel vor, „diese zusätzlichen Mittel für die Realisierung von Projekten zu reservieren, die das Leben der Grenzgänger erleichtern“. Aber wie werden diese Steuererhöhungen das Leben der Grenzgänger erleichtern? Die Folgen sind vielfältig: Neben den unvorhergesehenen Einkommensverlusten gibt es auch Auswirkungen auf die Schwellenwerte und die Beihilfen für Kinderkrippen, Kantinen, Kinderbetreuung usw.

Der OGBL, der sich stets für die Kaufkraft der Arbeitnehmer eingesetzt hat - unabhängig davon, ob es sich um Gebietsansässige oder Grenzgänger handelt, - spricht sich daher gegen die Umsetzung des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens aus und fordert die betreffenden Minister (Pierre Gramegna für Luxemburg und Bruno Le Maire für Frankreich) auf, dieses Steuerabkommen durch einen neuen Zusatz zu ändern, der beispielsweise gewährleisten würde, dass die bereits in Luxemburg gezahlten Steuern bei der Anwendung der französischen Steuertabelle vom Gesamteinkommen abgezogen werden. Dies wäre nur fair und würde echte Steuergerechtigkeit bedeuten.

Der OGBL wird bei den betroffenen politischen Entscheidungsträgern vorstellig werden und ein Schreiben an alle betroffenen französischen Abgeordneten der Region Grand Est senden. Der OGBL fordert auch alle geschädigten Steuerzahler





## Die französische Regierung reagiert

Der Aufschrei, der durch die Anwendung des neuen französisch-luxemburgischen Steuerabkommens ausgelöst wurde, hat bereits Wirkung gezeigt. Kurz vor Redaktionsschluss gab die französische Regierung in der Tat bekannt, dass die betroffenen Grenzgänger „ausnahmsweise für die Besteuerung ihrer Einkünfte in den Jahren 2020 und 2021 die Anwendung der Bestimmungen des alten Steuerabkommens beantragen können“. Die französische Regierung kündigte außerdem an, dass die Auswirkungen des neuen Abkommens ausgewertet und anschließend dem Parlament vorgelegt würden. Obwohl dies zweifellos ein erster Erfolg ist, wird der OGBL in dieser Angelegenheit sehr wachsam bleiben und weiterhin Druck ausüben, in Erwartung einer endgültigen Lösung, die nur durch eine neue Überarbeitung des französisch-luxemburgischen Steuerabkommens erreicht werden kann.

auf, sich an ihre Abgeordneten zu wenden und ihr Unverständnis zu äußern.

Nach der Steuerreform in Luxemburg im Jahr 2016, die eine steuerliche Gleichbehandlung zwischen ansässigen und französischen Grenzgängerhaushalten wiederherstellte, und nun der Umsetzung des Steuerabkommens im Jahr 2021 haben

französische Grenzgängerhaushalte mit gemischten Einkommen das berechtigte Gefühl, dass sie in Stereo einer drastischen Steuererhöhung und einem daraus resultierenden Kaufkraftverlust ausgesetzt sind, was langfristig dazu führen könnte, dass Luxemburg an Attraktivität verliert. Der OGBL kann diese Situation auf keinen Fall hinnehmen. ◊

# Steuerabkommen zwischen Luxemburg und Belgien: Die Toleranzschwelle für Arbeit außerhalb Luxemburgs für Grenzgänger wird auf 34 Tage erhöht

**Der OGBL begrüßt die Fortschritte, ist aber dennoch nicht ganz zufrieden...**

Während des letzten belgisch-luxemburgischen Regierungsgipfels unterzeichneten die Finanzminister beider Länder einen Zusatz zum bilateralen Steuerabkommen. Mit diesem Zusatz wird die Möglichkeit für Grenzgänger mit Wohnsitz in Belgien erweitert, 34 Tage (statt 24) außerhalb Luxemburgs zu arbeiten, ohne von ihrem Wohnsitzland besteuert zu werden.

## **Diese neue Bestimmung wird ab Januar 2022 gelten.**

Die sanitäre Krise hat gezeigt, wie wichtig die Telearbeit sowohl für die Arbeitnehmer als auch für einige Arbeitgeber ist. Aber diese erzwungene Telearbeit hat die politischen Entscheidungsträger auch an die administrativen Grenzen erinnert, die für Grenzgänger bestehen, die unterschiedlichen Steuer- und Sozialvorschriften unterliegen.

## **Unerfüllte politische Versprechen ...**

Mehrere belgische Politiker hatten zuvor angekündigt, dass für Grenzgänger eine 48-Tage-Toleranzschwelle gelten würde. Mehr noch: Kurz vor den belgischen Kommunalwahlen im Oktober 2018 hatte der damalige wallonische Ministerpräsident Willy Borsus sogar 69 Tage angekündigt (OGBL-Vertreter hatten sich mit seinem Kabinettschef getroffen, um darauf hinzuweisen, dass diese Schwelle in völligem Widerspruch zu den europäischen Sozial-





versicherungsvorschriften steht). Im Mai 2019, vor den Parlaments- und Regionalwahlen, verkündete derselbe Willy Borsus, dass eine Einigung mit einer Frist von 48 Tagen auf dem Tisch liege!!!

Es bleibt die Tatsache, dass diese Ankündigungen der belgischen Politik unbegründet waren, und dass sie einmal mehr zeigen, dass die Interessen der belgischen Grenzgänger in den Augen bestimmter Politiker nur im Vorfeld einer Wahl zählen, um Stimmen zu gewinnen...

### ... die einen bitteren Nachgeschmack hinterlassen.

Telearbeit ist, ebenso wie bestimmte Dienstleistungen außerhalb Luxemburgs, für manche Arbeitnehmer unumgänglich. Grenzgänger die morgens und abends auf überfüllten Straßen unterwegs sind, könnten hoffen, diesen Stress zu verringern, indem sie ihre Arbeit mit einem Tag Telearbeit pro Woche organisieren. Leider muss man sagen, dass der politische Wille vor den Wahlen nur ein Strohfeder war.

### Eine Angleichung an die Sozialversicherungsschwelle!

Die Forderung des OGBL in diesem Bereich ist seit mehreren Jahren klar: Angleichung der Steuerschwelle und Harmonisierung mit der in der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der sozialen Sicherheit festgelegten Schwelle, d.h. nicht mehr Tage, sondern ein Prozentsatz von 25%. Wir werden daher weiterhin auf die Missstände hinweisen.

Dies wäre ein Schritt in Richtung Gerechtigkeit für alle belgischen, französischen und deutschen Grenzgänger, die mit diesen Zwängen jonglieren müssen. ◊

### Zur Erinnerung

Die Einhaltung der Steuerschwelle entbindet den Grenzgänger nicht von der Verpflichtung, einen Nachweis über seine Tätigkeit auf luxemburgischem Gebiet zu führen. Diese Beweise werden im Falle einer Prüfung durch die belgischen Steuerbehörden verwendet. Sie müssen mindestens 5 Jahre lang aufbewahrt werden.

Infolge der sanitären Krise haben sich die belgischen und luxemburgischen Steuerbehörden darauf geeinigt, die 24-Tage-Schwelle bis zum 31. Dezember auszusetzen.

## Grenzgänger & Telearbeit

Die derzeitigen Sonderabkommen mit unseren Nachbarländern in den Bereichen soziale Sicherheit und Steuern, die sicherstellen, dass Grenzgänger nicht benachteiligt werden, laufen zu folgenden Daten aus.



Sozialversicherung

**15.11.2021**

Besteuerung

**31.12.2021**



Sozialversicherung

**31.12.2021**

Besteuerung

**31.12.2021**



Sozialversicherung

**31.12.2021**

Besteuerung

**31.12.2021**



**Ich konnte mich weiterbilden!**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

**The index?**  
My union, the OGBL, defends it.

**I've 32 days or leave and enough to pay for my holidays!**  
Thanks to my union, the OGBL.

**My rights are respected!**  
My union, the OGBL, takes care of it.

**My 13<sup>th</sup> month?**  
My union, the OGBL, negotiated it.

**Mein 13. Monatsgehalt?**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt!

**Ich habe 32 Tage Urlaub und genug Geld, um den Urlaub zu bezahlen!**  
Dank meiner Gewerkschaft, dem OGBL.

**Meine Rechte werden geachtet!**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, kümmert sich darum.

**Der Index?**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, verteidigt das.

**Bezahlbarer Wohnraum?**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, setzt sich dafür ein.

**Ich konnte mich weiterbilden!**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt!

**My 13<sup>th</sup> month?**  
My union, the OGBL, negotiated it.

**I've 32 days of leave and enough to pay for my holidays!**  
Thanks to my union, the OGBL.

**My rights are respected!**  
My union, the OGBL, takes care of it.

**The index?**  
My union, the OGBL, defends it.

**Affordable housing?**  
My union, the OGBL, is working for it.

**I was able to pursue further training!**  
My union, the OGBL, advocated for it.

**Mon 13<sup>ème</sup> mois ?**  
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui le négocie.

**J'ai 32 jours de congé et de quoi payer les vacances !**  
C'est grâce à mon syndicat, l'OGBL.

**Mes droits sont respectés !**  
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui s'en occupe.

**L'index ?**  
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui le défend.

**Un logement abordable ?**  
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui milite pour.

**J'ai pu poursuivre une formation continue !**  
C'est mon syndicat, l'OGBL, qui s'est engagé pour.

**Mäin 13. Mount?**  
Meine Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

**Ech hunn 32 Deeg Congé a Sue fir d'Vakanz!**  
Dank meiner Gewerkschaft, dem OGBL.

**Meng Rechter ginn duerchgesat!**  
Meng Gewerkschaft, den OGBL, suergt dertis.

**Den Index?**  
Eis Gewerkschaft, den OGBL, verweidegt eis.

**Bezielbare Wunnraum?**  
Meng Gewerkschaft, der OGBL, setzt sich dafür ein.

**Ech konnt mech weiterbilden!**  
Meng Gewerkschaft, der OGBL, hat sich dafür eingesetzt.

**O meu 13<sup>º</sup> mês?**  
O meu sindicato, a OGBL, negociou-o.

**Tenho 32 dias de licença e o suficiente para pagar as férias!**  
Graças ao meu sindicato, a OGBL.

**Os meus direitos são respeitados!**  
O meu sindicato, a OGBL, encarna-se por mim.

**O index?**  
O meu sindicato, a OGBL, defende-o.

**Alojamento acessível?**  
O meu sindicato, a OGBL, está a lutar por isso.

**Pude seguir uma formação contínua!**  
O meu sindicato, a OGBL, deixou-me por isso.



# Zusammen sind wir stark!

Der OGBL-Nationalvorstand, der am 28. September 2021 zusammentrat, beschloss, unsere Werbekampagne parallel zu unserer politischen Kampagne für mehr Gerechtigkeit für ArbeitnehmerInnen neu zu starten. Die Mitglieder sind die Stärke des OGBL, und jedes neue Mitglied erhöht unsere Fähigkeit, in den Betrieben etwas zu bewirken und Einfluss auf die politischen EntscheidungsträgerInnen zu nehmen, um mehr Kaufkraft, bessere Löhne, sichere Arbeitsplätze, eine echte Work-Life-Balance, eine starke soziale Sicher-

heit, eine gerechte Steuerpolitik und eine aktive Politik für bezahlbaren Wohnraum zu erreichen.

## **Die Anwerbung von Mitgliedern wird belohnt!**

Unsere Werbekampagne läuft vom 1. Oktober 2021 bis zum 31. Juli 2022. Wer in diesem Zeitraum beitrifft, zahlt 12 Monate lang einen reduzierten Monatsbeitrag von 15 €. Weitere Einzelheiten finden Sie in unserem Merkblatt). Das Faltblatt ist natürlich auch in gedruckter Form erhältlich. Bitte wenden Sie sich an die Zustän-

digen Ihres Syndikats, um die benötigten Exemplare zu erhalten.

Für die Anwerbung eines neuen Mitglieds, das mindestens 12 Monate Mitglied geblieben ist, werden Sie mit einer Prämie von 20,20 Euro pro Mitglied belohnt, wenn das geworbene Mitglied Sie als WerberIn angibt - auf [hello.ogbl.lu](http://hello.ogbl.lu) oder auf dem Mitgliedsformular.

Ab Ende 2021 können die WerberInnen anstelle einer Geldprämie auch ein oder mehrere Werbegeschenke wählen. Der Katalog wird Ihnen später zugeschickt.

# Kollektivverträge

## International School of Luxembourg 277 Arbeitnehmer

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

**Laufzeit:** 01.09.2021 - 31.08.2023

**Vergütungen:** Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 480 € für alle Arbeitnehmer als Anerkennung für ihr Engagement während der Pandemie / Zahlung einer zusätzlichen einmaligen Prämie in Höhe von 480 € für das nicht lehrende und nicht im Gesundheitsbereich tätige Personal, um das Jahreseinkommen dieser Personalkategorien zu erhöhen.

**Weitere Lohnvorteile:** Aufwertung der Essensgutscheine auf 10,80 €.

**Sonstiges:** Erhöhung der Umzugsbeihilfe für Expats / Aktualisierung des Artikels über den Urlaub aus familiären Gründen, angeboten vom ISL in Übereinstimmung mit dem neuen Gesetz / die Löhne des Gesundheitspersonals werden in die Lohntabelle des Lehrpersonals integriert und ihre Kinder können nun von den ermäßigten Schulgebühren des ISL profitieren.

## CCEP (Coca-Cola) 71 Arbeitnehmer

OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten  
(OGBL-Delegierte: 3/4)

**Laufzeit:** 01.01.2021 - 31.12.2022

**Vergütungen:** lineare Lohnerhöhung von 0,8 % ab Januar 2021 und 1 % ab Januar 2022 / Erhöhung der Prämie des Wartungsdiensts um 10 % für jedes Jahr der Kollektivvertragsverlängerung / Erhöhung der neu im Kollektivvertrag enthaltenen Schmutzzulage.

**Urlaub:** einen zusätzlichen Tag Jahresurlaub ab dem 50. bzw. 55. Lebensjahr.

**Sonstiges:** Verlängerung der Frist für die Entfernung der kostenlosen Getränkekästen für das Personal.

## Luxembourg Institute of Health LIH 419 Arbeitnehmer

Syndikat Erziehung und Wissenschaft (Liste „OGBL und Unabhängige“-Delegierte: 7/7)

**Laufzeit:** 01.01.2021 - 31.12.2022

**Vergütungen:** Überarbeitung der Laufbahn- und Lohnkartografie, indem eine automatische Entwicklung des Einstiegsgehalts auf Stufe 1.1. mit dem qualifizierten sozialen Mindestlohn vorgesehen wird / Überarbeitung der Benotung im Rahmen der jährlichen Bewertung und Erhöhung der möglichen Lohnerhöhungen in diesem Zusammenhang (0,5 - 1,25 - 2 % statt 0,75 - 1,5 %) / Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Analyse und ggf. Überarbeitung des Leistungsbewertungssystems.

**Weitere Lohnvorteile:** Einführung von Essensgutscheinen (Nennwert 8,80 €).

**Urlaub:** Hinzufügung eines Urlaubstages für Arbeitnehmer, die über 55 Jahre alt sind.

**Weitere qualitative Elemente:** Ausweitung der Möglichkeit der Telearbeit für die Nach-Covid-Zeit auf alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsplatz für Telearbeit geeignet ist / Klärung der Berechnungsmethode des gesetzlichen Urlaubs für Teilzeitbeschäftigte / Klärung der Definition des Bereitschaftsdienstes und Bereitstellung eines Mobiltelefons für den Bereitschaftsdienst / Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Mobilität: Ladestationen für Elektrofahräder, Schließsystem und Fahrradgaragen an allen Standorten des Instituts.





# DOSSIER

#4 2021 | BEILAGE DES AKTUELL |



# GRAD ELO!

#gradelo

# Gerade jetzt ist es Zeit zum Handeln

Seit dem Ausbruch der sanitären Krise hat der OGBL alles in Bewegung gesetzt, um zu verhindern, dass sie zu einer tiefen sozialen Krise wird. Sei es in den Betrieben oder bei den Verhandlungen mit der Regierung und den Arbeitgebern, der OGBL hat sich stets für die Rechte und Interessen der Arbeitnehmer eingesetzt, damit Letztere am Ende nicht die großen Verlierer dieser Krise sind.

Es ist eine Tatsache, dass die luxemburgische Wirtschaft in den vergangenen 18 Monaten auf eine harte Probe gestellt wurde. Der OGBL hat viele der notwendigen Maßnahmen unterstützt, die von der Regierung getroffen wurden, um Unternehmen zu helfen, die sonst große Schwierigkeiten gehabt hätten, sich über Wasser zu halten. Heute kann man sagen, dass das Schlimmste in dieser Hinsicht vermieden werden konnte, auch wenn viele Unternehmen geschwächt wurden und einige von ihnen immer noch die Auswirkungen der Krise spüren.

Aber es sind zweifellos die Arbeitnehmer und ihre Familien, die während dieser Zeit am meisten gelitten haben. Die sozialen Ungleichheiten, die in Luxemburg schon vor der Krise schleichend zunahmten, sind erwartungsgemäß mit der sanitären Krise geradezu explodiert. Es ist nun höchste Zeit, angemessene politische Antworten auf diese Situation zu geben und damit den Trend umzukehren. Die Zeit zum Handeln ist gekommen.

Aus diesem Grund startet der OGBL zur sozialen Rentrée 2021 eine große Kampagne unter dem Motto „Grad Elo“ / „Gerade jetzt“, bei dem es um sechs Themenblöcke geht (Kaufkraft und Löhne, Beschäftigung, Wohnen, Steuern, Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, soziale Sicherheit), die Sie auf den folgenden Seiten entdecken können.



---

## Inhalt

<b>Kaufkraft und Löhne: Jetzt gilt es anzupacken</b>	4
<b>Arbeitsplätze heute und morgen verteidigen</b>	6
<b>Der OGBL fordert einen grundlegenden Kurswechsel in der Wohnungspolitik</b>	8
<b>Wir brauchen eine Gerechtigkeitsspritze in der Steuerpolitik!</b>	10
<b>Leben und arbeiten im Einklang: das muss möglich sein!</b>	12
<b>Für ein starkes, universelles und solidarisches System der sozialen Sicherheit</b>	14

---



# Kaufkraft und Löhne: Jetzt gilt es anzupacken

**Für den OGBL ist die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner, insbesondere derer mit niedrigen und mittleren Einkommen, von entscheidender Bedeutung, um die Binnen- nachfrage auf einem hohen Niveau zu halten. Dies ist ein wesentliches Element für die Erholung der nationalen Wirtschaft im Ausgang der Krise. Daher ist eine Politik erforderlich, die die Kaufkraft der Bevölkerung sichert und noch weiter stärkt.**

Eine der Lehren aus der Krise von 2008-09 ist, dass das Schlimmste, was Politiker derzeit tun könnten, erneut eine Politik der Haushaltseinschränkungen wäre, der „Lohnzurückhaltung“ – kurz gesagt, eine Austeritätspolitik – zu betreiben. Der OGBL wird jedem Versuch des Sozialabbaus im Rahmen des angekündigten „Kassensturzes“ massivsten Widerstand entgegenzusetzen.

## **Sozialleistungen**

Die Familienministerin hat die Neuindexierung des Kindergeldes ab dem 1. Januar 2022 angekündigt. Dies war auch höchste Zeit, denn das Kindergeld wurde 2006 vom Index abgekoppelt und hat seither mehr als 20% seines Werts verloren. Da jedoch noch vor Jahresende eine Indextranche angekündigt ist, darf die jetzt beschlossene Anpassung nicht erst zum nächsten Stichtag (im Jahr 2023 oder gar 2024...) vorgenommen werden. Jede vor dem 31. Dezember fällige Indextranche sollte bereits berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sollten die Familienzulagen rückwirkend angepasst werden, um zumindest einen Teil der seit 2006 entstandenen Verluste auszugleichen. Der OGBL schlägt diesbezüglich vor, die Zulage an die Preis-

entwicklung seit der Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen der Regierung und den Gewerkschaften im Jahr 2014 anzupassen, die in der Folge von der Regierung nicht eingehalten wurde und die bereits die Wiedereinführung einer regelmäßigen Anpassung vorsah. Dies entspricht einer Aufwertung des Kindergelds von 7,7%.

Darüber hinaus müssen alle Familienleistungen angepasst werden, nicht nur das Kindergeld.

Schließlich muss eine Diskriminierung zwischen Einwohnern und Grenzgängern vermieden werden. Dazu gehört auch das Recht auf Familienleistungen für unterhaltsberechtignte Kinder von Grenzgängern im Rahmen von Familienzusammenführungen.

Wegen der Covid-19-Pandemie hatte die Regierung die Teuerungszulage für 2020 verdoppelt und dann eine Erhöhung um 10% auf den Betrag für 2019 beschlossen. Angesichts der hohen Quote der von Armut bedrohten Personen und der Tatsache, dass die Zulage seit 2009 nicht mehr angepasst wurde, ist diese Erhöhung bei weitem nicht ausreichend. Für den OGBL hätte die Regierung die Verdoppelung der Teuerungszulage beibehalten und darüber hinaus einen Mechanismus zur regelmäßigen Anpassung der Zulage an die Lebenshaltungskosten einführen sollen.

## **Index**

Die regelmäßige Anpassung der Löhne und Renten an die Inflation (Index) bleibt die beste Garantie für die Sicherung der Kaufkraft der Bevölkerung. Nachdem die Preisentwicklung wieder anzieht, wird der OGBL den Index weiterhin mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln verteidigen. Er wird keinen politischen Versuch akzeptieren, den Index erneut zu manipulieren,

ihn zu demontieren oder gar abzuschaffen.

In diesem Sinne ist es inakzeptabel, dass die neue CO<sub>2</sub>-Steuer nicht im Warenreferenzkorb enthalten ist, auf dem der Index basiert. Dies verzerrt das Bild der realen Preisentwicklung und damit die Kaufkraft, ohne etwas zum Kampf gegen den Klimawandel beizutragen. Die CO<sub>2</sub>-Steuer muss im Preisindex vollständig berücksichtigt werden.

Auch spiegelt der aktuelle Warenkorb die Explosion der Immobilienpreise nur teilweise wider. Es muss darüber nachgedacht werden, den Verkaufspreis von Wohnraum über die bloße Berücksichtigung der Mieten hinaus zu in den Warenkorb einfließen zu lassen.

## **Gesetzlicher Mindestlohn**

Der gesetzliche Mindestlohn muss weiterhin regelmäßig an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden, um eine Verschärfung der sozialen Ungleichheiten zu vermeiden.

Im Allgemeinen reicht der gesetzliche Mindestlohn trotz der strukturellen Erhöhung im Jahr 2019 immer noch nicht aus, um einen Lebensstandard ohne Armutsrisiko zu gewährleisten. Der gesetzliche Mindestlohn muss auf mindestens 60 % des Durchschnittslohns (europäischer Standard) angehoben werden, um dem inakzeptablen Phänomen der „working poor“ (arm trotz Arbeit) ein Ende zu setzen. Die Quote der „Working Poor“ in Luxemburg ist in der Tat eine der höchsten in Europa.

Im Rahmen des Kampfes gegen die Zunahme von Ungleichheiten und Armut muss sichergestellt werden, dass die Anpassung des sozialen Eingliederungseinkommens (REVIS) stets der des gesetzlichen Mindestlohns folgt.

## Kollektivverträge

Gute Kollektivverträge sind in erster Linie notwendig, um die Lohnbedingungen zu sichern und eine positive Lohnentwicklung über die gesetzlichen Mechanismen (gesetzlicher Mindestlohn und Index) hinaus zu gewährleisten, aber auch um eine gerechtere Verteilung der Produktivitätsgewinne zu erreichen und Diskriminierungen bei der Entlohnung zu vermeiden. Es ist daher auch notwendig, dass mehr Arbeitnehmer in den Genuss der Vorteile eines Kollektivvertrags kommen.

Eines der wichtigsten Ziele der im Koalitionsvertrag von 2018 angekündigten und noch ausstehenden Reform des Kollektivvertragsgesetzes muss es daher sein, den Geltungsbereich von Kollektivverträgen

zu erweitern und den Gewerkschaften weitere Mittel zu geben. Der Abschluss von sektoriellen Kollektivverträgen sollte ebenfalls gefördert werden.

In diesem Zusammenhang sollte das Bestehen eines Kollektivvertrags ein Kriterium für die Vergabe öffentlicher Aufträge sein und gegebenenfalls auch als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Kurzarbeit berücksichtigt werden.

Um die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften zu verbessern, muss diese auch während der Friedenspflicht ausgebaut werden. In diesem Zusammenhang fordert der OGB die Möglichkeit von (zeitlich begrenzten) Warnstreiks in zwei Situationen:

- während des Schlichtungsverfahrens

- im Falle eines eindeutigen Verstoßes gegen den Kollektivvertrag, der einem Bruch der Friedenspflicht durch den Arbeitgeber gleichkommt.

Zusätzlich zu den gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten müssen auch die rechtlichen Interventionsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Falle der Nichteinhaltung der Bestimmungen des Kollektivvertrags gestärkt werden, indem die Möglichkeit der kollektiven Anrufung der Gerichte in solchen Fällen eingeführt wird.

Um den Grundsatz der einheitlichen Anwendung des Kollektivvertrags zu stärken, sollte das neue Gesetz angesichts der missbräuchlichen Praktiken in einigen Sektoren auch die Definition der leitenden Kader klarer und restriktiver definieren. ◊



**Der gesetzliche Mindestlohn muss weiterhin regelmäßig an die allgemeine Lohnentwicklung angepasst werden, um eine Verschärfung der sozialen Ungleichheiten zu vermeiden.**

# Arbeitsplätze heute und morgen verteidigen

## **Berufliche Weiterbildung**

Für den OGBL ist die berufliche Weiterbildung ein absolutes Recht des Arbeitnehmers. Die Weiterbildung ermöglicht neue Fähigkeiten zu erlangen, um die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Einzelnen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck ist es unerlässlich, ein persönliches Weiterbildungskonto einzurichten, das es den Arbeitnehmern ermöglicht, Weiterbildungsstunden zu erwerben, die während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn angesammelt werden können. Diese individuellen Weiterbildungsmaßnahmen, die dem Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, sind mit einer Lohnfortzahlung verbunden und müssen während der Arbeitszeit stattfinden.

Um konjunkturelle Veränderungen oder Herausforderungen wie die Transformation und Digitalisierung von Arbeitsplätzen zu bewältigen, müssen sich die Unternehmen parallel dazu auch für die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einsetzen. Es ist nicht hinnehmbar, dass Unternehmen einerseits Arbeitnehmer entlassen oder Arbeitsplätze abbauen und andererseits Arbeitnehmer mit anderen Qualifikationen oder Fähigkeiten suchen.

Für den OGBL müssen sich die Arbeitgeber an der Finanzierung aller Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Arbeitnehmer beteiligen, indem sie eine „Ausbildungssteuer“ einführen. Die aktive Beteiligung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern an der Ausarbeitung von Weiterbildungsplänen muss ebenfalls gewährleistet sein, um die Weiterbildung (*Up-Skilling*) und Umschulung (*Re-Skilling*) aller Arbeitnehmer vorausschauend sicherzustellen. Dies ist angesichts der Folgen der ökologischen Transition und der Digitalisierung umso wichtiger geworden.

Für den OGBL ist es wichtig, alle Arbeit-

nehmer von ihrem Eintritt in die Arbeitswelt bis zum Ende ihrer beruflichen Laufbahn zu begleiten. In diesem Sinne muss in den Unternehmen und auf nationaler Ebene eine kohärente Politik zur Erreichung dieses Ziels betrieben werden. Die gleichen Grundsätze sollten auch für Arbeitssuchende gelten.

## **Kündigungsschutz**

Für den OGBL besteht der beste Weg zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit darin, Entlassungen zu vermeiden. Zu diesem Zweck müssen die Arbeitgeber verpflichtet werden, mit dem OGBL und den Delegationen zu verhandeln, um alle Instrumente eines Plans zum Beschäftigungserhalt auszuschöpfen: Vorruhestand, Kurzarbeit oder berufliche Neuorientierung. Die Verhandlungsrechte der Gewerkschaften müssen gestärkt und die betroffenen Unternehmen stärker kontrolliert werden. Während der Verhandlungen sowie während der gesamten Geltungsdauer des Plans muss jeglicher Rückgriff auf Entlassungen verboten werden, um die Parteien zu verpflichten, positive soziale Lösungen zu finden.

Die Rechtsvorschriften über wirtschaftliche Entlassungen, Massenentlassungen, Pläne zum Beschäftigungserhalt und Sozialpläne müssen unbedingt verbessert werden. Dies impliziert:

- eine Stärkung der Verhandlungsrechte der Gewerkschaften und Personaldelegation
- Zusätzliche Verpflichtungen für die Arbeitgeber
- Eine Anpassung der Fristen und Schwellenwerte
- Erhöhte Abfindungen für die betroffenen Arbeitnehmer

- Die gesetzliche Verankerung des Streikrechts bei Scheitern der Sozialplanverhandlungen

Der Begriff der ungerechtfertigten wirtschaftlich bedingten Entlassung sollte dahingehend erweitert werden, dass die Entlassung von Arbeitnehmern, deren einziger Zweck darin besteht, die Gewinnspanne eines Unternehmens oder eines Konzerns zu verbessern, der sich insgesamt und langfristig in einer rentablen Situation befindet, unmöglich ist.

Wenn die Arbeitsplätze nicht gesichert werden können und ein Sozialplan in Erwägung gezogen werden soll, um die bestmöglichen Bedingungen für die betroffenen Arbeitnehmer zu gewähr-





leisten und so die Arbeitgeber von Entlassungen abzuschrecken.

Für den Fall einer Schließung, eines Konkurses oder eines Sozialplans fordert der OGBL die Einrichtung von sektoriellen „cellules de reclassement“. Durch diese Übergangsmaßnahme bleibt der Arbeitsplatz erhalten, während der Arbeitnehmer vorübergehend mit anderen Aufgaben betraut wird. Der Arbeitnehmer steht einem neuen Arbeitgeber weiterhin zur Verfügung.

### **Besserer Schutz im Falle eines Konkurses**

Der OGBL fordert seit Jahren eine deutliche Verbesserung der Rechte der Arbeitnehmer im Falle eines Konkurses. Die derzeitige Gesetzgebung bietet keinen angemessenen Schutz für Arbeitnehmer, die aufgrund externer Faktoren ihren Arbeitsplatz verlieren und sich in einer katastrophalen sozioökonomischen Situation befinden, die ihre Existenz bedroht.

Um sie angemessen zu schützen, fordert der OGBL eine gründliche Überarbeitung der geltenden Rechtsvorschriften durch

die folgenden Maßnahmen:

- Anhebung der gesetzlichen Obergrenzen für das Superprivileg (staatliche Garantie für die Zahlung von Lohnrückständen, eines Teils der Kündigungsfrist und aller Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber), die heute auf das Sechsfache des gesetzlichen Mindestlohns begrenzt sind.
- Einbeziehung aller Abfindungszahlungen in die Berechnung der Ansprüche für die Berechnung des Superprivilegs, um eine Diskriminierung zwischen Arbeitnehmern, die Opfer eines Konkurses sind, und Arbeitnehmern, die vor dem Konkurs entlassen wurden, zu vermeiden.
- Beschleunigung des Verfahrens für das Konkursurteil, sobald die Lohnrückstände einen gesetzlich festgelegten Zeitraum überschreiten.
- Professionalisierung der Funktion des Insolvenzverwalters und dessen Pflichten definieren und vereinheitlichen, um die Auszahlung der Forderungen schneller und transparenter zu gestalten.

Allgemein: Die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Opfer eines Konkurses sind, und von Arbeitnehmern, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, muss gewährleistet sein (Abfindungen, Recht auf Arbeitslosigkeit usw.)

### **Bessere Bedingungen im Falle von Arbeitslosigkeit**

Für den OGBL muss die Betreuung der Arbeitslosen und die Bearbeitung ihrer Akten beschleunigt werden. Viele Neuregistrierte warten zu lange auf ihre Leistungen und auf Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz.

Gegenwärtig wird das Arbeitslosengeld mit zunehmender Dauer des Bezugs gekürzt. Diese Sanktion ist ungerecht, da der Arbeitssuchende der Letzte ist, der für seine Situation verantwortlich ist. Der OGBL fordert daher, diese Degression zu beenden. Angesichts der sanitären Krise ist die Dauer der Leistung viel zu kurz und ermöglicht es dem Versicherten nicht, einen Arbeitsplatz zu finden.

Die Leistungen hängen vom Alter, der Dauer der Einschreibung oder der Art des erworbenen Diploms ab. Für den OGBL muss ein allgemeiner Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung wiederhergestellt werden, um die Prekarität aller Arbeitssuchenden zu bekämpfen, die auf der Suche nach einer hochwertigen und stabilen Beschäftigung sind.

Die Vermittlung eines Arbeitslosen sollte darauf abzielen, auf einen unbefristeten Vertrag hinauszulaufen. Zu viele Arbeitslose sind gezwungen, Zeitarbeit, befristete Verträge oder andere befristete Beschäftigungsmaßnahmen anzunehmen, die nur darauf abzielen, die Arbeitslosenzahlen vorübergehend zu senken, aber keine wirkliche Stabilität bieten. Diese prekäre Situation führt häufig dazu, dass sie bald wieder arbeitslos werden.

Die Arbeitslosenhilfe sollte ein Mittel zur Bekämpfung von Prekarität sein, nicht sie provozieren oder verstärken. In seiner jetzigen Form erweckt das System den Eindruck, dass es eher die Arbeitslosen als die Arbeitslosigkeit bekämpft. ◊



# Der OGBL fordert einen grundlegenden Kurswechsel in der Wohnungspolitik

**Die Situation im Wohnbereich hat das Ausmaß einer sozialen Krise angenommen. Die außer Kontrolle geratenen Wohnkosten führen zum Schwund der Kaufkraft, zur finanziellen Überlastung der Haushalte und zum Verlust an Wohn- und Lebensqualität. Die Zahl der Haushalte, die einer regelrechten Wohnungsnot ausgesetzt sind, steigt immer weiter an.**

Die Wohnungskrise ist gleichzeitig eine Krise der Verteilungsgerechtigkeit. Sie erhöht die soziale Ungleichheit in Luxemburg und spaltet die luxemburgische Gesellschaft in Gewinner und Verlierer. Die Gewinner sind vor allem reiche inländische und ausländische Kapitalanleger. Sie spekulieren auf einen hohen Wert- und Vermögenszuwachs, feuern durch ihre Nachfrage die Preisspirale an und haben überhaupt kein Interesse daran, dass sich daran irgend etwas ändert. Sie erobern den Wohnungsmarkt für sich. Verlierer sind die anderen: die Haushalte der anderen Einkommensschichten, die Mehrheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Die Wohnungskrise ist politisch hausgemacht. Der Wohnungsbau in öffentlicher Hand wurde seit Jahrzehnten auf das Sträflichste vernachlässigt. Und der Boden- und Immobilienmarkt wurde uneingeschränkt den „freien Marktkräften“ überlassen. Bis heute wurde nicht mit dieser falschen Politik gebrochen. Auch die gesetzlichen Initiativen der aktuellen Regierung sind angesichts des Ausmaßes

der Krise entweder völlig unzureichend.

Der OGBL fordert den Kurswechsel in der Wohnungspolitik. Eine Politik, die das Grundrecht Wohnen für alle Einwohner Luxemburgs zum obersten und leitenden Prinzip macht. Eine Politik, die das Allgemeininteresse vertritt und von den privaten Geldinteressen einer Minderheit Abstand hält.

Ohne gesetzliche Regulierung und Kontrolle des Grund- und Immobilienmarkts ist eine wirksame Bekämpfung der Wohnkrise unmöglich und erschwinglicher Wohnraum unerreichbar.

**Neue Steuergesetze sind der wichtigste Hebel im Kampf gegen die preistreibende Spekulation und Vermögenskonzentration in den Händen Weniger.**

Der OGBL fordert deshalb eine Reform der Grundsteuer, die die Spekulation und die Preisexplosion im Boden- und Immobilienbereich eindämmt und die finanziell zur Investitionsoffensive für Wohnungen in öffentlicher Hand beiträgt.

Für den Wohnbesitz, der dem eigenen Wohnzweck dient, fordert der OGBL den Wegfall der Grundsteuer mittels Einführung einer Nullsteuer. Angesichts der angespannten Kostensituation im Wohnbereich ist eine solche Steuerbefreiung absolut angebracht.

Daneben muss eine solche Reform darauf abzielen, gezielt in die ungezügelt verteilung und Umverteilung von Baugrund und Immobilien einzugreifen und gleichzeitig

eine Steuereinnahme vorzusehen, die die sozialen Schäden, die durch die Boden- und Immobilienspekulation verursacht werden, zumindest teilweise ausgleicht. Es muss eine progressive Steuer kommen, um die Konzentration an Bodenbesitz einzudämmen, entweder im Rahmen der Grundsteuer oder einer erneuerten Vermögenssteuer auf Immobilien. Der betreffende Steuersatz muss sich progressiv mit der Höhe des Gesamtwerts des Besitzes bzw. mit der Anzahl der betroffenen Immobilien erhöhen.

Der OGBL fordert darüber hinaus eine nationale Spekulationssteuer im Fall von Immobilien bzw. von Bauland, die aus rein spekulativen Gründen zurückbehalten werden. Auch diese sollte progressiv gestaltet sein, d.h. mit der Anzahl an zurückbehaltenen Quadratmetern und mit der Dauer des Leerstands weiter ansteigen. Die kommunale Sondersteuer auf leer stehende Wohngebäude und bestimmte unbebaute Grundstücke wird nur von wenigen Gemeinden angewendet und reicht nicht aus, um die Spekulation wirksam zu bekämpfen.

Die Bekämpfung der Spekulation im Immobilienbereich erfordert ebenfalls eine Reform der steuerlichen Absetzbarkeiten und Abschreibungen bei Mietwohnungen.

Diese Steuererleichterungen gründeten vor Jahrzehnten in der Absicht, die Investitionen im Immobilienbereich zu fördern. Zu einem Zeitpunkt, als die Rendite bei Mietwohnungen aufgrund hoher Kreditzinsen und im Vergleich zu anderen Formen der Kapitalan-



lage an Attraktivität verloren hatte.

Im Jahr 2021 ist die Sachlage eine völlig andere und die aktuelle Gesetzgebung hat ihre Legitimation eingebüßt. Diese Steuererleichterungen steigern auf Kosten der Allgemeinheit die bereits hohen Renditen und verleihen der Boden- und Immobilienspekulation zusätzlichen Antrieb.

Mit anderen Worten: der Staat fördert mit eigenen Steuerverlusten die Entwicklung der Wohnkrise und zugleich die Umverteilung zu Gunsten der höchsten Vermögens- und Einkommenschichten.

**Der OGBL vertritt eine Wohnungspolitik, die auf das Erreichen der internationalen Klimaziele ausgerichtet ist.**

Bei der schrittweisen Dekarbonisierung der Gesellschaft kommt dem Wohnbereich und der Landesplanung eine sehr hohe Bedeutung zu.

Die gesteckten Ziele des Gebrauchs von umweltschonenden Baustoffen, der Energieeinsparung und des Einsatzes erneuerbarer Energien erfordern eine Politik, die sowohl die Neubauten als auch die Modernisierung, Renovierung und Sanie-

rung der Altbauten erfasst und gleichzeitig die soziale Situation der Eigentümer berücksichtigt.

Der OGBL bemängelt, dass die aktuelle Gestaltung der steuerlichen Erleichterungen und staatlichen Beihilfen das Kriterium der sozialen Gerechtigkeit ignoriert und aus diesem Grund das Erreichen der Klimaziele erschweren.

Der OGBL fordert deshalb sozial gestaffelte Förderungsmodelle, die der unterschiedlichen Finanzkraft der einzelnen Haushalte angepasst sind. Der OGBL fordert, dass auch die Eigenheimbesitzer von der steuerlichen beschleunigten Abschreibung profitieren können.

Es muss auch gesetzlich sichergestellt werden, dass jener Teil der Investitionskosten, der durch öffentliche Beihilfen abgedeckt wird sich nicht auf die Mieten niederschlägt. Der OGBL schlägt ebenfalls eine Klimawohnprämie vor, um die Mieter im Fall einer Mieterhöhung zu entlasten.

**Im Vergleich zu den Löhnen haben die Mietpreise sich im Verlauf der letzten 10 Jahre mehr als doppelt so schnell erhöht.**

Der von der Regierung eingebrachte Gesetzesvorschlag über den Mietvertrag ignoriert auf skandalöse Art und Weise diese Entwicklung der finanziellen Überbelastung der mietenden Haushalte. Er muss dringend überarbeitet werden. Der OGBL verlangt die Einführung einer gesetzlichen Obergrenze der Mietpreise, die sich an der allgemeinen Lohnentwicklung ausrichtet und dieser untergeordnet wird.

Hinsichtlich der Vermittlungsgebühren für Mietwohnungen fordert der OGBL, dass diese Kosten ausschließlich vom Vermieter zu tragen sind.

Die Mietzulage muss aufgebessert werden, weil ihre letzte Anpassung beträchtlich unter der realen Entwicklung der Mietpreise lag.

**Die vom OGBL geforderte massive Investitionsoffensive für Wohnungen in öffentlicher Hand muss in erster Linie den Park öffentlicher Mietwohnungen ausbauen.**

Öffentliche Mietwohnungen, die der unteren und mittleren Einkommenschichten erschwingliches Wohnen ermöglichen und die soziale Durchmischung ermöglichen. ◇



# Wir brauchen eine Gerechtigkeitsspritze in der Steuerpolitik!

Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, kommunale und öffentliche Dienstleistungen, Infrastrukturen für Transport, für Kommunikation und Informationen, für die Betriebswelt und den Wohnbereich, Kunst und Kultur, Energie- und Wasserwirtschaft, Wissenschaft und Forschung, staatliche Sozialleistungen und Soziale Sicherheit u.v.a.m. haben eines gemeinsam: sie sind unabkömmlich und unverzichtbar für eine fortschrittliche Gesellschaft im Interesse aller, für eine hohe Lebensqualität der Bürger und für den Schutz von Klima und Umwelt.

All das Genannte muss vom Staat oder von den Kommunen organisiert und finanziert werden. Deshalb steht der OGBL für einen finanzstarken Staat und finanzstarke Kommunen.

**Der OGBL vertritt und fordert eine Steuerpolitik und Steuergesetze, die die notwendigen Steuereinnahmen absichern und die gleichzeitig das Prinzip der Steuergerechtigkeit gewährleisten.**

Je weniger Steuergerechtigkeit, je mehr soziale Ungleichheit in der Gesellschaft!

Letzteres trifft auch auf Luxemburg zu. Die neoliberale Steuerpolitik wütet seit mehr als zwei Jahrzehnten in Europa und ebenfalls in unserem Land. Sie hat die oberste Einkommens- und Vermögensschicht und die Kapital- und Betriebsgewinne steuerlich permanent entlastet und die Steuerlast der unteren und mittleren Einkommenschichten erhöht. Diese sozial rückschrittliche Umverteilung der Steuer-

last trifft in erster Linie die Arbeitnehmer und schwächt ihre Kaufkraft.

In Luxemburg waren die letzten Beispiele für diese Steuerpolitik die Austeritätspolitik von 2010 und das Sparpaket („Zukunftspak“ genannt) von 2014.

Die Steuerreform von 2017 hat daran nichts Wesentliches geändert!

**Deshalb widersetzt sich der OGBL im Rahmen der Überwindung der Covid-Krise nicht nur gegen jegliche zusätzliche Steuerbelastungen, die sich gegen die arbeitende Bevölkerung richten. Es ist auch der Zeitpunkt gekommen, um Steuergesetze für mehr Steuergerechtigkeit in die Wege zu leiten!**

**1.** Seit der Steuerreform 2017 hat die sogenannte „kalte Progression“ (Nichtanpassung der Steuertabelle an die Inflationsentwicklung) wieder eingesetzt und führt erneut zu unbegründeten Steuererhöhungen und Kaufkraftverluste, die vorrangig die untere und mittlere Einkommensschicht treffen. Der OGBL fordert die Regierung dazu auf, den längst fälligen Mechanismus der automatischen Anpassung der Steuertabelle an die Inflationsentwicklung ab der nächsten Indextranche einzuführen.

Diese Maßnahme erweist sich ebenfalls als dringend notwendig, um zu verhindern, dass sich die Steuergutschriften für Arbeitnehmer und beim Mindestlohn (CIS und CISSM), für Alleinerziehende (CIM) und für Rentner (CIP) verringern bzw. sogar wegfallen.

**2.** Mehr Steuergerechtigkeit bei der Einkommenssteuer. Der OGBL fordert die Entlastung der unteren und mitt-

leren Einkommen durch eine Streckung der aktuellen Steuerprogression. Für hohe Einkommen fordert der OGBL die Einführung zusätzlicher Steuerstufen mit entsprechender Erhöhung des Spitzensteuersatzes.

Neben der Anpassung der Einkommensbesteuerung bei Alleinerziehenden fordert der OGBL ebenfalls die Verbesserung der Kaufkraft der Arbeitnehmer über den Weg der längst fälligen Anpassung einer Reihe



von steuerlichen Abschlägen und Freibeträgen.

**3.** Die steuerliche Entlastung der Betriebe hat Ausmaße angenommen, die nicht nur die Prinzipien der Steuergerechtigkeit und der gesellschaftlichen Verantwortung der Betriebe massiv verletzen, sondern wesentlich zu der Umverteilung der steuerlichen Last zuungunsten der privaten Haushalte bzw. zur Schwächung der Finanzkapazität der öffentlichen Hand beigetragen haben.

Belief sich im Jahre 1985 der Steuersatz der Betriebe (inklusive Solidaritätssteuer) auf rund 48%, so fiel dieser auf 37,5% im Jahr 2000 und auf 25% im Jahr 2020. Wie mehrere Studien belegen, liegt darüber hinaus der real geleistete Steuerbeitrag noch weit unter diesen Steuersätzen. Der OGBL verkennt nicht die Rolle des internationalen Fiskaldumpings bei der Betriebsbesteuerung. Der OGBL unterstützt deshalb die ersten, zaghaften Bestrebungen einer

internationalen Steuerharmonisierung und Mindestbesteuerung der Betriebe. Der OGBL fordert in diesem Sinne die Regierung dazu auf, strikt von jeglichen weiteren Senkungen bei der Betriebsbesteuerung abzusehen. Eine steuerpolitische Richtungsänderung tut Not. International wie auch national.

**4.** Nicht länger vertretbar ist ebenfalls der seit Jahren rückläufige Beitrag der Betriebe bei der Solidaritätssteuer, die den „Fonds pour l'emploi“ finanziert und damit zum Beispiel Arbeitslosengeld, Kurzarbeit und Fortbildungsmaßnahmen. Im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit müssen die Betriebe einen höheren finanziellen Beitrag leisten!

**5.** Lohneinkommen werden bis auf das Vierfache höher besteuert als Kapitalerträge (Dividenden, Stock-options, Zinserträge, Gewinnbeteiligungen u.a.m.). Der OGBL fordert, dass diese Ungleichheit beseitigt wird und Kapitalerträge zu 100%

wie Arbeitseinkommen besteuert wird.

**6.** Als Antwort auf die Zunahme der sozialen Ungleichheit und der Umverteilung von unten nach oben in der Gesellschaft rückt sowohl international als auch national die Besteuerung von Vermögen und Erbschaften immer mehr in den Fokus der steuerpolitischen Diskussion. Der OGBL befürwortet die Einführung einer Reichtumssteuer auf Vermögen und Besitz. Er spricht sich auch für die Einführung der Erbschaftssteuer in direkter Erbfolge aus, um der Vererbung sozialer Ungleichheiten entgegenzuwirken. Allerdings: Im Sinne des Prinzips der Steuergerechtigkeit und der Verringerung der sozialen Ungleichheit verlangt der OGBL, dass diese Besteuerung progressiv gestaltet wird und ausreichende steuerliche Freibeträge vorgesehen werden. Diesbezüglich schlägt der OGBL eine Untergrenze von 2 Millionen Euro sowie die Befreiung des Eigenheims (bei der Erbschaftssteuer des Eigenheims des verstorbenen Elternteils) vor. Die Reichtumssteuer soll nicht die breite Masse, sondern die wirklich Reichen treffen.

**7.** Bei zukünftigen Erhöhungen der CO<sub>2</sub>-Steuer fordert der OGBL den sozialen Ausgleich über den Weg der automatischen Anpassung der Steuergutschrift. Er verlangt ebenfalls die sofortige Aufnahme der CO<sub>2</sub>-Steuer in den Indexwarenkorb, damit dieser den realen Kaufkraftverlust widerspiegelt.

Die Vorschläge des OGBL entsprechen einer gerechteren Steuerpolitik und der Absicherung der öffentlichen Finanzkapazitäten.

Sie sind ebenfalls der Weg für das Verhindern einer Neuauflage einer sozial rückschrittlichen Austeritätspolitik im Anschluss an die Covid-Krise.

Sollten kurzfristige und zeitlich begrenzte Steueranstrengungen im Ausgang der Covid-Krise nötig sein, befürwortet der OGBL zusätzlich die Einführung einer zeitlich begrenzten „Coronasteuer“ auf außerordentliche Betriebsgewinne während der Krise und auf hohe Vermögen. ◊



**Verhindern einer Neuauflage einer sozial rückschrittlichen Austeritätspolitik im Anschluss an die Covid-Krise.**

# Leben und arbeiten im Einklang: das muss möglich sein!

**Gute Arbeit bedeutet weitaus mehr als nur guter Lohn. Gerade die qualitativen Aspekte gewinnen vermehrt an Bedeutung. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt in unserer heutigen Zeit eine der größten Herausforderungen schlechthin dar. Familien müssen tagtäglich zwischen Job, Kindern, Haushalt und anderen Verpflichtungen jonglieren.**

Die Problemstellung der oftmals fehlenden Work-Life-Balance wird sich nicht von selbst lösen, sondern weiter verschärfen. Der Beschäftigungsgrad der Frauen ist sehr stark angestiegen und gerade in der jungen Generation arbeiten beide Elternteile.

Gleichzeitig wurde die Intensität unserer Arbeit gesteigert und die neuen, technologischen Mittel lassen die Grenzen zwischen Karriere und Privatleben verblassen und zunehmend verschwinden. Das Risiko der beruflichen Erschöpfung ist somit angestiegen.

Doch neben Zeit für seine Liebsten ist auch Zeit für Kultur, Sport, Engagement im Verein und Politik für unsere Gesellschaft zumindest ebenso unabdinglich wie das Einsetzen unserer Arbeitskraft im Sinne des Wirtschaftswachstums.

## **Das Recht auf Abschalten umsetzen!**

Das Problem des Abschaltens ergibt sich sowohl aus der zunehmend digitalen Funktionsweise unserer Gesellschaft als auch aus der Akzeptanz einer ungesunden Nutzung der von der digitalen Welt gebotenen Möglichkeiten.

Im April 2021 nahm der Wirtschafts- und

Sozialrat eine Stellungnahme zum Recht auf Abschalten an.

In dieser Stellungnahme wird festgestellt, dass es auf der Ebene des Arbeitsrechts, insbesondere im Hinblick auf die Rechtsvorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sinnvoll wäre, einen neuen Abschnitt mit dem Titel „Achtung des Rechts auf Abschalten“ und einen neuen Artikel für die praktische Umsetzung von Mechanismen zur Förderung der Achtung dieses Grundsatzes in Unternehmen, in denen Arbeitnehmer digitale Hilfsmittel zum Arbeiten nutzen, hinzuzufügen. Es liegt jetzt eine Gesetzesvorlage vor.

Der OGBL fordert, dass dieses Thema prioritär behandelt wird und die Vereinbarung über das Recht auf Abschalten so schnell wie möglich umgesetzt wird.

## **Sozialurlaub für alle!**

Die europäische Richtlinie vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sieht vor, dass jeder Mitgliedsstaat die erforderlichen Maßnahmen ergreifen muss, damit jeder Arbeitnehmer das Recht auf fünf Arbeitstage Pflegeurlaub pro Jahr hat. Diese Richtlinie muss in den Mitgliedsstaaten bis spätestens August 2022 umgesetzt werden.

Als OGBL fordern wir, dass der Sozialurlaub, den es in einigen Kollektivverträgen bereits gibt, gesetzlich verallgemeinert wird. Dieser Sozialurlaub würde für alle Arbeitnehmer mindestens fünf Tage pro Jahr betragen.

Die Einzelheiten dieses Sozialurlaubs sollten entweder im Kollektivvertrag oder im gegenseitigen Einvernehmen


zwischen der Personaldelegation und dem Arbeitgeber in jedem Unternehmen geregelt werden.

## **Weniger arbeiten, besser leben!**

Die Geschichte der Arbeit in Luxemburg ist seit der Gründung der freien Gewerkschaften auch eine Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Die maximal zu leistenden Stunden pro Tag und Woche sowie die Anzahl der Urlaubstage wurden seit Beginn des 20. Jahrhunderts stetig verbessert, bis es nach den 70er-Jahren nach Einführung der 40-Stunden-Woche und der fünften Urlaubswoche zu einem Stillstand der progressiven Verbesserungen kam. Arbeitszeitverkürzung gab es nur noch in einzelnen Kollektivverträgen unter der Federführung des OGBL. 2019 wurde dann erstmals – dank dem Einsatz und der nationalen Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung des OGBL – wieder ein zusätzlicher Urlaubs- und ein zusätzlicher Feiertag eingeführt.

Doch das reicht nicht. Wir fordern weiterhin die gesetzliche Einführung der 6. Urlaubswoche. Sechs Wochen Ferien für alle ArbeitnehmerInnen in Luxemburg, das muss machbar sein! Doch auch die wöchentliche Zahl der Arbeitsstunden muss heruntergeschraubt werden. Das Beispiel Island, wo mittlerweile 86% der arbeitenden Bevölkerung in den Genuss der 4-Tage-Woche kommen, zeigt: Arbeitszeitverkürzung ist möglich. Und der Dialog mit den Gewerkschaften ermöglicht es, in den jeweiligen Sektoren die richtigen Umsetzungsmodalitäten auszuhandeln. Es ist eine Frage des politischen und sozialen Willens. ♦



A person wearing a white dress with a colorful floral pattern is walking barefoot on a large, dark rock. The background shows a body of water and a blurred shoreline under a soft, warm light, suggesting a sunset or sunrise. The person's arms are slightly out to the sides, and their legs are in mid-stride.

**Das Beispiel Island, wo mittlerweile  
86 % der arbeitenden Bevölkerung in den  
Genuss der 4-Tage-Woche kommen,  
zeigt: Arbeitszeitverkürzung ist möglich.**

# Für ein starkes, universelles und solidarisches System der sozialen Sicherheit

Der OGBL beharrt auf dem derzeitigen System der solidarischen Finanzierung, das allen Bürgern ein gleiches Recht auf Zugang zu hochwertigen Sozialleistungen garantiert.

Der OGBL wendet sich kategorisch gegen jede politische Absicht, den Anteil der Arbeitgeber oder des Staates an der Finanzierung der Sozialversicherung zu verringern.

Sollte es im Bereich der Sozialversicherung zusätzlichen Finanzierungsbedarf geben, hat der OGBL konkrete Vorschläge, um diesen zu decken.

Die Bevölkerung hat einen legitimen Anspruch auf einen optimalen Gesundheits- und Sozialschutz sowie auf Leistungen in Form eines angemessenen Ersatzeinkommens und einer sozialen Konsolidierung der Einkommen zur Absicherung gegen die Risiken des Lebens.

## **Aus der Pandemie für die Zukunft lernen**

Der wirtschaftliche und soziale Aufschwung muss in den kommenden Monaten nach dieser Pandemieerfahrung Vorrang haben. Daher muss der Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung für alle unter Berücksichtigung des technischen Fortschritts und der Digitalisierung unabhängig von der individuellen Einkommenssituation gewährleistet sein.

Die finanzielle Situation der Krankenversicherung ist derzeit zwar ausgeglichen, aber dennoch fragil.

Bei einer Verschlechterung der finanziellen Lage des Krankenversicherungssystems



wird der OGBL keine Verschlechterung der Gesundheitsleistungen akzeptieren, die zu Mehrkosten für die Versicherten führen würde (Zwei- oder Mehrklassenmedizin).

Um die Lebensfähigkeit des Krankenversicherungssystems zu gewährleisten, verteidigt der OGBL den sehr wichtigen Grundsatz der obligatorischen Konventionierung für medizinische Leistungen (ärztliche Handlungen und Pflege), da eine Liberalisierung der Tarife fatale Folgen für das luxemburgische Gesundheitssystem hätte.

## **Für eine Verbesserung und Ausweitung der Gesundheitsleistungen**

Seit Jahren fordert der OGBL eine Verbesserung und Ausweitung der Deckung von Gesundheitsdiensten:

- Definitive Einführung der Kostenüber-

nahme der Psychotherapie

- Kostenübernahme auf Ebene der alternativen Medizin (Osteopathie, Homöopathie, usw.)
- eine Verstärkung der Kostenerstattung für kieferorthopädische Behandlungen und die Anpassung der Nomenklatur (aus dem Jahr 1979) an die Entwicklung der heutigen Zahnmedizin sowie eine Verbesserung der Kostenübernahme bei den Zahnprothesen.
- Die definitive Einführung des allgemeinen Drittzahlers für die Gesundheitsversorgung
- Bessere Kostenübernahme bei Augenbehandlungen/refraktären Operationen
- Analyse des Gesundheitstransports und

seiner Kostenübernahme

- Befreiung von verschiedenen vom Versicherten zu zahlenden Pflichtbeiträgen, die als persönliche Annehmlichkeiten bezeichnet werden, sowie vom Zuschlag für die 1. Klasse zu den Arztkosten bei Krankenhausaufenthalten

### **Für eine bessere Versorgung im Falle einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit**

Im Bereich der Geldleistungen spricht sich der OGBL für eine Harmonisierung der Berechnung des Krankengeldes zwischen Einkommen und Krankengeld aus.

Schließlich fordert der OGBL eine dringende Lösung im Zusammenhang mit der Arbeitsunfähigkeit bezüglich der widersprüchlichen Stellungnahmen des medizinischen Kontrolldienstes der Sozialversicherung und der Arbeitsmedizin. Diese unterschiedlichen Einschätzungen hat schädliche finanzielle Folgen für den betroffenen Arbeitnehmer.

### **Krankenhausinfrastrukturen**

Der OGBL spricht sich für kontinuierliche Investitionen in die stationäre und außerklinische Infrastruktur, in die medizinisch-technische Ausstattung, in die Organisation der verschiedenen patientenorientierten medizinischen und pflegerischen Leistungen sowie in die optimale personelle Ausstattung und Qualifikation der Gesundheits- und Sozialberufe und deren Arbeitsbedingungen aus.

Die Patientenversorgung muss auf einem Konzept beruhen, das zwischen allen Leistungserbringern abgestimmt ist. Die objektive Patienteninformation muss kontinuierlich verbessert und der Patient in das Behandlungskonzept eingebunden werden.

Neben einer verbesserten Qualitätskontrolle und Transparenz in allen Bereichen des luxemburgischen Gesundheitswesens fordert der OGBL von allen Leistungserbringern eine regelmäßige Anpassung an die wissenschaftliche und technologische Entwicklung durch berufliche Weiterbildung.

Der OGBL wirft jedoch die Frage auf, ob

es für die praktische Umsetzung dieser Ziele nicht an der Zeit ist, die Anwerbung von Ärzten in Form der „Salariatsmedizin“ gezielt zu fördern.

### **Wende hin zur ambulanten Behandlung**

Der OGBL unterstützt die Wende hin zur ambulanten chirurgischen Behandlung unter der Verantwortung der Krankenhäuser. Aber er ist eindeutig dagegen, dass diese Verschiebung genutzt wird, um eine Politik der Privatisierung der Krankenhausaktivitäten zu propagieren. Die neuen ambulanten Einrichtungen müssen in die bestehenden Krankenhausstrukturen integriert werden.

Der OGBL besteht darauf, dass die notwendigen Vorkehrungen getroffen werden, um die Betreuung des Patienten zu Hause zu gewährleisten (besondere Aufmerksamkeit für alleinstehende, ältere Menschen, die sich nicht selbst versorgen können). Darüber hinaus akzeptiert der OGBL keine zusätzlichen Kosten, die vom Versicherten im Rahmen der Umstellung auf die ambulante Versorgung (100%ige Kostendeckung) zu tragen sind.

In Bezug auf die Funktionsweise der Notaufnahmen muss der OGBL feststellen, dass der Zugang und die schnelle Intervention trotz zahlreicher Anfragen noch immer nicht gewährleistet sind. Das ist inakzeptabel!

Der OGBL setzt sich auch für die Stärkung von „maisons médicales“ oder die Einrichtung von Arztpraxen ein, in denen sich mehrere Generalisten zusammenschließen. Diese Maßnahmen könnten den Druck auf die Notaufnahmen mindern.

### **Finger weg von meiner Rente!**

Es ist wichtig, die Kaufkraft der Rentner in Luxemburg zu sichern.

Mit Blick auf die Zahlen stellt der OGBL fest, dass unser Rentensystem leistungsstark bleibt und unsere Renten zukunftsfähig sind. Daher besteht keine dringende Notwendigkeit, neue Reformmaßnahmen zu formulieren.

Es darf auch nicht vergessen werden, dass seit 2013 (Datum der letzten Reform) verschiedene Sanierungsmaßnahmen im Gesetz vorgesehen sind, die bereits zu einer möglichen Verschlechterung der Leistungen der Rentenversicherung führen können, nämlich die Modulation des Anpassungssystems (Ajustement) oder die Abschaffung der Jahresendzulage.

Der OGBL fordert die sofortige Aufhebung der oben genannten Maßnahmen des fraglichen Gesetzes und unterstützt die Beibehaltung des derzeitigen gesetzlichen Rentenalters in vollem Umfang sowie die Beibehaltung der Vorruhestandsrenten gemäß den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen.

### **Die berufliche Wiedereingliederung muss unbedingt reformiert werden**

Nach mehreren Reformen, von denen die letzte aus dem Jahr 2020 stammt, gibt es immer noch zahlreiche Schwierigkeiten bei der Anwendung und Auslegung der gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere in den Bereichen Ausgleichszahlung, Schutz der Personaldelegierten, Begleitung der neu eingestufteten Beschäftigten, Pauschalzulage usw. Daraufhin intervenierte der OGBL bei der Regierung und legte seinen Forderungskatalog zur Behebung der derzeitigen Situation vor.

Darüber hinaus fordert der OGBL eine Generalamnestie für alle Arbeitnehmer, die sich seit Jahren im Wartegehalt (altes Gesetz) befinden, ohne wieder in den Arbeitsmarkt eingegliedert zu werden.

### **Altenpflege / Geriatrie**

Die Pandemie hat uns die Unzulänglichkeiten unseres derzeitigen Systems vor Augen geführt, was durch den sogenannten „Waringo-Bericht“ bestätigt wurde. Lehren sind aus diesem Bericht zu ziehen und die mangelnde Transparenz in Bezug auf die Preise und Dienstleistungen der verschiedenen Einrichtungen sowie die Kriterien und Indikatoren für die Qualität (Dienstleistungen und Personal) sind zu verbessern. ◊



# GRAD ELLO!

Méi Kafkraaft, besser Paien

Sécher Aarbechtsplazen

Eng aktiv Politik fir bezuelbaart Wunnen

Gerechtegheet an der Steierpolitik

Eng reell Work-life Balance

Eng staark Sozialversécherung

## Sektor der Fliesenleger, Marmorverarbeiter und Steinmetzer

+/- 500 Arbeitnehmer

**Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion  
(Einziger Vertreter innerhalb der Unternehmen)**

**Laufzeit:** 01.09.2021 - 31.08.2024

**Vergütungen:** 0,75 % Lohnerhöhung am 1. September 2022 / 0,75 % Lohnerhöhung am 1. September 2023.

**Sonstiges:** Anpassung der Urlaubsvergütung / Hinzufügung eines Artikels über die Übernahme von Parkgebühren / Klarstellung eines Artikels über Auftragsarbeiten mit einer Fläche von mehr als 500 m<sup>2</sup> / Änderung und Verbesserung der Parameter im Zusammenhang mit Auftragsarbeiten.

## Delhaize Luxembourg

621 Arbeitnehmer

**Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/8)**

**Laufzeit:** 01.07.2021 - 30.06.2024

**Vergütung:** 100 % garantierte, an Bedingungen geknüpfte Jahresendprämie – diese Prämie wird anteilig für diejenigen gezahlt, die in den Ruhestand treten / Aufwertung der Lohntabelle nach 20 Dienstjahren und Verlängerung auf 25 Dienstjahre / Aufwertung der Vertretungsprämien für die Vertretung eines Vorgesetzten – diese Prämie wird nun ab 5 Tagen Abwesenheit wirksam / zusätzliche 5 %-Aufwertung der Sonntagsarbeit, d.h. eine Erhöhung von 90 % statt bisher 85 %.

**Urlaub:** Anpassung des gesetzlichen Urlaubs nach der Hinzufügung des 26. Urlaubstages, wodurch das Recht auf einen zusätzlichen Urlaubstag ab 5, 10, 15 und 20 Dienstjahren gewährt gibt, sowie einen zusätzlichen Tag ab 25 Dienstjahren.

**Sonstiges:** Eine Freistellung für Arztbesuche wird zweimal 4 Stunden pro Jahr gewährt / Einführung eines Arbeitsorganisationsplans mit einer Referenzperiode von 4 Wochen / Einführung eines Zeitsparkontos zum Ansparen von nicht in Anspruch genommenem Urlaub / Aufnahme eines Artikels über das Recht auf Abschalten.



## Syndikat Private Reinigungsdienste Bildungsateliers

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Wir möchten Sie umfassend für die Zukunft unterstützen, und Ihnen ermöglichen, während Ihrer Arbeit die erforderlichen Kompetenzen zu erwerben!

Schließlich ist es wichtig, dass Sie Ihre Rechte und Ihre Handlungsfähigkeit gut kennen, um zu überzeugen und sich durchsetzen zu können.

Die Themen unserer „Bildungsateliers“ sind so vielfältig wie die gesetzlichen Anforderungen. In diesen Workshops können Sie sich das nötige Know-how aneignen, um alle Fragen zu beantworten, die sich Ihnen stellen: Arbeitsverträge, Teilzeitverträge, Urlaub, Feiertage, Arbeitszeiten, Überstunden, Vorstellungsgespräch, Kollektivvertrag, Arbeitsunfähigkeit usw.

Diese „Bildungsateliers“ sind für OGBL-Mitglieder im Syndikat Reinigung und Nichtmitglieder bei zwei Ateliers **kostenlos** (wenn Sie der Gewerkschaft beitreten, können Sie auch an allen Ateliers teilnehmen)!

**Sprachen:** Französisch und Portugiesisch

**Adresse:** OGBL, 31, rue Fort Neipperg, Luxembourg

**Finden Sie die Regeln zur Teilnahme und die Termine der Fortbildungskurse online unter:**

[ogbl.lu/formation](https://ogbl.lu/formation)

## Luxair: Ein erster Schritt zur Lösung des strukturellen Personalüberschusses!

Unter der Leitung der beiden Vizepremierminister François Bausch und Dan Kersch fanden intensive Beratungen zwischen den Verantwortlichen der national repräsentativen Gewerkschaften, darunter natürlich der OGBL, und der Regierung statt, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung von Luxair zu analysieren.

Die Sozialpartner und Regierungsvertreter erörterten die Maßnahmen aufgrund der sanitären Krise und die Auswirkungen auf das Personal in den letzten Monaten. Trotz eines höheren Aktivitätsniveaus aufgrund des Urlaubsverkehrs in der Sommersaison und eines deutlichen Anstiegs der Luftfrachttonnage im laufenden Jahr, bleibt die allgemeine Situation sehr schwierig und ist durch große Schwankungen geprägt.

Dennoch hat der Aktivitätsanstieg einen deutlichen Rückgang der Kurzarbeit im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr ermöglicht. Die Parteien sind jedoch besorgt hinsichtlich der Wiedereinglie-

derungsstelle („cellule de reclassement“): Für den derzeitigen strukturellen Personalüberschuss von 69 Mitarbeitern, konnte bis heute keine dauerhafte Lösung gefunden werden.

Da diese 69 Beschäftigten trotz aller Umorganisierungsbemühungen immer noch umorientiert werden konnten, einigten sich die Regierung und Sozialpartner auf eine langfristige Überlassung von Arbeitskräften an staatliche Verwaltungen. Ziel ist es, diesen Arbeitnehmern eine nachhaltige Beschäftigung beim Staat anzubieten. Diese Lösung zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und zur Existenzsicherung der betroffenen Arbeitnehmer entspricht den Bestimmungen des Ende 2020 geschlossenen Tripartite-Abkommens für die Luftfahrt.

Die Personaldelegation wird die von der zeitweise Überlassung betroffenen Beschäftigten betreuen. Eine Reihe von Mitarbeitern ist bereits an verschiedene Verwaltungen ausgeliehen, darunter ins-

besondere beim Covid-19-Contact Tracing der Gesundheitsdirektion.

Die Regierungsvertreter haben vorgeschlagen, den Bedarf der verschiedenen staatlichen Einrichtungen und Verwaltungen zu analysieren, um für die Jahre 2022 und 2023 mögliche Übergangslösungen zur Kurzarbeit für die Beschäftigten zu finden, die von einem konjunkturellen Personalüberschuss betroffen sein könnten.

Die Regierungsvertreter und Sozialpartner einigten sich auf ein nächstes Treffen der Luftfahrt-Tripartite noch vor Ende des Jahres 2021, um nicht nur die verschiedenen oben beschriebenen Maßnahmen, sondern auch die Entwicklung der verschiedenen sozialen Unterstützungsmaßnahmen zu prüfen. Insbesondere sollten die Fortbildungsmaßnahmen und die Notwendigkeit eines Geschäftsplans für die Zeit nach der sanitären Krise erörtert werden. ◊





## Finanzsektor: Rekordergebnisse und -gewinne im 2. Quartal 2021!



Die Analysen und Prognosen des OGBL für den Finanzsektor wurden durch den jüngsten „Conjoncture Flash“ des STATEC bestätigt.

Die Arbeitgebervertreter ABBL und ACA hatten ein katastrophales Szenario vorausgesagt, und die Aleba war ihnen gefolgt, indem sie auf die Forderung nach einer Lohnerhöhung für den Sektor verzichtete.

Laut der Statec-Veröffentlichung waren die Einschätzungen über die Entwicklung der Ergebnisse und Gewinne im zweiten Quartal für die Banken in der Eurozone noch nie so gut.

Die von den **großen europäischen Banken** veröffentlichten Ergebnisse bestätigen dies. Die Gewinne wurden durch eine deutliche Verringerung der im letz-

ten Jahr zur Deckung von Kreditausfallrisiken gebildeten Rückstellungen, eine solide Erholung im Privatkundengeschäft und im Investmentbanking sowie durch höhere Provisionserträge, die von den lebhaften Aktienmärkten profitierten, erzielt. Der Anstieg der Aktienmarktbewertungen kam auch den Lebensversicherungen und Investmentfonds zugute, deren Vermögen im ersten Halbjahr 2021 in der Eurozone um 11% zunahm. Insbesondere auf der Ebene der Versicherungsgesellschaften in Luxemburg. Die Prämieinnahmen haben sich im ersten Halbjahr 2021 gut erholt (+21% innerhalb eines Jahres).

**Selbst während der Verhandlungen über die Kollektivverträge im Finanzsektor, als sich die guten Ergebnisse immer deutlicher abzeichneten, predigte die Aleba weiterhin Katastrophismus und**

**stellte sich auf die Seite der Arbeitgeber. Sie war offensichtlich nicht bereit, sich bei der Aushandlung besserer Löhne auf die Seite der Gewerkschaften zu stellen.**

Jetzt haben ihre Vertreter keine Skrupel, die von OGBL und LCGB-SESF ausgehandelten Errungenschaften für sich in Anspruch zu nehmen. Aber Lügen haben kurze Beine.

Ohne das große Engagement und die Fähigkeiten der OGBL-Delegierten wären die Beschäftigten des Finanzsektors trotz der guten Finanzlage wieder einmal mit leeren Händen nach Hause gegangen.

Die Lohnerhöhung für die Beschäftigten der Banken und Versicherungen ist das direkte und unbestreitbare Ergebnis der Beflissenheit und des Durchhaltevermögens des OGBL Finance Sector! ◊

## Gegen die Privatisierung des Pflegesektors – Alles nur leere Worte, Frau Cahen?

Bereits im März dieses Jahres hat das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen in einer Pressekonferenz die Hintergründe des Gesetzesprojekts 7753 aufgedeckt und deutlich vor den Gefahren der anvisierten Entwicklung gewarnt. Zur Erinnerung: Das Projekt 7753, das Anfang des Jahres von Familienministerin Corinne Cahen in die Wege geleitet wurde, sieht vor, einen großen Teil der Aktivitäten der öffentlichen Einrichtung SERVIOR durch die Gründung von Tochtergesellschaften auszulagern.

Wie der OGBL damals betonte, wurde im Vorfeld weder die Personaldelegation von SERVIOR, noch der OGBL im Sinne des Sozialdialogs mit dem Vorhaben konfrontiert. Nun droht dieses Gesetz alleine bei der öffentlichen Einrichtung SERVIOR zu einer unmittelbaren Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen von rund 600 Arbeitnehmern zu führen. Dies ist

jedoch nur die Spitze des Eisbergs. Frau Cahen schafft durch den aktuellen Text einen Präzedenzfall, dem in Zukunft auch andere Bereiche des konventionierten Sozialsektors zum Opfer fallen könnten. Es handelt sich hier schlichtweg um eine direkte Attacke auf einen der größten Kollektivverträge des Landes, den KV-SAS.

Am 10. März kam es dann zu einer Unterredung zwischen Frau Cahen und der größten Gewerkschaft des Sektors, dem OGBL. Zusammen mit der Personaldelegation konfrontierte das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen die Familienministerin direkt mit den gravierenden Konsequenzen ihres Vorhabens. Von Seiten der Arbeitnehmerkammer CSL erhielt Frau Cahen ebenfalls einen deutlichen Korb. Diese hat den gesamten Gesetzestext in ihrem Gutachten vom 6. April schlichtweg aus den oben genannten Ursachen abgelehnt.

Sowohl in der Unterredung, wie auch in

einer Pressemitteilung des Ministeriums versicherte Frau Cahen, dass das Gesetzesprojekt 7753 keine Untergrabung des Kollektivvertrags als Konsequenz haben soll. Es stellt sich jedoch nun die Frage, ob es der Ministerin ernst gemeint war oder ob es sich hierbei nur um leere Worte handelte, denn seitdem ist schlichtweg nichts passiert. Angesichts des Widerstandes des betroffenen Personals, kann es nicht sein, dass dieser Gesetzestext weiterhin auf dem Instanzenweg bleibt.

Der OGBL fordert Frau Cahen auf, den Gesetzesentwurf unmittelbar auf Eis zu legen. Wenn die Aussagen der Ministerin im Frühjahr ernst gemeint waren, darf vor jeder weiteren Etappe keine Gefahr der Privatisierung mehr vom Gesetzestext ausgehen. Sollte es sich jedoch nur um leere Versprechungen gehandelt haben, wird es zu gewerkschaftlichen Aktionen kommen. ◊





# Wir, die Vergessenen im Gesundheitswesen

**Die Privatlabore erfahren keine Anerkennung**



SYNDIKAT GESUNDHEIT & SOZIALWESEN

**Ein Kollektivvertrag für die  
Arbeitnehmer.innen der Privatlabore**

ogbl.lu —  ogbl.sante —  OGBL\_Luxembourg



## Branche der Elektriker: Angesichts der Haltung der Arbeitgeber beginnt der OGBL die Arbeitnehmer zu mobilisieren



Der Kollektivvertrag (KV) der Elektriker, der rund 5.000 Beschäftigte in Luxemburg betrifft, ist im Mai 2018 ausgelaufen. Im Februar 2018 forderten die vertragschließenden Gewerkschaften – der OGBL als Mehrheitsgewerkschaft und der LCGB – eine Neuverhandlung.

Seit dem Ersuchen um Verhandlungen sind bisher keine Fortschritte zu vermelden.

Ein gemeinsamer Forderungskatalog der beiden Gewerkschaften war den Arbeitgebervertretern bereits im Juli 2018 vorgelegt worden. Dieser enthielt folgende Forderungen:

**1.** Die Einbeziehung der Angestellten in der Verwaltung sowie der übrigen Nicht-Elektriker in den Kollektivvertrag, damit diese zumindest Anspruch auf die gleichen außergesetzlichen Leistungen haben wie ihre Elektriker-Kollegen: Jahreszulage, zusätzliche Ferien sowie eine tariflich geregelte Basislaufbahn.

Das Einheitsstatut, mit dem die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Privatbeamten aufgehoben wurde, ist inzwi-

schen über 12 Jahre alt. Es gibt also keinen Grund mehr, diesen Anachronismus in den Kollektivverträgen des Baugewerbes beizubehalten. Es ist an der Zeit, dieser Diskriminierung zwischen Kollegen im selben Unternehmen ein Ende zu setzen.

Der OGBL muss jedoch leider feststellen, dass sich die Arbeitgeberseite gegen diese Forderung wehrt, die dennoch mehr als legitim ist.

**2.** Was Löhne und Gehälter betrifft, so fordert der OGBL eine lineare Erhöhung von 4,5 % über drei Jahre (3x1,5 %) für alle Beschäftigten.

Auch hier wehren sich die Arbeitgeber gegen diese Forderung und ziehen es vor, die Lohndiskussion auf die aktuelle Lohn-tabelle zu beschränken.

Diese sieht eine Entwicklung während maximal 10 Jahre Betriebszugehörigkeit vor, wobei die 6 Gruppen von der Qualifikation, der Erfahrung und/oder der Verantwortung des jeweiligen Arbeitnehmers abhängen. Die Lohn-tabelle umfasst also insgesamt 60 Stufen.

Zu dem Zeitpunkt, als die Gewerkschaften die Aufnahme von Verhandlungen beantragten (2018), befanden sich jedoch 13 von 60 Stufen auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns, hauptsächlich die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmerkategorien. Derzeit liegen 25 Stufen auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns. Und es sind nicht mehr nur die am wenigsten Qualifizierten, sondern auch und gerade die höher Qualifizierten. So liegt beispielsweise die Gruppe 4 (Elektriker mit CATP) fast vollständig auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns (qualifiziert), unabhängig vom Dienstalter. Selbst die Karriere eines Gruppenleiters (der eine große Verantwortung bei der Leitung einer Baustelle hat) beginnt derzeit mit dem qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn.

Mit jeder Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns werden Stufen in der Lohn-tabelle des Kollektivvertrags der Elektriker von diesem geschluckt.

Die Arbeitgeber argumentieren sicherlich, dass die meisten ihrer Elektriker mehr als die Löhne, die im Kollektivvertrag festgehalten sind, erhalten, aber

dieses Argument ist natürlich nicht zufriedenstellend. Erstens handelt es sich hierbei um individuell ausgehandelte Löhne zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, die somit völlig frei sind. Und einem Arbeitgeber steht es immer frei, wem er will, 1-2 Euro/Stunde mehr zu zahlen, auch wenn der mit den Gewerkschaften ausgehandelte Kollektivvertrag korrekte Löhne vorsieht.

Zweitens kann dies für Beschäftigte mit einem DAP/CATP und für Arbeitnehmer mit mehr Erfahrung durchaus zufriedenstellend sein, nicht aber für die am wenigsten qualifizierten Arbeitnehmer. Und der OGBL möchte betonen, dass er über eine Lohntabelle für alle Arbeitnehmer des Sektors verhandelt.

Drittens ist dies nicht in allen Unternehmen die Praxis. Es mangelt nicht an Beispielen, vor allem in den großen Unternehmen des Sektors, in denen stets auf die im Kollektivvertrag enthaltenen Lohntabellen Bezug genommen wird.

Außerdem kann diese Politik der Jagd auf Arbeitnehmer nur sehr kritisch gesehen werden. Auf jeden Fall hat es nichts Visionäres an sich! Es handelt sich eher um eine Kannibalisierung zwischen den Arbeitgebern, um die Elektriker, die für die einen und für die anderen arbeiten, und die wenigen, die noch frei auf dem Arbeitsmarkt sind, für sich zu gewinnen.

Der ehemalige Präsident der Handwerkervereinigung, Michel Reckinger (inzwischen Präsident der UEL), und andere führende Arbeitgeber des Baugewerbes verweisen jedoch immer wieder auf den enormen Arbeitskräftemangel im Bausektor. Das ist übrigens nicht falsch! Nach ihren Angaben fehlen in Luxemburg mehr als 5.000 Baufachleute. Kann man aber einen Sektor mit Lohntabellen auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns attraktiv machen?

Die Arbeitgeber beschwerten sich auch darüber, dass der Staat und die Kommunen Hunderte von Arbeitnehmern aus der Privatwirtschaft und junge Menschen ein-

stellen, die gerade erst ausgebildet wurden und daher bereits qualifiziert sind. Sie betrachten dies als „unlauteren Wettbewerb“ seitens des öffentlichen Sektors.

Aber sehen sie nicht das Lohndumping, das sie betreiben? Es besteht eine große Diskrepanz zwischen ihrem Gejammer und der Realität ihres Handelns. Wenn es einen Arbeitskräftemangel gibt, sollten die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung verbessert werden. Die Logik liegt hier sicherlich nicht auf der Seite der Arbeitgeber.

**Kann man aber einen  
Sektor mit Lohntabellen  
auf dem Niveau des  
gesetzlichen Mindestlohns  
attraktiv machen?**

Nach den ersten Treffen im Jahr 2018 sind die Gespräche mit den Arbeitgebervertretern immer spärlicher geworden. Und nach der Entscheidung der Regierung, den sozialen Mindestlohn im Laufe des Jahres 2019 um 100 Euro zu erhöhen, baten die Arbeitgeber die Gewerkschaften um Geduld, bevor sie die Gespräche fortsetzen, ohne näher auf ihre künftigen Absichten einzugehen. Somit war 2019 ein verlorenes Jahr. Angesichts der Covid-19-Pandemie war 2020 auch kein gutes Jahr für Verhandlungen.

Jedes Mal, wenn die Gewerkschaften versuchten, die Verhandlungen wieder in Gang zu bringen, stellten die Arbeitgeber Vorbedingungen. Zunächst einmal wollten sie den Ausgangstext des KV direkt überprüfen, d. h. bereinigen, was seit 2006 nicht mehr geschehen war. Aber sie haben nichts getan. Anfang 2020 legten die Gewerkschaften den Arbeitgebern eine überarbeitete Version des Textes vor, so dass die Diskussionen endlich beginnen konnten. Aber die Gewerkschaften mussten bis März 2021

warten, um endlich eine Reaktion von ihnen zu erhalten. Und was für eine Überraschung war es, als sie, anstatt Vorschläge zu unterbreiten, wieder mit einer neuen Vorbedingung auftauchten.

Nun machen die Arbeitgeber die Lohnfrage von einer vorhergegangenen Vereinbarung über das System der Entschädigung der Reisezeit zwischen dem Hauptsitz und den Baustellen gemäß Artikel 13 des Kollektivvertrags abhängig.

Der OGBL ist dieses unverständliche, völlig lächerliche und inakzeptable Vorgehen der Arbeitgebervertreter in diesen Verhandlungen leid. Gegenwärtig reagieren diese nicht einmal mehr auf Anfragen für ein Treffen.

Für den OGBL ist es klar, dass die Arbeitgebervertreter die Verantwortung für alle diese Verzögerungen in den Verhandlungen übernehmen müssen. Und diese Verzögerungen müssen auch in den Ergebnissen dieser Verhandlungen (Entschädigung) berücksichtigt werden. Zweitens muss man sich bewusst sein, dass eine Karriere als Elektriker nicht mehr durch den Kollektivvertrag garantiert ist, und dass daher die Garantie für gerechte und menschenwürdige Löhne für den Sektor in Frage gestellt wird, insbesondere durch die Ansiedlung ausländischer Unternehmen in Luxemburg, die sich auf die Entsendung von Arbeitnehmern spezialisiert haben und Sozialdumping zu ihrer Spezialität machen. Sind die Arbeitgeber bereit, diese Situation und die damit verbundene Verantwortung zu übernehmen?

Der OGBL fordert die Arbeitgeber auf, in diesen Verhandlungen endlich ernsthaft und konstruktiv zu sein und Vorschläge zu unterbreiten, die wirklich für alle Beteiligten interessant sind.

Schließlich kündigt der OGBL an, dass er damit begonnen hat, die Arbeitnehmer des Sektors zu informieren und zu sensibilisieren, um sie zu mobilisieren. Für die Verteidigung ihres Kollektivvertrags und für die Verteidigung des Berufs des Elektrikers in Luxemburg. ◊

## Der OGBL/Landesverband fordert vereinfachte Einstellungsprozeduren beim TICE

Die Arbeitsbedingungen der TICE-Busfahrer haben sich massiv verschlechtert und das Arbeitsklima ist momentan auf einem Tiefpunkt angekommen. Bedingt durch akuten Personalmangel werden die Fahrer an ihren freien Tagen regelmäßig zurückgerufen, um das Pensum an Fahrten ausführen zu können. Dadurch entsteht eine Situation in der die Arbeitnehmer Schwierigkeiten haben ihre Ferientage in Anspruch nehmen zu können.

Ein Teufelskreis ist in den letzten Jahren entstanden. Durch die vielen Rückrufe und mangelnde Erholung sind die Fahrer erschöpft. Die Krankmeldungen steigen, welche wiederum mehr Rückrufe bedeuten, usw. Außerdem stehen mehrjährige große Baustellen bevor, die eine zusätzliche Belastung der Fahrpläne bedeuten und ebenfalls ein mehr von Berufsfahrern benötigen.

Dieser Teufelskreis kann nur durch die dringende Einstellung von schätzungsweise 40 bis 50 Berufsfahrern gestoppt werden!

Es gibt mehrere Gründe, wieso die TICE-Verwaltung große Schwierigkeiten hat, neues Personal einzustellen. Die „épreuve d'aptitude générale“ (der allgemeine Fähigkeitstest) gilt als Eingangsexamen in den kommunalen Dienst und ist eine dieser Hürden. Dieses allgemeine Fähigkeitsexamen stellt hinsichtlich der beruflichen Anforderungen an den Busfahrer unangepasste Forderungen. Ein Scheitern im Fähigkeitsexamen bedeutet eine befristete Einstellung über maximal zwei Jahre und ein Ende der Berufsperspektive als kommunale Busfahrer.

Eine weitere Hürde ist das obligatorische Absolvieren der Berufskraftfahrerausbildung, die sich über 4 Wochen erstreckt. Diese könnte als Bestandteil des Praktikums als angehende Busfahrer nach einer

Anstellung beim TICE erfolgen und nicht als Vorbedingung zur Einstellung.

Eine bisher von den Gewerkschaftsvertretern skeptisch gesehene Maßnahme verspricht in der jetzigen Situation eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Neuanstellungen sollen nicht mehr als befristeter Arbeitsvertrag, sondern als „employé communal“ ausgeschrieben werden. Somit wäre das Problem prekärer Einstellungen beim TICE aus der Welt geschafft. Dies könnte ein wesentlicher Faktor sein, um die Bewerbungswelle beim TICE anzukurbeln.

Der OGBL/Landesverband pocht darauf, dass den Neuangestellten im Statut des „employé communal“ die Möglichkeit zum Wechseln ins Beamtenstatut garantiert wird, wenn sie die dafür nötigen

Der OGBL/Landesverband fordert daher auch, dass die Prüfungsantritte mindestens 4 Mal pro Jahr angeboten werden und nicht wie momentan lediglich 2 Mal im Jahr. Durch lange Wartezeiten zwischen den Antrittsmöglichkeiten zur Prüfung verlieren die Kollegen wertvolle Zeit, bis sie ins Beamtenstatut aufgenommen werden. Dies geht immer mit einem Lohnverlust einher.

Der OGBL/Landesverband fordert massive Neueinstellungen in den kommenden Monaten beim TICE, um die vorhandenen Busfahrer zu entlasten. Die Fahrer beim TICE haben Anrecht auf würdige Arbeitsbedingungen, auf ein gesundes Arbeitsklima, dies im Sinne des Schutzes ihrer Gesundheit, ihres Privatlebens und zum Schutz aller Verkehrsteilnehmer. ◊





## ArcelorMittal: Mitarbeiter werden ausgepresst wie Zitronen – OGBL startet die Aktion „SOS-Wartung in Not“

Der OGBL stellt fest, dass sich die Situation bei den Wartungsdiensten an den ArcelorMittal-Standorten verschlechtert. Umstrukturierungen und Rationalisierungen reihen sich aneinander und hinterlassen eine traurige Bilanz. Was die Sicherheit und die technischen Probleme anbelangt, so sind die Zahlen derzeit im roten Bereich. Der OGBL fordert einen Kurswechsel und sofortiges Handeln!

Was die für die Instandhaltung zuständigen Arbeitnehmer in den Produktionsstätten erleiden, ist symptomatisch für alle Arbeitnehmer der Stahlindustrie in Luxemburg. Der Wunsch, mit immer weniger Mitteln immer mehr zu erreichen, führt zum Bruch. Für den OGBL führt diese Strategie zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas vor Ort sowie zu einem Anstieg der Zahl der Erkrankungen und des Unfallrisikos. Das hat auch Auswirkungen auf das gute Funktionieren der Werke.

Obwohl ArcelorMittal immer wieder daran erinnert, dass die Wartung eine Priorität bleibt, sehen der OGBL und die Arbeit-

nehmer, dass die Mittel vor Ort fehlen. Dies gilt sowohl für die Investitionen zur Gewährleistung des ordnungsgemäßen Funktionierens der Anlagen als auch für die Investitionen in das Personal, um die Mannschaften zu verstärken damit sie in der Lage sind, ordnungsgemäß zu arbeiten. ArcelorMittal stellt nicht ausreichend Personal ein, bildet nicht genug aus und wertschätzt seine Arbeitnehmer nicht genug. Die Mannschaften werden immer weiter reduziert und die Arbeitnehmer werden ausgepresst wie Zitronen!

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL ein sofortiges Handeln, um die Situation zurechtzurücken. Der OGBL hat Lösungen aufgezeigt, die für alle Abteilungen gelten und die ArcelorMittal in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern unverzüglich umsetzen muss:

- Verstärkung der Mannschaften durch Einstellung weiterer Arbeitnehmer
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsklimas vor Ort
- Verbesserung der Attraktivität der Berufe

und Aufwertung der vorhandenen Arbeitnehmer

- Mehr und bessere Ausbildung durch die Weitergabe von Wissen
- Mehr (Geld) in Instandhaltung, Einrichtungen und gemeinsame Maßnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit investieren.

Der OGBL möchte daran erinnern, dass diese Situation nicht nur Luxemburg betrifft. Am 30. März prangerten Gewerkschaften auf der ganzen Welt unter dem Banner der IndustriAll Global Union, zu der auch der OGBL gehört, einen traurigen Zustand an: Die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen in den Betrieben von ArcelorMittal verschlechtern sich, mit einer zunehmenden Zahl von Todesfällen

Der letzte aufgeführte Todesfall ereignete sich am 16. Juli 2021 in Frankreich bei einer Wartungsmaßnahme. Dies ist der 16. Todesfall im Jahr 2021 innerhalb der Gruppe. Bis heute gab es in Luxemburg noch kein Drama, aber wie lange noch, wenn nichts unternommen wird? <



Infolge der öffentlichen Intervention des OGBL führte die Gewerbeinspektion (ITM) Kontrollen in den Produktionsstätten durch. Die ITM meldete Gesundheits- und Sicherheitsmängel. ArcelorMittal wurde aufgefordert, hier Abhilfe zu schaffen und die Vorschriften korrekt anzuwenden. Kurz darauf gab diese Intervention sogar Anlass zu einer parlamentarischen Anfrage, auf die der Arbeitsminister antwortete, um die Feststellung des OGBL öffentlich zu bestätigen.

Das OGBL-Syndikat Hüttenindustrie bedauert, dass es dazu kommen musste, trotz der Interventionen im Unternehmen, um eine Bestätigung seiner Aussagen zu erhalten und damit sich bei ArcelorMittal etwas ändert. Es sei darauf hingewiesen, dass die Zahl der Todesopfer in der Gruppe weltweit seit Juli leider von 16 auf 20 gestiegen ist.

## Lagardère hält seine Versprechen nicht ein

Lagardère Travel Retail Luxemburg beschäftigt seit 2015 rund 40 Arbeitnehmer. Im Jahr 2016 wurde zwischen der Direktion und dem OGBL, Mehrheitsgewerkschaft im Unternehmen, ausgehandelt, dass die Einführung einer Lohn-tabelle im darauffolgenden Jahr, d. h. 2017, erörtert wird. Die Gespräche laufen seit vier Jahren, ohne bisher zu einem Abschluss zu kommen...

Heute wollen die Arbeitnehmer Taten statt Diskussionen. Die Direktion, die behauptet, der Zukunft des Unternehmens gelassen entgegenzusehen, weigert sich jedoch kategorisch, eine Lohn-tabelle einzuführen, die Lohnerhöhungen im Zusammenhang mit den Dienstjahren vorsieht.

Außerdem hat das Unternehmen bisher gefragt und erhalten. Ein Plan zum Beschäftigungserhalt folgt auf den anderen, das Unternehmen erhält staatliche Beihilfen, insbesondere im Rahmen der Kurzarbeit. Nun droht Lagardère den OGBL-Vertretern mit sechs Entlassungen – eine strategische Zahl, um keinen Sozialplan einleiten zu müssen, – falls das Unternehmen die Vorteile der Kurzarbeit nicht nutzen kann oder die Gewerkschaft



der Unterzeichnung eines Plans zum Beschäftigungserhalt nicht zustimmt. Es ist inakzeptabel, dass die Direktion solche Erpressungen macht, und es ist klar, dass für die Personaldelegation und den OGBL der Erhalt der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer absoluten Vorrang hat.

Der OGBL ist der Verhandlungen überdrüssig und möchte eine grundsätzliche Einigung über eine Lohn-tabelle erzielen, und ein genaues Datum der Umsetzung festlegen, auch wenn sie später erst angewendet wird, dies angesichts des Optimismus der Direktion in Bezug auf die Zukunft von Lagardère. Die Geschäftsleitung möchte

dieser Forderung, die der OGBL für sehr vernünftig hält, jedoch grundsätzlich nicht nachkommen.

Der OGBL und die von den Arbeitnehmern mandatierte Personaldelegation sind der Meinung, dass sie genug gegeben haben, ohne eine Gegenleistung zu erhalten, und dass es daher an der Zeit ist, zu handeln.

Aus diesem Grund wird der OGBL weiterhin Aktionen durchführen, bis die derzeit einzige Forderung der Beschäftigten erfüllt ist: die Einführung einer Lohn-tabelle mit einer Lohnerhöhung für jedes zusätzliche Dienstjahr. ◊

## Der OGBL engagiert sich für die Zukunft der Arbeitnehmer von Astron Buildings S.A.

Am 23. September 2021 verkaufte Lindab die Astron Buildings S.A. an die Groupe Briand, eine französische Gruppe, die im Gebäudebau spezialisiert ist

Nach dieser plötzlichen Ankündigung haben die Gewerkschaften ein dringendes Treffen mit der Geschäftsführung von Astron gefordert, um Informationen über die Zukunft des luxemburgischen Standorts und seine neue Rolle innerhalb der

französischen Gruppe zu erhalten. Für die Gewerkschaften ist es äußerst wichtig, die künftige Strategie des Unternehmens und der Gruppe sowie die möglichen Auswirkungen dieser Übernahme auf die Entwicklung des Unternehmens zu kennen. Die Gewerkschaften verpflichten sich, von der Geschäftsführung von Astron und Groupe Briand Arbeitsplatzgarantien sowie Garantien für den Fortbestand des Standorts Diekirch zu fordern. ◊



## Der OGBL prangert die Praktiken des interkommunalen Syndikats SIGI an

Das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband organisierte am vergangenen 16. September eine Protestaktion vor dem Sitz des „Syndicat intercommunal de gestion informatique“ (SIGI) in Contern, um die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und das Fehlen eines Sozialdialogs mit der Direktion anzuprangern. Das SIGI veranstaltete gerade an diesem 16. September einen Tag der offenen Tür („SIGIDAY 2021“)..

Im SIGI gibt es beachtliche Probleme in verschiedenen Bereichen des Sozialdialogs und der Arbeitsbedingungen. Schon in der letzten Ausgabe des Aktuell (Nummer 3-2021) hatte das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband über zwei der flagrantesten Missstände im Gemeindegewerkschaft SIGI in Contern berichtet.

Seit Anfang des Jahres wurden von den Arbeitnehmern in Telearbeit geleistete Überstunden von der Direktion gestrichen – also geklaut. Nachdem die Direktion im Dezember per Mail Überstunden, die nicht ausdrücklich erlaubt wurden, verboten hat, fühlte sie sich dazu berufen die innerhalb der monatlichen Referenzperiode geleisteten Überstunden nachträglich im Arbeitszeiterfassungsprogramm abzuändern. Den Arbeitnehmer wurde nicht die Möglichkeit gegeben, die Änderungen zu kontrollieren, da sie keinen Zugriff mehr auf den ursprünglichen Eingaben haben. In Telearbeit geleistete Arbeitszeit gilt genauso als Arbeitszeit wie die im Büro geleistete Arbeitszeit. Arbeitnehmer stellen ihre Lebenszeit, ihr Können und ihr Wissen dem Arbeitgeber zur Verfügung und werden dafür entlohnt, ob dies im Büro in Contern geschieht oder Zuhause macht dabei keinen Unterschied. Mehrmals haben die Personaldelegation sowie das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband in den letzten Monaten versucht, diesen Konflikt mit der Direktion zu behandeln und zu lösen. Die Direktion war nicht bereit



auf die Angebote zum Sozialdialog einzugehen und wies die Anschuldigungen zurück. So kam es dazu, dass uns seit der Erscheinung der letzten Ausgabe, per Rechtsanwältsschreiben mitgeteilt wurde, dass wir in den Augen des SIGI und ihres Anwaltes Verleumdungen und Unwahrheiten im Aktuell verbreiten würden (siehe die beiden folgenden Seiten).

Weiter meinte der Anwalt der SIGI-Direktion dem OGBL erklären zu müssen, dass die Einstellungspolitik eines Unternehmens die Gewerkschaft nichts angehen würde. Dem müssen wir aufs Heftigste widersprechen. Natürlich geht es das Berufssyndikat des Öffentlichen Dienstes etwas an, wie die Einstellungspolitik im Öffentlichen Dienst ausschaut. Vor allem wenn es sich dabei um Privatisierungstendenzen handelt, wie wir sie beim SIGI feststellen können. Die Hälfte des Personals, das im Auftrag des SIGI arbeitet, hat einen Arbeitsvertrag mit einer privaten Firma, die ihre Dienste an das SIGI weiterverkauft. Es ist skandalös, dass einige dieser ArbeitnehmerInnen seit etlichen Jahren ausschließlich Arbeit für das SIGI leisten oder sogar ihr Einstellungsinter-

view direkt beim SIGI stattfindet und ihnen diesem dann ein Vertrag von einer privaten Dienstleistungsfirma angeboten wird. Durch solches Vorgehen werden öffentliche Gelder in private Taschen umgelenkt anstatt, wie es im Öffentlichen Dienst sein sollte, sichere Arbeitsplätze zu schaffen. Dies ist in den Augen des OGBL untragbar und es ist unsere Pflicht als Gewerkschaft solche Vorgehensweisen anzuprangern.

### Das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband fordert:

- Die Wiederherstellung aller geleisteten Arbeitsstunden
- Die Einstellung der „externen“ KollegInnen als ArbeitnehmerInnen im Gemeindegewerkschaft
- Stärkere Bemühungen von Seiten der Direktion für den Sozialdialog im Gemeindegewerkschaft
- Keine weiteren Einschüchterungsversuche gegen gewerkschaftliche Aktivitäten
- Die sofortige Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen. ◊



## KLARSTELLUNG – Syndicat Intercommunal de Gestion Informatique

# Ein Blick zurück auf den Artikel «Geklaute Arbeitsstunden, prekäre Einstellungen & Beitritt zum OGBL»

In der letzten Ausgabe des Aktuell (Nummer 3-2021) hatte das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL-Landesverband über einige Missstände im Gemeindesyndikat SIGI in Contern berichtet. Seit der Erscheinung des Magazins, wurde uns per Rechtsanwaltsschreiben mitgeteilt, dass wir in den Augen des SIGI und ihres Anwalts Verleumdungen und Unwahrheiten verbreiten würden. In diesem Artikel wollen wir im Detail aufzeigen wieso dies in unseren Augen nicht der Fall ist.

Der oben genannte Artikel erläuterte zwei Probleme, die wir als PersonalvertreterInnen in der Verwaltung vom SIGI feststellen mussten. Einerseits einen seit Anfang des Jahres bestehenden Konflikt um die gleitende Arbeitszeit und „geklaute“ Arbeitsstunden und andererseits die Einstellungspolitik des Gemeindesyndikats.

**1.** Am 22. Dezember 2020 wurde den sich größtenteils in Telearbeit befindenden ArbeitnehmerInnen vom SIGI per Email zugetragen, dass ab diesem Zeitpunkt keine Überstunden mehr in der Telearbeit ohne Einwilligung der Direktion geleistet werden dürfen. Dies entspricht dem Gesetz, Überstunden dürfen nur nach Anordnung des Vorgesetzten verrichtet werden. Jedoch, gibt es im SIGI interne Geschäftsordnungen, welche die gleitende Arbeitszeit und das Zeitsparkonto eingeführt haben. Hier ist festgehalten, dass die MitarbeiterInnen während einer Referenzperiode von einem Monat ihre Arbeitszeiten flexibel gestalten können (mit festen Zeitfenstern am Morgen und am Nachmittag), so gelten innerhalb von dieser Periode geleistete Arbeitsstunden, welche die normale Arbeitszeit von 8 Stunden überschreiten, als „Mehrstunden“ und nicht als „Überstunden“. Außerdem

sieht die Geschäftsordnung keinen Unterschied zwischen geleisteten Stunden im Büro oder in Telearbeit vor. Erstens benutzt die Direktion die Bezeichnung „Überstunden“ in der Mail vom 22. Dezember 2020, zweitens, falls sie sich geirrt hat und eigentlich von „Mehrstunden“ sprechen wollte, dann hat sie mit dieser Mail die interne Geschäftsordnung zur gleitenden Arbeitszeit verändert. Das Gesetz vom 23.12. 2016 zur gleitenden Arbeitszeit (Art. L.211-8) sieht vor, dass eine Abänderung der Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit nur einvernehmlich mit der Personaldelegation beschlossen werden kann. Die Personaldelegation wurde jedoch über diese Änderung nicht im Voraus in Kenntnis gesetzt, geschweige denn nach ihrer Meinung gefragt. Im Mai 2021 ist einigen ArbeitnehmerInnen aufgefallen, dass ihre im Arbeitszeiterfassungssystem informatisch festgehaltenen Arbeitsstunden verändert wurden. Dies war erkennbar daran, dass einige Eintragungen in Fettschrift waren, womit angedeutet wird, dass hier eine Veränderung stattgefunden hat. Im Zeiterfassungssystem können nicht mehr alle original von den MitarbeiterInnen eingetragenen Stunden eingesehen werden, lediglich die veränderten Abrechnungen sind aufrufbar. Die betroffenen Beschäftigten wurden über diese Änderungen nicht informiert. Erst durch einen Zufall wurde ein Mitarbeiter darauf aufmerksam und nahm Kontakt mit der Personaldelegation auf. Da diese nicht über ein solches Vorgehen in Kenntnis gesetzt worden waren, haben sich die Personaldelegierten bei den KollegInnen umgehört, wodurch klar wurde, dass es sich nicht um einen Einzelfall handelt.

Die Personaldelegation hat das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesver-

band darüber in Kenntnis gesetzt, woraufhin ein Brief an das Gemeindesyndikat geschickt wurde um die Situation zu klären. Die einzeilige Antwort, dass die Geschäftsordnung nicht verändert wurde, stellte den OGBL natürlich nicht zufrieden und eine Beschwerde wurde an die Gewerbeinspektion weitergeleitet. In der Zwischenzeit hat ein betroffener Mitarbeiter, welcher auch Personaldelegierter ist, seine Original Abrechnungen angefragt und diese wurden ihm auf einem zum Teil abgeschnittenen Blatt Papier von Hand zugestellt. Bei einem Gespräch mit der Direktion um die Situation um seine Arbeitsstunden zu klären, verwehrt die Direktion der Gewerkschaftsvertreterin die Anwesenheit. Im letzten Brief des OGBL an die Direktion des SIGI vom 12 Juli 2021 wurde erneut vorgeschlagen, sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen um eine Lösung zu finden. Als Antwort darauf kam dann nur das Anwaltsschreiben.

**2.** Das zweite Thema des Artikels behandelte die Einstellungspolitik des Gemeindesyndikats. Der Anwalt des SIGI vertritt die Meinung, dass eine Gewerkschaft sich nicht in die Einstellungspolitik eines Arbeitgebers einzumischen hat. Dem müssen wir als Gewerkschaft stärkstens widersprechen. Es ist unsere Pflicht vor allem im öffentlichen Dienst darauf zu achten, dass öffentliche Gelder auch dazu eingesetzt werden gute Lohn- und Arbeitsbedingungen zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Wenn für eine bestimmte und kurze Zeit ganz spezielle Profile gesucht werden, die im Betrieb oder der Verwaltung nicht vorhanden sind, dann kann auch im öffentlichen Dienst auf private Dienstleister zurückgegriffen werden. In den Augen des OGBL ist es nicht tragbar, wenn in einem Gemeindesynd-



dikat die Hälfte der ArbeitnehmerInnen sogenannte „externe“ ArbeitnehmerInnen sind. Zum Teil wurden diese zu Einstellungsinterviews mit VertreterInnen des SIGIs eingeladen, um anschließend einen Arbeitsvertrag von einer privaten Firma angeboten zu bekommen. In vielen Fällen arbeiten die sogenannten „externen“ MitarbeiterInnen seit mehreren Jahren ausschließlich an SIGI- Projekten. Dies ist in den Augen des OGBL nicht tragbar und eine Gewerkschaft muss in einem demokratischen Land solche Vorgehensweisen anprangern können.

Den Vorwurf, der OGBL hätte Verleumdungen und Unwahrheiten über den SIGI verbreitet, können wir nicht gelten lassen und weisen ihn entschieden zurück.

**3.** In einem Punkt möchten wir eine Klarstellung machen, da bei der Übersetzung des Textes vom deutschen Original ins Französische ein Fehler unterlaufen ist: Tatsächlich sind es 140 „collaborateurs“ und nicht „membres du personnel“ von denen nur 68 Personen einen privatrechtlichen Vertrag oder ein Statut als Gemeindebeamte oder –angestellte („fonction-

naires et employés communaux“) haben. Tatsache ist, dass die Hälfte der MitarbeiterInnen sogenannte „Externe“ sind. Unsere Kritik hat daher weiterhin Bestand.

Eines ist sicher, das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband wird sich weiterhin zu den Konflikten und Missständen im Gemeindesyndikat SIGI äußern und mit allen gewerkschaftlichen Mitteln, welche uns in einer Demokratie zur Verfügung stehen, Druck ausüben um die Arbeitsbedingungen der SIGI MitarbeiterInnen zu verbessern. ◊

## Dem Bierger säi Recht op Sécherheet setzt eng gerecht funktionéierend Police viraus

An der aktueller Diskussioun iwver d'Sécherheet am Land, gëtt ëmmer erëm d' Fro vun der Präsenz vun der Police um Terrain gestallt. D'ADESP („Association du personnel policier détenteur d'un diplôme de fin d'études secondaire de la police grand-ducale“) wëll déi Mësstänn opzielen, déi maassgeblech dofir gesuert hunn, datt d'Polizisten hei am Land an dene leschte Joeren e groussen Deel vun hirem initialen Idealismus verluer hunn an ëmmer méi op d' Schinn vum „Déngscht no Virschrëft“ kommen.

**1.** Wann et zu engem Incident kënnt, wou ee Polizist sech gezwonge gesäit, Gebrauch vun der Déngschtwaaff ze maachen, oder wou ee Polizist am Déngscht blesséiert gëtt, gëtt hie vun der Verwaltung eleng gelooss. Hien kritt weder vun der Policedirektioun de Réck gestäipt, nach gëtt et iergendwellech intern Prozeduren oder Servicer, déi dem Polizist bei der Ofwécklung kéinten behëlleflech sinn. Ee Polizist mat enger gewësser Berufserfahrung wäert et also vermeiden, fir iwwe-rhaapt an esoueng Situatioun ze kommen.

**2.** Wéi mat der Police-Reform vun 2018 d'B1-Carrière (fréier Redacteur-Carrière, also Schoul-Niveau 1re/13<sup>e</sup>) bei der Police agefouert gouf, sinn déi Polizisten, déi den erfuerderlechen Schoulniveau fir des Carrière haten, net analog zur „Administration Générale“ an d' B1-Carrière reklas-séiert ginn. Si sinn, entgéint de Versprie-chung vum den deemolege politesche Verantwortlechen, Etienne Schneider a Francine Cloesener, déi dëse Reklassement 2015 fir d'Polizisten mat Première-Niveau ugekënnegt haten, an der C1-Car-





rière sätze bliwwen. Betraff si virun allem Beamten, déi tëschent 1999 an 2018 bei d'Police komm sinn. Dat ass de groussen Deel vun de Polizisten.

**3.** Sait der Police-Reform vun 2018 gi gréisstendeels Poliziste mat Première-Niveau rekrutiert. Dës Poliziste kommen an d'B1-Carrière. Also genau an déi Carrière, an déi d'Polizisten, déi virun 2018 mat genau demselwechten Schoul-Niveau bei d'Police komm sinn, NET reklaséiert goufen.

**4.** Sait 2018 gëtt et an der Police eng „Mixité des carrières“. Dëst bedeit, dass Polizisten aus de Carrièren C1 a B1 déi selwecht Aarbecht maachen, mee anescht dofir bezuelt ginn. Ergo maachen ënner anerem déi Polizisten, déi virun 2018 mat Première-Niveau bei d'Police komm sinn (an net reklasséiert goufen), déi selwecht Aarbecht, wéi déi nei rekrutiert Polizisten, déi ab 2018 an der Carrière B1 rekrutiert goufen, mee just fir manner Pai.

**5.** De Police-Minister erwaart elo vun deene Polizisten, déi virun 2018 mat Première-Niveau bei d'Police komm sinn an nach ëmmer an der C1-Carrière sinn, hir Kollegeen, déi seit 2018 am B1 rekrutiert goufen (an doduerch méi Pai kréien), unzeléieren. Et kann een sech denken, dass d'Begeeschterung an de Reien vun deene Beamten, déi hei iwwer den Dësch gezu goufen, sech a Grenzen hält. An anere Wieder: Mat deem ëmmer erëm vum Minister Henri KOX zitierete massive Rekrutement gëtt op Sand gebaut.

**6.** Berechnungen hunn erginn, dass et drastesch Ënnerscheeder bei de Rente vun den Polizisten gëtt. Dëst obwuel si genau déi selwecht Aarbecht maachen. Polizisten, déi tëschent 1999 an 2018 bei d'Police komm sinn, riskéieren 1/5 bis 1/3 manner Rent ze kréien, wéi hir Kollegeen, déi virun 1999 (ale Régime) an no 2018 (héicht Ufanksgehalt duerch de Stagiaire-Statut) agestellt goufen. Mir widderhuelen, dass déi Polizisten, déi tëschent 1999 an 2018 bei d'Police komm sinn, ee ganz groussen Deel vum Police-Corps ausmaachen.

**7.** D'„Carrière ouverte“, déi 2015 an der „Fonction Publique“ agefouert gouf, gëtt bei der Police net applizéiert. Deemno sinn d'Opstiegschancen an der Police, am Verglach zur „Administration Générale“, begrenzt.

**8.** Et gëtt mat alle Mëttele verhënnert, dass Polizisten Accès an déi nei geschaaften A2-Carrière kréien. Och hei mussen d'Opstiegschancen an der Police de Verglach mat der „Administration Générale“ scheien.

**9.** Um Verwaltungsgeriicht lafen an Tëschenzäit honnerte Recoursen, déi opgrond vun deenen hausgemaachten Ongerechtegkeeten ageleet goufen. An et wäerten der nach eng ganz Partie nokommen. Amplaz d'Ongerechtegkeeten proaktiv aus der Welt ze schafen, an domat dofir ze suergen, dass d'Police rëm normal fonctionéiert, hunn d'Häre Police-Ministren Henri Kox a François Bausch, respektiv de Minister vun der Fonction Publique Marc Hansen, et virgezunn, den Ausgang vun deenen honnerten Geriichtsprozesser ofzewarden, déi seit dem Akraafttrieden vum neien Policegesetz 2018 ageleet goufen. Mat éischten Urteeler ass allerdéngs fréistens 2022 ze rechnen. Des Weidere ginn d'Beamten domadder verträischt, dass d'Reform eréischt 3 Joer al wier, an een eben elo misst mat de Problemer a Repercussiounen liewen bis déi nächst Reform, an 20 Joer...

Duerch d'Passivitéit vun de Ministeren Henri Kox a Marc Hansen, ass net domat ze rechnen, dass déi momentan Situatioun bei der Police sech an nächster Zäit verbesseren wäert. Mir maachen duerfir op deem heiten Wee nach eng Kéier den Opruff un d'Regierung, sech hirer Verantwortung ze stellen an dofir ze suergen, dass bei der Police rëm Normalitéit akéiert. Dëst andeems dofir gesuert gëtt, dass ënner anerem déi uewe genannten Mësstänn behuewe ginn. ◊



## Département des Travailleurs Handicapés

# Personen mit eingeschränkter Mobilität: Hindernisse bleiben bestehen

Anderthalb Jahre nach der Reform des Beförderungsdienstes für Personen mit eingeschränkter Mobilität (Adapto-Dienst) ist die Situation für die Betroffenen immer noch alles andere als zufriedenstellend. Für einige von ihnen hat sich die Situation sogar noch verschlimmert. Zu dieser Einschätzung kommt das Kollektiv 1329, das anlässlich der Europäischen Mobilitätswoche, die vom 16. bis 22. September stattfand, auf die Hindernisse aufmerksam machen wollte, auf die Menschen mit eingeschränkter Mobilität in Luxemburg nach wie vor stoßen.

Zur Erinnerung: Das Kollektiv 1329 wurde 2019 im Zuge der Debatten über die Reform des Adapto-Dienstes gegründet. Dieses Kollektiv setzt sich zusammen aus der OGBL-Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH), dem OGBL-Syndikat Straßentransport/ACAL, der Vereinigung „Nëmme Mat Eis!“, der ULC und Ana Pinto, die 2019 die Petition 1329 mit der Forderung nach kostenloser Beförderung von Personen mit eingeschränkter Mobilität verfasst hat. Eine Petition, die in der Tat sehr erfolgreich war und den Mobilitätsminister sogar dazu veranlasst hat, sein Reformprojekt zu überarbeiten und den Adapto-Dienst kostenlos zu machen, was seit dem 1. März 2020 der Fall ist.

Während das Kollektiv 1329 die Einführung des kostenlosen Adapto-Dienstes natürlich begrüßt, haben andere Bestimmun-



gen der Reform die Qualität des Dienstes beeinträchtigt. So hat die Zentralisierung des Reservierungssystems bei der „Mobilitéitszentral“ die Wartezeit am Telefon, bis ein Ansprechpartner zur Verfügung steht, drastisch erhöht (was im Falle eines Problems je nach Behinderung dramatische Folgen für den Betroffenen haben kann, z. B. ein Kleinbus, der nicht kommt, obwohl er reserviert war, und den Nutzer mitten in der Landschaft allein lässt). Was die digitale Anwendung für die Reservierung betrifft, so können die Nutzer nicht einmal mehr den Namen des Unternehmens, das die Fahrt durchführen wird, im Voraus erfahren, während die Nutzer früher in der Regel immer mit demselben Fahrer desselben Unternehmens zu tun hatten, der somit auch mit ihren spezifischen Bedürfnissen vertraut war.

Aber das ist nicht das Schlimmste. Seit

der Einführung des kostenlosen Adapto-Dienstes wurde einer ganzen Reihe von ehemaligen Berechtigten das Recht auf diesen Dienst einfach entzogen, mit der Begründung, dass ihre Behinderung „nicht so schwerwiegend“ sei und der Staat in den letzten Jahren viel investiert habe, um öffentliche Verkehrsmittel für Menschen mit eingeschränkter Mobilität zugänglich zu machen. Am Rande sei bemerkt, dass einigen ehemaligen Berechtigten, denen der Anspruch auf Adapto entzogen wurde und die gegen diese Entscheidung Einspruch erhoben, als sie noch einen Führerschein besaßen, dieser per Ministerialerlass entzogen wurde (= kein Adapto und kein Führerschein mehr).

Das Kollektiv 1329 möchte in diesem Zusammenhang betonen, dass es zwar ebenfalls für eine größtmögliche Eingliederung von Personen mit eingeschränk-

ter Mobilität eintritt, dass aber dennoch zu bedenken ist, dass erstens einige Personen aufgrund der Schwere ihrer Behinderung immer auf einen speziellen Transportdienst angewiesen sein werden. Zweitens ist die derzeitige Infrastruktur noch weit davon entfernt, den bestehenden Bedarf zu decken. Wie der Minister für Mobilität selbst in einer kürzlich veröffentlichten parlamentarischen Antwort feststellte, sind derzeit nur 17% der Bushaltestellen und Bahnsteige im Lande für Rollstuhlfahrer ausgestattet, und nur 7% von ihnen verfügen über taktile Pflasterstreifen, die Sehbehinderte benötigen. Es ist wichtig zu erkennen, dass barrierefreie öffentliche Verkehrsmittel nicht nur angepasste Busse und Züge bedeuten, sondern die betroffenen Personen müssen auch Zugang haben.

Die Mitglieder des Kollektivs 1329 beklagen auch, dass das Ministerium ihnen nicht zuhört und nicht auf ihre Forderungen eingeht. Der Erfolg der Tram zum Beispiel, die eine optimale Zugänglichkeit für Menschen mit eingeschränkter Mobilität gewährleistet, liegt jedoch gerade darin, dass Menschen mit eingeschränkter Mobilität von Anfang an in die Planung des Projekts einbezogen wurden, wie sie erklären.

### Das Kollektiv fordert die Parlamentsmitglieder auf, dies am eigenen Leibe zu erfahren

Um die Politik auf die Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, die auch heute noch bestehen, wenn man als Person mit eingeschränkter Mobilität in Luxemburg mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs ist, lud das Kollektiv 1329 die in der Abgeordnetenkammer vertretenen politischen Parteien ein, dies am eigenen Leibe zu erfahren. So werden die Mitglieder des Parlaments aufgefordert, eine Fahrt zu unternehmen, die eine Situation der Behinderung simuliert (Augenbinde und Stock / Rollstuhl / Schiene am Bein und Krücken). Mehrere Abgeordnete haben bereits an dem Experiment teilgenommen, darunter der Vorsitzende der Mobilitätskommission der Abgeordnetenkammer,



dem während des Experiments ein kleines Missgeschick passierte. Zum Glück nichts Ernsthaftes! Andere Abgeordnete haben bereits einen Termin vereinbart oder ihr Interesse bekundet und dürften daher in den kommenden Wochen teilnehmen.

Das Kollektiv hofft, dass sich auch der Minister für Mobilität an diesem kleinen Experiment beteiligen wird. Denn wie so oft gibt es die Theorie und es gibt die Praxis in ihrer konkreten Form...>







Am 4. September hat die Sektion Äischdall-Atttert mit ihren Mitgliedern einen Ausflug mit dem Schiff nach Bernkastel organisiert.

**Äischdall-Atttert**



Eine Delegation des Komitees hat die Betriebe B. Medical Systems sowie Luxlait besichtigt.



Am 12. Juli 2021 hat das OGBL-Komitee Audun-le-Tiche - Villerupt - Pays Haut eine Weiterbildung zur Altersrente in Frankreich und zu den Pensionen in Luxemburg für die Arbeitnehmervertreter organisiert.

**Audun-Villerupt-Pays Haut**



Das OGBL-Komitee Audun-Le-Tiche - Villerupt - Pays Haut hat seine Mitgliederversammlung am 17. September in Anwesenheit von Nora Back organisiert und sich bei 23 Jubilaren für 25, 40 und 50 Jahre Mitgliedschaft bedankt.





Am vergangenen 25. September hat die Sektion Musel-Sauer zusammen Gemeindevertretern aus Grevenmacher den amerikanischen Soldaten der 331. Einheit des 83. Infanterie-Regiments, die ihr Leben für unsere Freiheit geopfert haben, geehrt.



Die OGBL-Sektion Musel-Sauer überreichte an Frank Schmit vom Luxemburger Roten Kreuz einen Scheck in Höhe von 2000 € zugunsten der Überschwemmungsoffer vom Juli 2021.

## Musel-Sauer



Am 10. Juli organisierte die Sektion ein „Apéro Pétanque“ mit Barbecue im Bistro „Quai Bouloldrôme“ in Grevenmacher.

# agenda

Date	Heure	Section	Évènement
10/10	12h00	Klierf-Housen	Mitgliederversammlung mit Jubilarenehrung ♥ Robbescheier, Munshausen
15/10	17h00	Uelzecht/Mess	Mitgliederversammlung ♥ Centre Culturel Arthur Thinnès, Mondercange
15/10	18h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Rentnerfeier ♥ Restaurant Sieweburen à Luxembourg
15/10	19h00	Äisdall-Attert	Mitgliederversammlung mit Jubilarenehrung ♥ Restaurant Bräiläffel, Kleinbettingen
15/10	19h00	V.S. Ettelbréck	Mitgliederversammlung mit Jubilarenehrung ♥ Festsaal Am Frounert, Bissen
22/10	19h00	Frontaliers belges	Jubilarenehrung ♥ Restaurant Le Clos marine à Bastogne
23/10	16h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Abend zu Ehren der verdienstvollen Schüler ♥ Weimerskirch-Luxembourg
23/10	18h00	Musel-Sauer	Mitgliederversammlung ♥ Simon's Plaza, Grevenmacher
29/10	15h00	Käldall	Rentnerfeier ♥ Kulturzentrum, Rumelange
29/10	18h30	Deutsche Grenzgänger	Jubilarenehrung ♥ Hotel Zur Saarschleife, Mettlach-Orscholz
12/11	18h30	Deutsche Grenzgänger	Jubilarenehrung ♥ Nells Park Hotel, Trier
13/11	18h30	Musel-Sauer	Jubilarenehrung ♥ Bistro Quai, Grevenmacher
19/11	19h00	Lëtzebuerg-Zentrum	Vorstellung der OGBL ONG „Solidarité syndicale“ ♥ Casino syndical, Bonnevoie
26/11		Esch/Uelzecht	Jubilarenehrung
27/11	14h30	Lëtzebuerg-Zentrum	Sankt-Nikolaus-Feier ♥ Kulturzentrum, Beggen
27/11	18h00	DBRH	Jubilarenehrung ♥ Festsaal François Blouet, Roeser
01/12		Esch/Uelzecht	Mitgliedergeneralversammlung

# Wie kann man vermeiden, Probleme mit dem Arbeitgeber zu bekommen, wenn man arbeitsunfähig ist?



*Sabine Martin ist Leiterin der Zweigstelle Esch des Informations- und Beratungsdienstes (SICA) des OGBL. Sie ist außerdem auf Fragen spezialisiert, die insbesondere französische Grenzgänger betreffen. Sabine erinnert uns gerne daran, dass Arbeitnehmer Rechte haben, aber auch Pflichten.*

Abwesenheit wegen Krankheit ist ein Recht, das alle Arbeitnehmer haben, aber sie bringt auch eine Reihe von Pflichten mit sich, deren Nichteinhaltung schwerwiegende Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer haben kann. **Sabine Martin** zeigt die wichtigsten Fehler auf, die es zu vermeiden gilt.

**Wenn ein Arbeitnehmer erkrankt, geht er normalerweise zu seinem Arzt, der ihm ein Arbeitsunfähigkeitsattest ausstellt, das er dann an seinen Arbeitgeber und die CNS weitergeben muss. Dies scheint selbstverständlich zu sein. Und doch, wie Du es uns erklären wirst, gibt es offensichtlich auch schwierige Situationen...**

Ja, in der Tat. Und wir sind bei der SICA regelmäßig mit Situationen konfrontiert, die zu einem Rechtsstreit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wegen Arbeitsunfähigkeit werden.

Zunächst ist zu betonen, dass es nicht ausreicht, das ärztliche Arbeitsunfähigkeitsattest nur an die CNS zu senden. Eine Kopie davon muss unbedingt auch an den Arbeitgeber geschickt werden. Dies ist Pflicht. Darüber hinaus besteht ein wiederkehrender Fehler darin, dass

das ärztliche Arbeitsunfähigkeitsattest dem Arbeitgeber überbracht wird, ohne dass ein Nachweis darüber vorliegt, dass der Arbeitgeber es erhalten hat. Ohne Empfangsnachweis (Empfangsbestätigung; E-Mail, die die Überbringung bestätigt, usw.) kann der Arbeitgeber immer behaupten, er habe es nie erhalten – auch wenn das gar nicht stimmt!

**Ein kranker Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitgeber ab dem ersten Tag über seine Abwesenheit zu informieren**

Und es ist wichtig zu wissen, dass eine ungerechtfertigte Abwesenheit rechtlich gesehen eines Verlassens des Arbeitsplatzes gleichkommt.

Der Arbeitgeber hat dann das Recht, den Arbeitnehmer zu entlassen... Ich möchte an dieser Stelle betonen, wie wichtig es ist, dass der Arbeitnehmer einen Nachweis über den Erhalt des ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsattests durch den Arbeitgeber hat.

**Welche Frist muss eingehalten werden, um dem Arbeitgeber das ärztliche Attest zukommen zu lassen?**

Ein Arbeitnehmer, der wegen einer Krankheit oder eines Unfalls der Arbeit fernbleibt, muss seinem Arbeitgeber spätestens am dritten Tag der Abwesenheit ein ärztliches Attest vorlegen. Achtung, es geht auch hier nicht nur darum, es erst am dritten Tag an den Arbeitgeber zu schicken, sondern auch sicherzustellen, dass der Arbeitgeber es am dritten Tag der Abwesenheit erhält. Es ist also nicht das Sendedatum, sondern das Eingangsdatum entscheidend und muss beachtet werden.

**Dies ist der Fall, wenn ein Arbeitnehmer länger als zwei Tage von der Arbeit abwesend ist! Doch welche Pflichten hat ein Arbeitnehmer, wenn die Abwesenheit weniger als drei Tage dauert?**

Zunächst einmal ist festzustellen, dass bei einer krankheitsbedingten Abwesenheit, die zwei Tage nicht überschreitet, dem Arbeitgeber grundsätzlich kein ärztliches Attest vorgelegt werden muss. In der Regel muss ein Arbeitnehmer, der sich z. B. am Montag nicht wohl fühlt und am Dienstag oder Mittwoch zur Arbeit zurückkehrt, seinem Arbeitgeber kein ärztliches



Attest vorlegen, um seine Abwesenheit zu rechtfertigen. Andererseits – und das gilt in allen Fällen – ist ein Arbeitnehmer, der krank ist, verpflichtet, seinen Arbeitgeber vom ersten Tag an über seine Abwesenheit zu informieren. Es ist vorzuziehen, dass er diese Aufgabe selbst übernimmt und nicht an Dritte delegiert. Er kann seinen Arbeitgeber telefonisch, per E-Mail oder SMS informieren... Eigentlich sind alle Kommunikationsmittel zugelassen. Und wie gesagt, wenn die Abwesenheit nicht mehr als zwei Tage dauert, reicht dies aus. Dauert die Abwesenheit jedoch länger, wie ich bereits erläutert habe, muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber (und der CNS) spätestens am dritten Tag ein ärztliches Attest überbringen.

#### **Gibt es in diesem Zusammenhang Besonderheiten, auf die man achten**

#### **muss, wenn man Grenzgänger ist?**

Für Grenzgänger gelten an sich im Falle einer Arbeitsunfähigkeit die gleichen Pflichten wie für Gebietsansässige. Allerdings ist insbesondere für französische Grenzgänger nochmals zu betonen, dass in Luxemburg – anders als in Frankreich – das Eingangsdatum des ärztlichen Attests beim Arbeitgeber entscheidend ist und nicht das Sendedatum. Für belgische Grenzgänger ist zu beachten, dass das ärztliche Attest in Belgien, anders als in Luxemburg, Frankreich und Deutschland, im Allgemeinen nur eine Kopie enthält. Belgische Grenzgänger sollten daher ihren Arzt um ein Duplikat des Attests bitten, damit sie sowohl ihrem Arbeitgeber als auch der CNS eine Kopie überbringen können. Die meisten belgischen Ärzte sind sich dessen bewusst und tun dies automatisch, wenn sie wissen, dass ihr Patient in Luxemburg arbeitet. ◊



## **Erlaubte Ausgänge im Falle der Arbeitsunfähigkeit**

Während einer Arbeitsunfähigkeit dürfen in den ersten 5 Tagen keine Ausgänge unternommen werden. Ab dem 6. Tag der Arbeitsunfähigkeit (bei Ausgängen, die nicht vom behandelnden Arzt untersagt sind) sind genehmigte Ausgänge zwischen 10 und 12 Uhr und zwischen 14 und 18 Uhr erlaubt. Im Falle der Nichteinhaltung kann die CNS Verwarnungen und/oder Geldstrafen aussprechen und/oder verhängen.

#### **Die Person, die arbeitsunfähig ist, darf nicht:**

- an sportlichen Aktivitäten teilnehmen (außer bei medizinischer Indikation),
- eine Tätigkeit ausüben, die mit ihrem Gesundheitszustand unvereinbar ist,
- eine Gaststätte oder ein Restaurant besuchen, mit Ausnahme von Mahlzeiten ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit und vorbehaltlich einer vorherigen Meldung an die CNS, die über ein spezielles Formular oder per Telefon, Fax oder E-Mail erfolgen kann (der Konsum von Alkohol bleibt jedoch untersagt).

### **Informations- und Beratungsdienst · SICA ·**

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



# General- versammlung

An die Mitglieder der Generalversammlung  
und der Kontrollkommission

Liebe Kollegin, lieber Kollege  
wir freuen uns, Sie zur ordentlichen General-  
versammlung der „Centrale du Lav asbl“ einzuladen,

die am Freitag, dem 22. Oktober um 17.00 Uhr  
stattfinden wird

Maison du Peuple / OGBL Esch/Alzette

**Auf der Tagesordnung stehen folgende Punkte:**

1. Überprüfung des Quorums
2. Annahme der Tagesordnung
3. Bericht der vergangenen Generalversammlung
4. Tätigkeitsberichtsbericht
5. Finanzbericht sowie Gewinn- und Verlustrechnung  
2020
6. Bericht der Überwachungskommission
7. Entlastung des Verwaltungsrats
8. Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats  
und der Kontrollkommission
9. Ernennung des Rechnungsprüfers
10. Sonstiges

# General- versammlung

An die Mitglieder der Generalversammlung  
und der Kontrollkommission

Liebe Kollegin, lieber Kollege  
wir freuen uns, Sie zur ordentlichen General-  
versammlung der „S.C. Maison du Peuple“ einzuladen,

die am Freitag, dem 22. Oktober 2021 um 16.00 Uhr  
stattfinden wird

Maison du Peuple / OGBL Esch/Alzette

**Auf der Tagesordnung stehen folgende Punkte:**

1. Kontrolle der Mandate
2. Annahme der Tagesordnung
3. Bericht der vergangenen Generalversammlung
4. Tätigkeitsbericht
5. Finanzbericht sowie Gewinn- und Verlustrechnung  
2020
6. Bericht der Kontrollkommission
7. Entlastung des Verwaltungsrats
8. Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats  
und der Kontrollkommission
9. Ernennung des Rechnungsprüfers
10. Sonstiges



**MAISON DU PEUPLE**  
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE

# OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

Für das akademische Jahr 2021-2022, hat der Nationalvorstand des OGBL einen Kredit von 50.000 € gewährt für Stipendien zugunsten von Kindern von OGBL-Mitgliedern, die an Hochschulen studieren.

Reglement

## 1. Zielsetzung für den OGBL-Fonds zugunsten der Studierenden

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

## 2. Voraussetzungen für die Unterstützung

### • Mitglieder:

- i. Das OGBL-Mitglied, dessen Kinder an einer Hochschule studieren, kann ein Stipendium erhalten, falls das Mitglied dem OGBL ohne Unterbrechung angehört:

- Entweder seit seinem Beitritt, falls er zu diesem Zeitpunkt jünger als 25 Jahre war;
  - Oder seit mindestens 20 Jahren, falls er zum Zeitpunkt des Beitritts über 25 Jahre alt war.
- ii. Falls das Mitglied verstorben ist, werden die verstrichenen Jahre seit dem Todesfall mit einbezogen, unter Bedingung dass der überlebende Partner innerhalb von drei Monaten die Mitgliedschaft weitergeführt hat.
  - iii. Des Weiteren muss das Mitglied in den vorangegangenen 5 Jahren vor Anfrage den in den OGBL-Statuten vorgesehenen Beitrag bezahlt haben.
  - iv. Falls das Mitglied zuvor einer anderen Gewerkschaft angehört hat (Zertifikat der vorherigen Gewerkschaft beilegen), werden die Jahre während deren er dort Mitglied war, mit einbezogen. Jedoch muss dieses Mitglied dem OGBL seit mindestens fünf Jahren ohne Unterbrechung angehören.



## Anfrageformular für den Erhalt eines Stipendiums des OGBL für Hochschulstudien

Hiermit beantragt der/die Unterzeichnete

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

Postleitzahl \_\_\_\_\_ Ortschaft \_\_\_\_\_

Straße und Nr \_\_\_\_\_

OGBL-Mitgliedsnummer \_\_\_\_\_

Vorherige Gewerkschaftszugehörigkeit \_\_\_\_\_

beim OGBL ein Stipendium für seinen Sohn/seine Tochter

Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_

der/die die \_\_\_\_\_ besucht

um dort \_\_\_\_\_ (Fach) zu studieren

wo er/sie seit \_\_\_\_\_ eingeschrieben ist

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

In Erwartung einer positiven Antwort verbleibe ich mit  
gewerkschaftlichen Grüßen

Unterschrift

**Zusammen mit einem Beleg der Einschreibung an einer Hochschule bis  
spätestens den 28. Februar 2022 einzusenden an:**

**OGBL Gestion des membres**

**31, avenue Grande-Duchesse Charlotte | L- 3441 Dudelange**

### • Kinder:

Für den Bildungsfonds werden als Kinder angesehen:

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

### • Studien:

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

## 3. Die Anfrageformulare

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

## 4. Fristen

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


## 5. Rekurs

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

Der Anfrage muss beiliegen:

**Ein Beleg der Einschreibung an einer Hochschule.**





# Unterstützen Sie die ONG OGBL Solidarité syndicale

Die OGBL ONG Solidarité Syndicale ist eine NGO im Bereich der Entwicklungshilfe, die sich in den so genannten Ländern des globalen Südens für soziale Gerechtigkeit, sozialen Schutz, menschenwürdige Arbeit, das Arbeitsrecht und das Gewerkschaftswesen einsetzt.

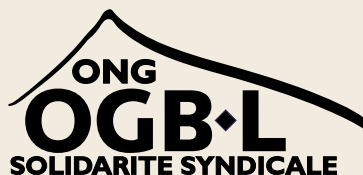
Die ONG setzt sich tagtäglich dafür ein, dass die sozialen Rechte in der ganzen Welt geachtet werden, und dass jeder Mensch Zugang zu einem menschenwürdigen Leben und einer menschenwürdigen Arbeit hat.

Derzeit laufen drei Projekte: In Bolivien (würdige Arbeit), auf Kap Verde (gewerkschaftliche Ausbildung) und in Ghana (sozialer Schutz)

## Unterstützen Sie die ONG mit einer Spende!

Wir freuen uns besonders über Spenden, die die ONG insgesamt unterstützen. Wenn Sie jedoch ein bestimmtes Projekt unterstützen möchten, fügen Sie der Überweisung bitte den entsprechenden Hinweis hinzu: „Bolivien-Projekt“, „Ghana Projekt“ oder „Kap-Verde-Projekt“

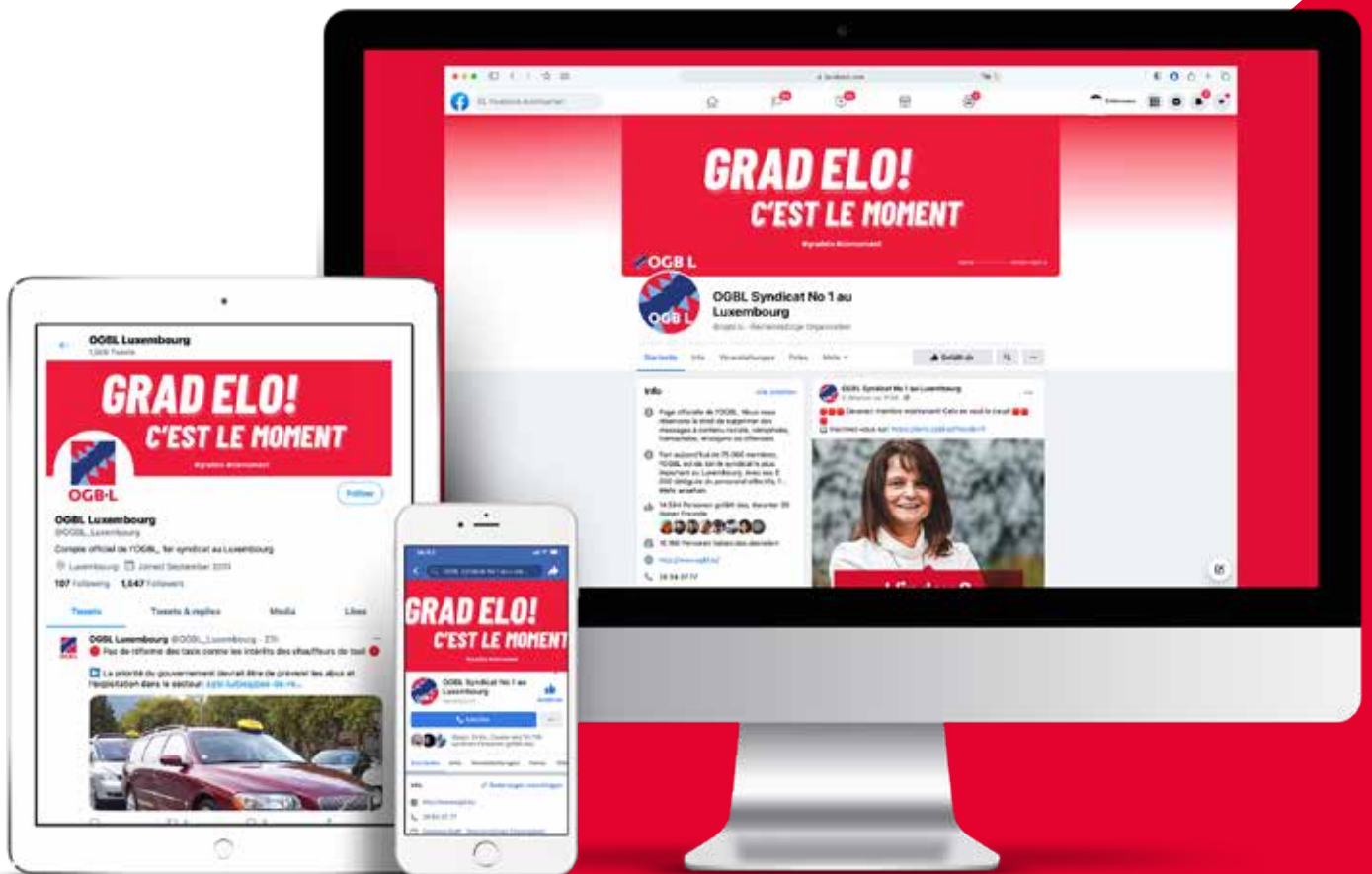
**CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000**



# follow us

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

 ogbl  ogbl\_luxembourg  OGBL





**Bezielbaren Wunnraum En 13. Mount**  
WEIDERBILDUNG Méi Congé a Sue fir d'Vakanz  
**Méi Rechter D'SECHERUNG VUM INDEX**

**Den OGBL setzt sech duerch. Mat der Stärkt vu senge Memberen!**

Stana & Joël, Memberen vum OGBL