

AKTUELL

#5 2018 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



DOSSIER
Die Aktion des
OGBL in den
Betrieben

**WÄHLT
OGBL**

LISTE



1

SOZIALWAHLEN
MÄRZ 2019

Der OGBL feiert seinen 40. Geburtstag

Die treibende Kraft des sozialen Fortschritts in Luxemburg feiert ihren 40. Geburtstag. Rückblick auf ihre Entstehung, ihre Erfolge und ihr Einsatz für die Einheitsgewerkschaft.

Ein Kollektiv- vertrag für jeden Arbeitnehmer

Die Tarifverhandlung ist eines der modernsten Instrumente, das noch weiterentwickelt werden muss.

AKTUELL - Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion
André Roeltgen

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

**Verantwortlicher Herausgeber
für Belgien**
Jacques Delacollette
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Druck
Techprint Esch/Lankelz
Dezember 2018

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

PRINTED IN
LUXEMBOURG

◆ Leitartikel	P 3
◆ Snapshot	P 4-5
◆ Panorama	P 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht 40 Jahre OGBL. Eine „success story“	P 8-9
◆ Fokus Die treibende Kraft des sozialen Fortschritts in Luxemburg feiert ihren 40. Geburtstag Der Kollektivvertrag: eines der modernsten Instrumente Die Kassen der CNS sind gesund und die Versicherten wollen ihren Anteil Mehr Demokratie am Arbeitsplatz! Grenzgänger: Der OGBL trifft sich mit dem Ministerpräsidenten der „Région Wallonne“, Grenzgängermesse und CSG-CRDS (Antrag auf Rückerstattung der 2015 erhobenen Steuern) Der OGBL und die CGTP stellen um die dreißig Forderungen	P 10-19
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen an der Basis	P 20-23
◆ Sektorielle Herausforderungen Sektor Zivile Luftfahrt - Vor den Sozialwahlen mit einer besonderen Herausforderung konfrontiert Sektor Reinigung - Sich nicht mehr alles bieten lassen!	P 24-27
◆ Ansichten / Behinderte Arbeitnehmer	P 28-29
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	P 30-31
◆ Praktische Fragen / Nützliche Infos Ein beschämender Beschluss der ADEM	P 32-33
◆ ONG / OGBL Solidarité Schaffung eines gewerkschaftlichen Ausbildungszentrums auf den Kapverden	P 34-35



Die treibende Kraft des sozialen Fortschritts
in Luxemburg feiert ihren 40. Geburtstag

Leitartikel

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag OGBL!

Der OGBL feiert in diesen Tagen seinen 40. Geburtstag. Das ist schon einiges! Ein Grund zum Feiern. Das wurde übrigens am vergangenen 29. November in der Maison du Peuple in Esch/Alzette gemacht. Aber 40-jähriges Bestehen ist auch die Gelegenheit auf die Ereignisse zurückzublicken, die die Geschichte der Organisation prägen, die mittlerweile zur treibenden Kraft des sozialen Fortschritts in Luxemburg geworden ist. Dies nicht aus reiner Nostalgie, sondern vor allem um sich bewusst zu werden über die Wegstrecke, die seit Ende der 1970er-Jahre zurückgelegt wurde, und über die manchmal schwierigen Anfänge der Organisation, die im Laufe der Zeit, zur Gewerkschaft Nummer 1 in Luxemburg wurde. Es ist auch die Gelegenheit darüber nachzudenken, wie weit eines der Ziele, die 1979 angekündigt wurden, erreicht wurde, nämlich die Vereinigung aller gewerkschaftlichen Kräfte in einer einzigen einheitlichen und unabhängigen Gewerkschaft, damit die Arbeitnehmer endlich mit einer und derselben Stimme den Arbeitgebern und der Regierung ent-

gegentreten können. Kurz gesagt, um der gewerkschaftlichen Spaltung ein Ende zu setzen, im Interesse aller Arbeitnehmer, Rentner und Familien. Dies ist noch heute das Ziel vom OGBL. Mehr denn je, und er kommt ihm übrigens näher! Wenn diese Nummer natürlich von diesem Geburtstag berichtet, so finden die Leser allerdings auch ihre gewohnten Rubriken auf den folgenden Seiten. Wir beschäftigen uns diesmal insbesondere mit der Wichtigkeit der Kollektivverträge, den Finanzen der CNS, dem Bedarf an mehr Demokratie in den Betrieben, den Herausforderungen im Reinigungs- und Luftfahrtsektor sowie der Situation der behinderten Arbeitnehmer. Ohne dabei unser zentrales Dossier zu vergessen, das diesmal einen Überblick über das Wirken des OGBL in sämtlichen Wirtschaftsbereichen verschafft.

Angenehme Lektüre und frohe Feiertage!



Olivier Landini

Verantwortlicher der
Kommunikations-
und Presseabteilung



**Luftfahrt: Vor den Sozialwahlen
mit besonderen
Herausforderungen konfrontiert**

24



**Sektor Reinigung – Sich nicht
mehr alles bieten lassen!**

26





Der OGBL ist 40 geworden. Ein Event, das wie es sich gebührt am vergangenen 29. November in der Maison du Peuple in Esch/Alzette gefeiert wurde. (siehe auch die Seiten 8, 9, 10 und 11)



Panorama

Kurz gesagt

◆ **Der soziale Mindestlohn, die Renten und der REVIS (früher RMG) werden zum 1. Januar 2019 angepasst.** Der soziale Mindestlohn wird um 1,10% zunehmen. Die Renten werden um 0,83% zunehmen. Der REVIS, seinerseits, wird um 1,10% ansteigen. Zu bemerken gilt, dass diese Anpassungen an die Reallohnentwicklung noch keine strukturelle Zunahme der verschiedenen Beträge sind (es handelt sich bloß um das Erfallen des Ajustements im üblichen Rhythmus), die der OGBL außerdem fordert.

◆ **Die CSL hat Ende November die Ergebnisse der 6. Ausgabe ihrer Umfrage „Quality of work Index“ veröffentlicht.** Es geht unter anderem daraus hervor, dass die gewünschte wöchentliche Arbeitsdauer der Männer und Frauen, die Vollzeit arbeiten unter 40 Stunden liegt: 38,7 Stunden für die Männer und 36,3 Stunden für die Frauen. Die CSL fügt hinzu, dass eine allgemeine **Senkung der Arbeitszeit ohne Lohnsenkung** ein wahrer sozialer Fortschritt wäre, der im derzeitigen und zukünftigen Kontext der Digitalisierung durchführbar und realistisch ist.



Einweihung des neuen Gebäudes der CSL



Die neuen Räumlichkeiten der Arbeitnehmerkammer (CSL) wurden offiziell am 3. Dezember eingeweiht. Das neue Gebäude befindet sich in der Stadt Luxemburg, rue de Bonnevoie, direkt neben dem Gewerkschaftskasino.

Armutsrisiko und Armut trotz Arbeit

In einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung (Econews vom 9. November 2018) kommt die Arbeitnehmerkammer (CSL) auf den letzten Bericht „Arbeit und sozialer Zusammenhalt“ des Statec zurück. Hier findet man in der Tat verschiedene interessante soziale Indikatoren, unter ihnen die Armut trotz Arbeit und die diesbezüglichen Besonderheiten in Luxemburg, wo sich eine weitere Verschlechterung feststellen lässt. Die CSL hebt zunächst das finanzielle Armutsrisiko der in Luxemburg wohnenden Bevölkerung, das bei 18,7% liegt, hervor. Erste Feststellung: Das Risiko für in Luxemburg Wohnende, eine prekäre Situation zu erleben, wird von Jahr zu Jahr bedeutender. Zweite Feststellung: Dieses Risiko ist in Luxemburg größer als in den Nachbarländern. Was das Armutsrisiko trotz Arbeit betrifft, so steigt dieses seit 2011 in Luxemburg an. Derzeit ist es höher als der Schnitt der Europäischen Union. Es liegt über der Quote der armen Arbeitnehmer in den Nachbarländern Luxemburgs und darüber hinaus nimmt es zwischen 2016 und 2017 stärker zu (in Frankreich und Deutschland hat es abgenommen, in Belgien stagniert es). Mit dieser Quote gehört Luxemburg zu den Klassenschlechtesten in Europa. Nur Spanien, Griechenland und Rumänien stehen hier noch schlechter. ◊

Finden Sie die Gesamtheit dieser Veröffentlichung auf der Internetseite der CSL: www.csl.lu

WÄHLT
OGBL

LISTE



1

SOZIALWAHLEN
MÄRZ 2019

Wählen Sie 2019 OGBL - Liste 1

Die nächsten Sozialwahlen werden 2019 in Luxemburg stattfinden. Sie bestehen in Wirklichkeit aus zwei verschiedenen Wahlen. Einerseits den Wahlen zur Erneuerung der Arbeitnehmerkammer, die das "Parlament der Arbeit" darstellt, in der die gewählten Vertreter der verschiedenen Gewerkschaften sitzen (Arbeitnehmer und Rentner). Andererseits die Wahlen der Personaldelegierten, die in sämtlichen Betrieben mit wenigstens 15 Arbeitnehmern durchgeführt werden.

Diese beiden Wahlen sind enorm wichtig, da sie die Kräfteverhältnisse zwischen den Gewerkschaften bestimmen werden, sowohl auf nationalem Niveau (CSL) als auch auf Betriebsebene. Derzeit verfügt der OGBL in der CSL über die absolute Mehrheit (38 von 60 Sitzen) und fast über mehr als 2.000 Delegierte in den Betrieben.

Um die Position des OGBL zu stärken, und damit die Position der Arbeitnehmer in Luxemburg, wählen Sie massiv Liste 1 bei diesen beiden entscheidenden Wahlen. ◊

Das Programm der neuen Regierung

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe, war eben gerade das Regierungsprogramm der neuen Koalition DP-LSAP-déi Gréng vorgestellt worden. Wie der OGBL es zu tun pflegt, wird er natürlich Stellung zu diesem Programm beziehen, aber erst nachdem er eine detaillierte Analyse der angekündigten Vorhaben der neuen Regierung durchgeführt hat. Zu diesem Zeitpunkt ist es uns also unmöglich den Standpunkt des OGBL zu diesem Koalitionsabkommen in dieser Aktuell-Nummer darzulegen. Zu bemerken gilt allerdings, dass eine OGBL-Delegation am vergangenen 25. Oktober von den drei Parteien, die nun die neue Regierung bilden, empfangen wurde, um die für die nächsten fünf Jahre vom OGBL als prioritär angesehenen Maßnahmen, im Interesse der Arbeitnehmer und ihrer Familien, darzulegen. ◊

Das soziale Europa muss endlich zur Realität werden



Eine OGBL-Delegation hat sich im vergangenen Oktober mit dem Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), Luca Visentini, getroffen, um sich über verschiedene, für die beiden Gewerkschaftsorganisationen, prioritäre Dossiers, auszutauschen. Der OGBL und der EGB stellen eine ähnliche Analyse über die derzeitige

Situation in Europa an. Angefangen bei der Lohnentwicklung. Diese befindet sich in den meisten Ländern Europas unter der Entwicklung der Produktivität. Sowohl der OGBL als auch der EGB haben in den vergangenen Jahren Maßnahmen ergriffen, um diese Tendenz umzukehren. Der EGB und der OGBL befinden sich ebenfalls auf einer Linie, wenn es um die Notwendigkeit geht, die Tarifverhandlungen in den Unternehmen zu unterstützen und weiter zu fördern, die ein zentrales Instrument bleiben, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern. Der OGBL und der EGB zeigen sich schließlich beide sehr besorgt über das Aufkommen quer durch Europa von nationalistischen und ausländerfeindlichen Bewegungen und Parteien. Auch hier teilen sie die Einschätzung, dass der Aufschwung dieser Bewegungen und Parteien das Ergebnis der neoliberalen Politik ist, die in den vergangenen Jahren in Europa durchgeführt wurde. Es ist also dringend und von existenzieller Bedeutung, dass die Europäische Union einen politischen Richtungswechsel einschlägt. Über Sonntagsreden hinaus, muss das soziale Europa endlich zur Realität werden. ◊

Auf den Punkt gebracht

40 Jahre OGBL. Eine „success story“



◆◆ André Roeltgen Präsident des OGBL

3. Dezember 1978. 234 von insgesamt 246 Delegierten beschlossen auf einem außerordentlichen Kongress die Auflösung des Lëtzebuurger Arbechterverband (LAV). Mit dieser Entscheidung machten sie den Weg frei für die Gründung einer neuen Gewerkschaft.

Es sollte eine Gewerkschaft neuen Typs sein.

Unabhängig von den politischen Parteien.

Unabhängig von Religion und Ideologie.

Eine Gewerkschaft, die jedes Arbeitsstatut vertritt - ob Arbeiter, Privatbeamter oder öffentlich Angestellter bzw. Beamter.

Eine Gewerkschaft, untergliedert in einzelne Berufssyndikate mit autonomer Tarifpolitik und weitreichender Handlungsfreiheit in allen Wirtschafts- und Berufsbereichen.

Eine Gewerkschaft, mit einem Dach, dem nationalen Kongress und dem Nationalvorstand, in dem alle Berufssyndikate, Regionalen und Abteilungen repräsentativ die allgemeine Programmatik und Aktion der Gewerkschaft demokratisch festlegen.

Ausgestattet mit diesen Grundprinzipien sollte die unabhängige Einheitsgewerkschaft Luxemburgs entstehen.

Die Spaltung und Zersplitterung der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung sollten historisch überwunden werden.

Für eine optimale gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit im Interesse aller arbeitenden Menschen gegenüber den Patronatsverbänden und der Politik.

Gegen die gewerkschaftliche Schwächung und Ressourcenvergeudung, die chronisch mit dem Zustand der überflüssigen Konkurrenz rivalisierender Gewerkschaften verbunden sind.

Als am 5. Januar 1979 der unabhängige Gewerkschaftsverband Luxemburgs ins Leben gerufen wurde, war den Gründern eines bereits bewusst. Das Vorhaben der Einheitsgewerkschaft konnte zu dem Zeitpunkt noch nicht verwirklicht werden.

Im engen Verbund mit der CSV und der rechtskonservativen Presse boykottierte der LCGB das Projekt. Und nur Teile, wenngleich keine unbedeutenden, der damals bereits tief zerstrittenen Privatbeamten-gewerkschaft FEP sowie der ALEBA, machten mit. Beim Neutralen Handwerkerverband und beim Landesverband wurde mehrheitlich gegen den Zusammenschluss gestimmt. Hingegen trat die FGIL ihre gewerkschaftliche Tätigkeit an das neu gegründete Syndikat Erziehung und Wissenschaft des OGBL ab.

Die ersten Jahre des OGBL waren keine einfachen Jahre. Die neue Gewerkschaft nahm zusehends Gestalt an, blieb aber gleichzeitig eine historische Vision mit ungewissem Ausgang.

Dass der OGBL dann zur „success story“ wurde, wie es der Historiker Denis Scuto 2016 zum Anlass des 100. Geburtstags des OGBL und seiner Vorgängergewerkschaften bezeichnete, ist nicht nur das unvergessene Verdienst seiner führenden Gewerkschaftler, allen voran von John Castegnaro.

Die erfolgreiche Entwicklung des OGBL zur führenden Gewerkschaft Luxemburgs gründet in erster Linie in der Tatsache, dass der Aufbau, die Struktur, die Funktionsweise und die Unabhängigkeit des OGBL die wirksamste Ausdrucksform der gewerkschaftlichen Interessensvertretung verkörpert.

Sie kann im Verhältnis zu den anderen Gewerkschaften das höchste Potential an Handlungsfähigkeit und Schlagkraft für sowohl die besonderen als auch für die allgemeinen Interessen aller Arbeitnehmer entfalten.

Keines seiner einzelnen Berufssyndikate ist allein auf sich gestellt. Die gewerkschaftliche Aktion eines Berufssyndikats kann stets auf die materielle, organisatorische und politische Unterstützung der gesamten Gewerkschaft zählen.

Ohne den OGBL würde die soziale Realität in Luxemburg anders aussehen.

Und umgekehrt ist es die gebündelte mobilisierende Kraft seiner einzelnen Strukturen, der Lokalsektionen und der Berufssyndikate, die es dem OGBL erlauben, allgemeine Interessen und Forderungen, die alle Arbeitnehmer betreffen, im politischen Raum oder gegenüber den Patronatsverbänden zu vertreten und durchzusetzen.

Dies erklärt die „success story“, die den OGBL zur absolut führenden Gewerkschaft in Luxemburg gemacht hat. Im Verlauf der letzten 40 Jahre wurde sehr viel erreicht.

Die Arbeitsplatz- und Lohngarantie im Verlauf der Stahlkrise in den 80er-Jahren.

Die offensive und kontinuierliche Tarifpolitik in über 200 Kollektivverträgen.

Die erfolgreiche Abwehr der Angriffe gegen unser System der Indexierung der Löhne und Renten.

Die Erfolge für mehr Steuergerechtigkeit und für die Stärkung der Kaufkraft.

Der Ausbau der Mitbestimmung in den Betrieben.

Die konsequente Verteidigung und der Ausbau des Sozialstaats, der staatlichen Sozialleistungen, der öffentlichen Sozialversicherungen, der öffentlichen Dienstleistungen.

Das Engagement für die öffentliche Schule und für die berufliche Fort- und Weiterbildung.

Die Einführung des Einheitsstatuts.

Mehr Chancengleichheit zwischen Mann und Frau.

Und vieles andere mehr.

Ohne den OGBL würde die soziale Realität in Luxemburg anders aussehen. Allerdings darf die positive Bilanz nicht zur Fehlannahme verleiten, dass es nicht hätte mehr sein können.

Es hätte mehr erreicht werden können. Über den Weg der Einheitsgewerkschaft.

Wäre die gesamte FEP im Jahre 1979 zum OGBL gestoßen, hätte sie sich ihren Krebsgang erspart.

Hätte sich die Mehrheit der ALEBA anstatt zum sektoriellen Korporatismus zum Eintritt in den OGBL entschieden, hätte sie ihren progressiven Verlust an Einfluss u.a. im Bereich der Kollektivverträge im Finanzbereich verhindern können.

Würde der LCGB, der ebenfalls im Verlauf der letzten 40 Jahre mit der Entwicklung des OGBL nicht Schritt halten konnte, nicht weiter an seiner selbstauferlegten, rückständigen Mission der gewerkschaftlichen Spaltung festhalten, wäre der Handlungsfähigkeit und Stärke der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung ein sehr großer Dienst getan.

Am 12. März 2019 sind Sozialwahlen.

Bei der Wahl der Arbeitnehmerkammer und den Betriebswahlen kann es nur eine sinnvolle, zukunftsweisende Stimmabgabe geben.

Die weitere Stärkung der stärksten Gewerkschaft Luxemburgs, des OGBL. Im Interesse aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen.

Fokus / 40 ans

Die treibende Kraft des sozialen Fortschritts in Luxemburg feiert 40 Jahre

Den OGBL gibt es seit 40 Jahren. Rückblick auf vier Jahrzehnte, geprägt von Kämpfen, Erfolgen und dem Anspruch, sämtliche gewerkschaftlichen Kräfte des Landes zu vereinen.



Die Stimmung am vergangenen 29. November in der Maison du Peuple in Esch/Alzette war festlich. Um die 350 Personen hatten sich dort eingefunden, um den 40. Geburtstag des OGBL zu feiern, unter ihnen natürlich zahlreiche Gewerkschaftler und Sympathisanten, aber auch Minister, Abgeordnete, der CSL-Präsident Jean-Claude Reding sowie mehrere Persönlichkeiten der zivilen Gesellschaft.

In diesem prallvollen Saal hat der aktuelle OGBL-Präsident André Roeltgen das Wort ergriffen, um insbesondere auf die prägendsten Momente der letzten 40 Jahre der OGBL-Geschichte

zurückzukommen. Angefangen mit der bedeutenden Mobilisierung gegen die Schließung des „Steckel“ in Düdelingen, am 15. Januar 1984. Oder, im gleichen Sektor, der Streik vom 7. Dezember 2011 gegen die angekündigte Schließung der Standorte Rodingen und Schiffingen. André Roeltgen ist natürlich auch auf die erfolgreichen Streiks der Fliesenleger in den Jahren 1984, 1985 und 1995 zurückgekommen, unter denen sich der längste Streik befindet, den der OGBL je gekannt hat: Die Fliesenleger haben nämlich 1985 fast einen Monat lang gestreikt. Zuletzt erinnert er an

die massive Mobilisierung der Arbeitnehmer aus dem Bausektor, am vergangenen 5. Juli, durch die es möglich wurde, die Lohnforderungen im Rahmen des Kollektivvertrags durchzusetzen. Nicht vergessen ist natürlich der erfolgreiche Streik in diesem Jahr in mehreren Pflegeheimen oder auch noch die große Kundgebung im Sektor Gesundheit, Pflege und soziale Dienstleistungen, die zu einer historischen Wiederaufwertung der Berufslaufbahnen in diesem Sektor geführt hat.

„All diese Beispiele zeigen, dass die Fähigkeit unserer Berufssyndikate, sich durchzusetzen, im Einklang mit der

gesamten Organisation funktioniert. Jede Aktion ist bei uns, immer Ausdruck des Ganzen“, unterstrich André Roeltgen. Und umgekehrt sind es die verschiedenen OGBL-Strukturen, die dem OGBL ermöglichen, die gemeinsamen Interessen der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene wirkungsvoll zu verteidigen. Die große nationale Kundgebung vom 16. Mai 2009, die 30.000 Demonstranten in den Straßen der Hauptstadt vereinigt hat, um Nein zur Austerität zu sagen, zeugt von der Art und Weise, wie sich die daraus entstehende Kraft entfalten kann.

„Jede Aktion bei uns ist immer Ausdruck des Ganzen.“

Es ist ebenfalls dieser Durchschlagskraft zu verdanken, dass es dem OGBL gelungen ist, die Indexierung der Löhne und Renten über all diese Jahre zu verteidigen: angefangen beim Generalstreik von 1982 bis zu den wiederholten Angriffen während der Juncker-Ära. Wie André Roeltgen unterstrich, spielen der Index, aber auch der Mindestlohn eine Schlüsselrolle, um eine offensive Lohnpolitik in den Betrieben zu entwickeln. Der OGBL-Präsident hat dabei in diesem Zusammenhang nicht versäumt, an die aktuelle Forderung des OGBL, die strukturelle Anhebung des Mindestlohns um 10%, zu erinnern. „Und der OGBL ist bereit, für diese Forderung zu mobilisieren“, hat er angekündigt. Man kann auch die kontinuierliche Aktion des OGBL im Bereich der Sozialversicherungen erwähnen, unter anderem der Appell zum Generalstreik für Oktober 1990, und der es ermöglichte bedeutende Verbesserungen hinsichtlich der Renten zu

erreichen. Oder auch noch dieser andere Aufruf zum Streik im April 1992, der es verhinderte, dass die Leistungen der Krankenkassen verschlechtert würden, und dass der staatliche Beitrag reduziert werde. Es ist ebenfalls dank dem OGBL, unter der Präsidentschaft von Jean-Claude Reding, dass am 13. Mai 2008 – ein historischer Tag – das Einheitsstatut eingeführt wurde, und die Statusunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern abgeschafft wurden (Entstehung der CSL, Fusion der Kranken- und Pensionskassen).

All dies wäre ohne den OGBL nicht möglich gewesen. André Roeltgen, aber auch Frédéric Krier, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands des OGBL wollten es in diesem Zusammenhang nicht versäumen, drei Gründungsväter des OGBL zu erwähnen: Natürlich in erster Linie John Castegnaro (1. OGBL-Präsident, von 1979 bis 2004), aber auch Jos Kratochwil und Marcel Wahl. Drei Schlüsselpersönlichkeiten, die 1978 die verrückte Wette eingingen, eine Gewerkschaft anderer Art zu gründen, mit dem ehrgeizigen Ziel sämtliche gewerkschaftlichen Kräfte des Landes zu vereinen. Ein Ziel, das sich noch nicht verwirklicht hat, das aber für den OGBL immer noch sehr aktuell ist. „Wenn heute, im Jahr 2018, am Ziel der vereinten Gewerkschaft festgehalten wird, dann ist das aus einem ganz einfachen Grund. Weil es keine sinnvolle Alternative dazu gibt“, erklärte André Roeltgen, indem er die unglaubliche zusätzliche Handlungsfähigkeit durchblicken ließ, die eine Einheitsgewerkschaft den Arbeitnehmern bieten würde. ◊



Während seines Vortrags hat Frédéric Krier, Mitglied des geschäftsführenden Vorstands des OGBL, insbesondere die Entstehung des OGBL zum Jahreswechsel 1978/1979 und ihren historischen Kontext behandelt, der durch eine Transformation der luxemburgischen Gesellschaft geprägt war: Übergang von einer Industriegesellschaft zu einer Dienstleistungsgesellschaft, Feminisierung des Arbeitsmarkts und bedeutende Zunahme der Grenzgänger. Frédéric Krier ist ebenfalls im Detail auf die Verhandlungen zwischen den verschiedenen Gewerkschaften eingegangen, die damals beim Projekt der Gründung des OGBL involviert waren (LAV, FEP, ALEBA, LCGB, FNCTTFEL-Landesverband, NHV...) und die verschiedenen Wendungen im Vorfeld, sowie auf die Feindseligkeit der konservativen Rechten gegenüber diesem Projekt.



Der Generalsekretär des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), Peter Scherrer, war ebenfalls aus Anlass der Feier angereist. Während seines Vortrags hat er sich ganz besonders für ein soziales Europa eingesetzt, indem er an die Hauptforderungen der Gewerkschaftsbewegung auf europäischer Ebene erinnerte (Arbeitsplätze, Löhne, Investitionen, Gleichheit zwischen Männern und Frauen, Renten, Sozialversicherung, Demokratie am Arbeitsplatz).

Fokus / National

Der Kollektivvertrag: eines der modernsten Instrumente

Rund 350 OGBL-Delegierte und Militanten haben sich kürzlich in Esch/Alzette getroffen, um die Bedeutung der Tarifverhandlungen und den Nutzen, den jeder Einzelne daraus ziehen kann, zu unterstreichen.



Überholt? Veraltet? Aus einem anderen Zeitalter? Passen die Kollektivverträge vielleicht nicht mehr in unsere moderne Zeit? Das wollen auf jeden Fall eine Reihe von Leuten zu verstehen geben, dabei vergessen sie jedoch, dass das, was sie heute für modern halten, es tatsächlich im 19. Jahrhundert war. Damals verhandelte in der Tat jeder seine Arbeits- und Lohnbedingungen einzeln. Es gab weder Gewerkschaften noch Kollektivverträge. Und es erübrigt sich an die extrem unsicheren Arbeits- und Lohnbedingungen des 19. Jahrhunderts zu erinnern. Für den OGBL, der sich ganz in das 21. Jahrhundert einschreibt, gibt es überhaupt keinen Zweifel daran, dass die Kollektivverträge und die Tarifverhandlung in den Betrieben eine durchaus moderne Vorgehensweise darstellen, die sogar noch weiterentwickelt werden muss.

Der OGBL hat am vergangenen 25. Oktober ein großes Treffen organisiert, das

eben den Kollektivverträgen (KV) und seinen 15 Berufssyndikaten, die solche Verträge in den verschiedenen Wirtschaftssektoren aushandeln, gewidmet war. Circa 350 Delegierte und Militanten hatten sich bei dieser Gelegenheit in der Maison du Peuple in Esch/Alzette eingefunden. Dort wurde daran erinnert, dass der OGBL landesweit derzeit mehr als 200 KV aushandelt, sei es auf Betriebs- oder auf Sektorenebene (wie z.B. in den Sektoren Bau, Gesundheit, Banken usw.). Nico Clement, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands und verantwortlich für die Tarifpolitik, unterstrich mit Nachdruck, dass „wenn man nicht unter einen Kollektivvertrag fällt, man über 25 Urlaubstage pro Jahr verfügt und dass man entweder den qualifizierten Mindestlohn oder den unqualifizierten Mindestlohn verdient. Das ist alles!“ Der ganze Rest ist in der Tat das Ergebnis individueller Verhandlungen mit seinem Arbeitgeber. Und

wenn man nicht über wirklich einzigartige Qualifikationen verfügt, sind die Argumente, die man vorbringen kann, um seine persönliche Situation individuell zu verbessern, quasi null. Daher die Bedeutung der Kollektivverhandlungen, die vom OGBL bevorzugt werden. Denn zusammen als Kollektiv können die Arbeitnehmer natürlich ihr Gewicht im Rahmen einer Verhandlung sowie den Druck, den sie auf den Arbeitgeber ausüben können, erhöhen. Alleine und ohne Gewerkschaft an seiner Seite „hat man von vornherein verloren“, betont Nico Clement. ◊

(Lesen Sie dazu auch unser Dossier in der Mitte der Zeitschrift).

DAS KOLLEKTIVVERTRAGSGESETZ MUSS REFORMIERT WERDEN

OGBL-Präsident André Roeltgen erinnerte daran, dass der OGBL eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes fordert, damit insbesondere auf sektorieller Ebene mehr Kollektivverträge abgeschlossen werden. Dies mit dem Ziel, dass mehr Beschäftigte in unserer immer stärker fragmentierten Wirtschaft in den Genuss der Vorteile solcher Verträge kommen. Aktuell fallen nur 50 % der in Luxemburg abhängig Beschäftigten unter einen Kollektivvertrag.

FÜR EINE POSITIVE FLEXIBILITÄT BEI DER ARBEITSZEIT

Unter den verschiedenen Aspekten, die ein Kollektivvertrag behandeln kann, befindet sich die entscheidende Frage der Arbeitszeit. Tatsächlich verwischt in unserer Zeit, dem digitalen Zeitalter, zunehmend die Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit, und dies in allen Berufssparten. Man braucht nur an die schwierigen Verhandlungen zu denken, die es kürzlich im Bausektor gab, bei denen es dem OGBL schließlich gelungen ist, dank einer starken und massiven Mobilisierung, eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit zu verhindern. Vom Sicherheitspersonal bis hin zu den Busfahrern ist die Frage heute allgegenwärtig, wie es der stellvertretende Zentralsekretär des Syndikats Handel, David Angel, auf den Punkt brachte. Er kann ein Lied davon singen. In seinem Sektor ist die Frage der Arbeitszeit direkt verbunden mit der ewigen Forderung des Patronats nach längeren Öffnungszeiten der Geschäfte. Aber, wie David Angel erklärt, ist das was die Arbeitgeber als „ihre Öffnungszeiten“ bezeichnen, in Wahrheit „unsere Arbeitszeit“. Es ist ebenfalls interessant festzustellen, dass es dem OGBL kürzlich gelungen ist, zum ersten Mal ein Recht auf Abschalten in einen Kollektivvertrag einzuschreiben, und zwar im Vertrag für die Beschäftigten der Uni Luxemburg.



David Angel, beigeordneter Zentralsekretär, Syndikat Handel



BESSERE LÖHNE

Neben dem Index und dem Mindestlohn, die gesetzlich verankert sind, wird über den Weg der sektoriellen oder betrieblichen Kollektivverträge die Verteilung der Produktivitätsgewinne des Betriebs verhandelt. In anderen Worten, die Verteilung dessen, was den Arbeitgebern zusteht, und dessen was den Arbeitnehmern in Form ihrer Löhne zusteht. Ziel ist es, den Lohnkonflikt zu befrieden, der als Möglichkeit der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehung prinzipiell zugrunde liegt. Wie Patrick Freichel, Zentralsekretär des OGBL-Syndikats Metallverarbeitende Industrie, unterstrich, sind die Arbeits- und Lohnbedingungen natürlich in denjenigen Unternehmen, in denen der OGBL präsent ist und in denen es Kollektivverträge gibt, besser, als dort wo er nicht präsent ist. Dort, wo der OGBL vertreten ist, werden auch die Arbeitnehmerinteressen besser verteidigt. Der OGBL setzt sich Tag für Tag nach Kräften dafür ein, im Rahmen der von ihm geführten Verhandlungen konsequent eine offensive Lohnpolitik durchzusetzen.



Patrick Freichel, Zentralsekretär, Syndikat Metallverarbeitende Industrie

QUALITATIVE ASPEKTE

Die Kollektivverträge können weit über reine Lohn- und Arbeitszeitfragen hinausgehen. „Die Kollektivverträge können ebenfalls dazu dienen, die Arbeitsqualität zu verbessern oder die Weiterbildung, aber auch die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind wichtig“, erklärte Lena Batal, stellvertretende Zentralsekretärin des OGBL-Syndikats Finance Sector. In einem Umfeld, das durch dauernde und schnelle Veränderungen geprägt ist, wo immer mehr berufliche Kompetenzen und Kenntnisse von den Arbeitnehmern verlangt werden, wird der Zugang zur beruflichen Weiterbildung immer wertvoller. Gerade darauf hat sich der OGBL bei den letzten Kollektivvertragsverhandlungen für das Bankpersonal sowie im Versicherungsbereich konzentriert, und es ist ihm dabei gelungen, dass in diese Verträge ein Recht auf Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer eingeschrieben wurde. Kollektivverträge können auch Maßnahmen bzw. die Garantie zum Erhalt der Arbeitsplätze im Rahmen von Umstrukturierungen beinhalten, sowie einen verstärkten Schutz gegen wirtschaftsbedingte Entlassungen im Falle einer Verlagerung von Unternehmensaktivitäten.



Lena Batal, beigeordnete Zentralsekretärin, Syndikat Finance Sector

Fokus / Gesundheitskasse



Carlos Pereira
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands

Die Finanzen der CNS sind gesund und die Versicherten wollen ihren Anteil

Da die finanzielle Situation der CNS ausgezeichnet ist, fordert der OGBL verschiedene Verbesserungen bei den Dienstleistungen für die Versicherten.

Die Parlamentswahlen liegen hinter uns und die drei politischen Parteien DP, déi gréng und LSAP beraten sich, um zusammen das zukünftige Regierungsprogramm zu definieren.

Der OGBL hofft, dass seine Vorschläge und Forderungen im Koalitionsabkommen zurückbehalten werden.

Inzwischen hat die CNS (Nationale Gesundheitskasse) einen neuen Präsidenten ernannt.

Auf jeden Fall sind die Missionen und Herausforderungen im Sozialversicherungs- und im Gesundheitsbereich für die neuen politischen Verantwortlichen zahlreich.

Am 7. November 2018 tagte die Quadripartite gemäß Artikel 80 des Gesetzbuches der Sozialversicherung. Dieses Organ vereinigt sämtliche Parteien, die an der Verwaltung und Funktionsweise der Kranken- und Mutterschaftsversicherung beteiligt sind, d.h. die Regierung, die Sozialpartner, sowie die Vertreter der Anbieter der Pflege- und Gesundheitsdienstleistungen.

Bei dieser Sitzung wurde die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben im Gesundheitsbereich analysiert. (Siehe nächste Seite) ◊



Die aktuelle finanzielle Lage der Krankenversicherung ist gesund

Aufgrund der neuesten Zahlen stellt der OGBL eine ausgezeichnete Finanzsituation der Krankenversicherung fest.

In der Tat weist die Bilanz für 2018 einen Überschuss von 128,7 Millionen Euro auf, was die laufenden Transaktionen betrifft. So dürfte sich das kumulierte Globalsaldo der Kranken- und Mutterschaftsversicherung Ende 2018 auf 865,9 Millionen Euro belaufen.

Angesichts dieser ausgezeichneten Lage, hat der OGBL die Umsetzung von mehreren Leistungsverbesserungen für die Versicherten gefordert.

Diese Verbesserungen haben zum Ziel einerseits die Ausgaben zu reduzieren, die für die Versicherten anfallen, insbesondere die Kinder, die älteren Menschen, die schwangeren Frauen oder Patienten, die unter chronischer oder schwerer Krankheit leiden, sowie andererseits die Versorgungsstandards zu modernisieren.

Leider konnten nicht alle in den Jahren 2016 und 2017 geforderten und vereinbarten Verbesserungen bis heute umgesetzt werden. Zum Beispiel die psychotherapeutische Betreuung oder die Kataraktchirurgie, usw.

Der OGBL empfindet es als Skandal, dass es immer noch keinen Fortschritt bei der Überarbeitung der Nomenklatur der Zahnarzttarife gibt, obschon diese Forderung bei jeder Quadripartite-Sitzung von den OGBL-Vertretern vorgetragen wird. Am stärksten betroffen sind die älteren Menschen.

Als Folge des Krankenhausgesetzes, das am 1. April 2018 in Kraft getreten ist, beläuft sich das vorgesehene Ausgaben-saldo für 2019 auf ein Minus von 10,4 Millionen Euro.

Für den OGBL ist der Haushalt nicht defizitär, da der staatliche Finanzausschuss von 20 Millionen Euro nicht berücksichtigt wurde.

In der Tat hat der Staat 2010, im Rahmen der Reform der Krankenversicherung die Kosten der Mutterschaftsentschädigungen, die bis dahin über den Staatshaushalt finanziert wurden, auf die Ausgaben der CNS übertragen, und hat sich

im Gegensatz dafür engagiert, diesen finanziellen Beitrag von 20 Millionen an die CNS zu überweisen.

Heute stellt sich heraus, dass dieser Beitrag lange nicht reicht, um die Ausgaben zu kompensieren.

Der Staat muss seine Verpflichtungen einhalten und kann seine Ausgaben nicht auf dem Rücken der Versicherten sanieren.

Am 1. Januar 2019 wird das Gesetz über die Dauer der finanziellen Krankheitsentschädigungen in Kraft treten. Ein Gesetz, das zustande kommt, dank der Anstrengungen und der Hartnäckigkeit des OGBL.

Der Staat muss seine Verpflichtungen einhalten und kann seine Ausgaben nicht auf dem Rücken der Versicherten sanieren.

In der Tat sieht das Gesetz eine Erhöhung der Dauer des Rechts auf finanzielle Krankheitsentschädigungen von derzeit 52 auf 78 Wochen in einer Referenzperiode von 104 Wochen vor, sowie die Einführung der Teilzeit-Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen, die den therapeutischen Halbzeit-Urlaub ersetzen wird.

Der CNS-Verwaltungsrat hat mit den Diskussionen begonnen, um die Statuten der CNS an diese neue Gesetzgebung anzupassen.

Dieses Gesetz schätzt die Zusatzkosten für die CNS auf 39 Millionen Euro ein und die Gesamtersparnisse für die Arbeitgeber auf 34 Millionen.

Nichtsdestotrotz haben die Arbeitgeber die Unverfrorenheit besessen zu behaupten, dass diese Maßnahme dazu diene, die Zusatzausgaben zugunsten der Versicherten zu kompensieren.

Der OGBL erinnert in diesem Zusammenhang mit Nachdruck daran, dass seit der Reform der Krankenversicherung im Jahr 2010, die Versicherten sowie die Gesundheitspflegedienstleister die einzigen sind, die finanzielle Opfer gebracht haben. ◊

Fokus / Europa



Véronique Eischen
Mitglied des Geschäfts-
führenden Vorstands

Mehr Demokratie am Arbeitsplatz!

Der Europäische Gewerkschaftsbund ruft dazu auf, dass die Grundwerte der Europäischen Union wieder eine zentrale Rolle in der Festlegung der politischen und sozialen Orientierung der Union spielen.

Die Arbeitswelt befindet sich in einer Zeit des massiven Wandels. Digitalisierung, Robotisierung, Automatisierung: Begriffe, welche den ausgelösten Veränderungsprozess in der Gesellschaft inklusive Wirtschaft, Kultur, Bildung und Politik ausdrücken. Das Phänomen der Digitalisierung ist zum festen Bestandteil der Arbeitswelt geworden und wirft immer wieder Fragen über die Zukunft auf: Zukunftsaussichten, die uns oft Angst machen (Abbau von Arbeitsplätzen, verlängerte Arbeitszeiten), auch wenn die Digitalisierung gleichzeitig viele neue Möglichkeiten schafft (Schaffung neuer Arbeitsplätze, mehr Autonomie). Fakt ist, dass die genannten Veränderungen die Machtverhältnisse zu Lasten der Arbeitnehmer verschlechtert haben und die Rechte der Arbeitnehmer europaweit unter Druck geraten sind.

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise stellt man eine Tendenz zur Beschränkung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer fest.

Die Frage ist nun, wie man auf all diese Veränderungen positiv einwirken kann? Ziel wäre es sie so zu gestalten, dass eine inklusive und faire Arbeitswelt entsteht, welche niemanden im Regen stehen lässt. Weiterbildung und Maßnahmen zur Erhaltung der Beschäftigung sind hierfür zentrale Instrumente, die berufliche Zukunft der Arbeitnehmer sichern.

Es reicht jedoch nicht aus nur zu versuchen, die sozialen Folgen der durch die Digitalisierung ausgelösten Umstrukturierungen zu bewältigen. Offensive Maßnahmen wie die Beteiligung der Arbeitnehmer an den strategischen Entscheidungsprozessen des Unternehmens, sei es auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene, würden dazu beitragen, dass Arbeitnehmerrechte aktiv geschützt und gestärkt werden.

Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise wird international verstärkt versucht das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer einzuschränken. Daher ist die Forderung nach mehr Mitbestimmung mehr denn je gerechtfertigt und dringend erforderlich.

Das Mitbestimmungsrecht welches die Arbeitnehmer haben darf nicht am Eingang zum Arbeitsplatz enden, sondern muss auch im Betrieb eine aktive Gestaltungsrolle spielen. Dies würde zum Beispiel die Arbeitsorganisation, Personalentscheidungen und andere wirtschaftliche Belange betreffen, welche die Entwicklung und Zukunft des Unternehmens beeinflussen können.

Viele Sektoren der luxemburgischen Wirtschaft, wie der Finanzsektor oder auch die Industrie, befinden sich in einer kontinuierlichen Umstrukturierungsphase. Daher ist es wichtig, dass die Teilhaberechte der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften schon vor Beginn konkreter Umstrukturierungen im Betrieb gestärkt und durchgesetzt werden. Die soziale Komponente darf in diesem wirtschaftlichen Wandel nicht vergessen werden. Folglich muss das wirtschaftliche Eigeninteresse mit Solidarität und Dialog verknüpft werden.

Eine transparentere Informationspolitik und verstärktes Mitspracherecht verbessern den Sozialdialog im Betrieb, sei es auf nationaler oder auf internationaler Ebene. Aus diesem Grund hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Initiative „More Democracy at Work“ ins Leben gerufen. Diese Initiative fordert, dass grundlegende Werte der EU, wie Freiheit, Demokratie und soziale Gerechtigkeit wieder eine zentralere Rolle in der politischen und sozialen Gestaltung der EU einnehmen. Der OGBL unterstützt diese Kampagne. Denn mehr Demokratie am Arbeitsplatz ebnet den Weg für mehr Demokratie in der Gesellschaft und wirkt somit dem aufsteigenden populistischen und rechtsextremen Ideengut entgegen.

Es darf nicht das Bestreben sein, immer billiger zu produzieren. Das Ziel muss sein, besser zu produzieren. Die Verteilung der Arbeit und der Produktivitätsgewinne, die Organisation der Arbeit, die Übergänge bei den beruflichen Qualifikationen und Arbeitsplätzen, das lebenslange Lernen, das Wohnen und die Mobilität der Zukunft und vieles andere mehr dürfen zu keinen neuen sozialen Frakturen führen, sondern müssen zu mehr beruflicher und sozialer Sicherheit und allgemeiner Lebensqualität führen.

Um diese Ziele zu erreichen fordert der OGBL die zukünftige Regierung auf, eine Politik zu verfolgen, die die Ausweitung der Verhandlungsrechte der Gewerkschaften sowie ein neues modernes und fortschrittliches Kollektivvertragsgesetz unterstützt. Die derzeitige Kollektivvertragsgesetzgebung ist nicht mehr an die Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft angepasst. Dessen Reform muss insbesondere eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte beinhalten. Die

hohe Zahl kleiner und mittlerer Betriebe erlaubt es der Gewerkschaft praktisch gesehen nicht mehr, einen Kollektivvertrag für jeden einzelnen dieser Betriebe auszuhandeln. Dies erklärt, warum viele Arbeitnehmer keinem Kollektivvertrag unterliegen, keine oder eine sehr geringe Lohnentwicklung haben und keine Verbesserungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit kennen. Dies kommt in erster Linie den Arbeitgebern und Aktionären zugute. Das Recht auf einen Kollektivvertrag bleibt somit für Tausende Beschäftigte nur reine Theorie.

Der EGB fordert in seiner Initiative eine konkrete Richtlinie zur Beteiligung der Arbeitnehmer, um ehrgeizige Mindeststandards bei der Unternehmensmitbestimmung zu setzen.

Soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit muss die Grundlage des europäischen Geschäftsmodells werden, denn die Freiheiten des Europäischen Binnenmarktes entledigen die Arbeitgeber nicht ihrer sozialen Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber. ◊

MORE DEMOCRACY AT WORK!
Strengthen Workers' Rights in Company Law

ETUC rally (at Esplanade) in front of the European Parliament in Brussels on 10 October 04:30-05:30pm

SYNDICAT EUROPEEN DE UNIONS DE TRAVAIL

Let us take a significant step towards 'More Democracy at Work' NOW!

Fokus / Grenzgänger

Belgische Grenzgänger: Treffen mit dem Ministerpräsidenten der „Région Wallonne“

Die Vertreter der belgischen Grenzgänger des OGBL sind kürzlich nach Namur gefahren, um den Ministerpräsidenten der „Région Wallonne“, Willy Borsus, zu treffen, um über die verschiedenen Probleme zu sprechen, mit denen die belgischen Grenzgänger konfrontiert sind. Bezüglich eines möglichen zukünftigen Abkommens zwischen Luxemburg und Belgien, mit dem Ziel die Schwelle der Arbeitstage außerhalb Luxemburgs, ohne vom belgischen Fiskus besteuert zu werden, anzuheben, hat der OGBL darauf aufmerksam gemacht, dass ein Grenzgänger der Sozialversicherung seines Wohnlandes unterstellt sein muss, wenn er mindestens 25% seiner Arbeit dort erledigt. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang, dass die Schwelle nur auf 56 statt auf 69 Tage erhöht wird, damit die belgischen Grenzgänger weiterhin von ihren Sozialrechten in Luxemburg profitieren können. Bezüglich der täglichen Tortur für viele belgische Grenzgänger, die den Zug benutzen, hat der OGBL Willy Borsus darum gebeten, sich voll für die Arbeitnehmer aus dem Südosten Belgiens einzusetzen, damit sie von den Entscheidungsträgern der SNCB und den Politikern mehr berücksichtigt werden. Darüber hinaus hat der OGBL den Ministerpräsidenten an die zahlreichen Probleme erinnert, mit denen die Grenzgänger oder ihre Kinder konfrontiert sind, wegen der bürokratischen Verzögerungen, beziehungsweise der gesetzlichen Inkohärenzen, die es zwischen beiden Ländern gibt. Der OGBL hat schließlich den Ministerpräsidenten darum gebeten, bei der luxemburgischen Regierung, wegen des schwierigen Erlangens der Chèques-services für die Grenzgängereltern, aufgrund der Bedingungen, die von Luxemburg gestellt werden, vorzusprechen. ◊

Französische Grenzgänger: Anfrage auf Rückerstattung der 2015 erhobenen Steuern

Aufgepasst: Der letzte Termin für einen Antrag auf Rückerstattung der 2015 erhobenen Steuern auf Pächterträge (Einkommen aus an Drittpersonen vermieteten Immobilieneigentümer) und Geldanlagen (Dividenden, Mehrwert usw.) französischer Herkunft, auf den 31. Dezember 2018 festgelegt worden. Was das Jahr 2016 betrifft, so ist der letzte Termin auf den 31. Dezember 2019 festgelegt. Die Anträge sind auf formlosem Papier zu senden an das Steuerzentrum (Service aux particuliers), von dem Sie abhängig sind, mit folgenden näheren Angaben: Ihre Steuernummer, die in Frage kommenden Steuerjahre und eine Bescheinigung der Mitgliedschaft bei der Sozialversicherung in Luxemburg. Dieser Antrag muss per Einschreiben mit Empfangsbestätigung geschickt werden. ◊

6. Auflage des "Salon des frontaliers français"



Jedes Jahr findet die Grenzgängermesse, die vom OGBL organisiert wird, an einem anderen Ort statt. Nach Knutange im vergangenen Jahr und zusammen mit der OGBL-Sektion Audun-le-Tiche/Villerupt/Pays-Haut, hat er am vergangenen 30. November in Mont-Saint-Martin Zwischenstation eingelegt. Vor Ort haben etwa 600 französische Grenzgänger Gesprächspartner gefunden, die die meisten luxemburgischen Verwaltungen vertraten, mit denen sie zu tun haben könnten. Sozialversicherung, Arbeitsunfall, Arbeitslosigkeit, Rente, Arbeitsrecht, Steuerwesen... ◊

Programm der kommenden in Belgien organisierten Steuerkonferenzen

Sankt-Vith	Dienstag 12/02 (auf Deutsch) 19.30 Uhr Hôtel Wisonbrona, Wiesenbach in Sankt-Vith
Aubange	Mittwoch 13/02 19.30 Uhr Salle des Harpailles, rue du Clémaraïs, 28
Habay-la Neuve	Donnerstag 14/02 19.30 Uhr Salle du Soleil Levant, Rue du 24 août, 81 (Houdemont)
Virton	Mittwoch 20/02 19.30 Uhr Mutualité socialiste, route d'Arlon 90a
Arlon	Donnerstag 21/02 19.30 Uhr Mutualité socialiste, Rue de la Moselle, 1
Lüttich	Samstag 23/02, 10 Uhr FGTB, place St Paul, 9-11 (auf Reservierung +32 42 21 96 53 (Anrufbeantworter) oder jacques.delacollette@ogbl.lu
Gouvy	Dienstag 26/02 19.30 Uhr Salle du foot Cierreux, 407 (Bovigny)
Bastogne	Mittwoch 27/02 19.30 Uhr Salle du foot, rue des Récollets

DOSSIER

#5 2018 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

Die Aktion des OGBL in den Betrieben





Warum Kollektivverträge?

Die Arbeitgeberseite wird nicht müde Gewerkschaften als Überbleibsel fernster Vergangenheit darzustellen. Längst überholt und überflüssig. Probleme würden heute direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Dialog gelöst. Niemand würde dazu einen betriebsfernen Dritten brauchen. Der würde nur stören und die naturgegebene Harmonie zwischen „Patron“ und Mitarbeiter gefährden.

Jeder der arbeitet weiß wie so ein harmonischer Dialog in der Praxis funktioniert. Der eine sagt und der andere macht. Der, der die Macht hat, bestimmt, der andere führt aus. Basta.

Gearbeitet wird dann und so wie der Arbeitgeber das bestimmt und verdient wird was der Arbeitgeber entscheidet. Es gibt nur einen Entscheider in allen Fragen. Das gilt für Arbeitszeiten, Lohn, Recht auf Weiterbildung oder andere Leistungen.

Das luxemburgische Arbeitsrecht schützt nur sehr bedingt.

Macht ohne Gegenmacht wird sehr schnell zu Willkür.

Jeder Arbeitnehmer braucht eine starke Gewerkschaft und einen starken Betriebsrat der ihn unterstützt und ihm zur Seite steht. Im betrieblichen Alltag und darüber hinaus.

Jeder Arbeitnehmer in Luxemburg hat das Recht auf einen guten Kollektivvertrag. Doch dieses Recht muss oft erkämpft werden. Und das geht nicht ohne starke Gewerkschaft. Das wissen auch die Arbeitgeber.

Gerade in Zeiten des Umbruchs. Digitalisierung, Rationalisierung und Arbeitszeitflexibilisierung dürfen nicht auf Kosten der Arbeitnehmer stattfinden.

Um das zu verhindern, um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen zu erreichen braucht es eine Gegenmacht.

Diese Gegenmacht ist der OGBL, mit seinen über 70.000 Mitgliedern, die mit Abstand größte Gewerkschaft in Luxemburg.

Der OGBL zählt 15 Berufssyndikate. Diese sind in allen Wirtschaftszweigen in Luxemburg vertreten. Die Berufssyndikate des OGBL stehen für eine fortschrittliche Kollektivvertragspolitik.

Sie stellen sich auf den folgenden Seiten vor.

◆ Was ist ein Kollektivvertrag?	P 3
◆ Wer darf Kollektivverträge aushandeln?	P 3
◆ Aus welchen Elementen besteht Lohnpolitik für den OGBL?	P 4
◆ Die Tarifpolitik des OGBL	P 4
◆ Für eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte	P 5
◆ Reform des Kollektivvertragsgesetzes	P 5
◆ Vorstellung unserer Berufssyndikate	P 6-24



Was ist ein Kollektivvertrag?

Ein Kollektivvertrag ist eine Art kollektiver Arbeitsvertrag, der zwischen einem individuellen Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband und den Vertretern einer oder mehrerer repräsentativer Gewerkschaften für die Beschäftigten eines Betriebs oder eines Wirtschaftssektors verhandelt wird. Ein Kollektivvertrag hat eine minimale Laufzeit von 6 Monaten und eine maximale Laufzeit von 3 Jahren.

Ein Kollektivvertrag legt die Arbeitsbedingungen fest, die Lohntabellen für die verschiedenen im Betrieb oder im Sektor vertretenen beruflichen Laufbahnen, die Prämien, Bonifikationen und anderen Vorteile, die Urlaubsregelung sowie die Arbeitszeitregelung und die Arbeitsorganisation.

Ein Kollektivvertrag regelt auch die innerbetriebliche oder branchenspezifische berufliche Weiterbildung, Gleichheitsfragen, usw.

Die im Rahmen eines Kollektivvertrags festgelegten Bedingungen sind vorteilhafter als die vom Arbeitsrecht vorgesehenen Minimalvorschriften. Sie werden zusätzlich zu den im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers festgeschriebenen Bedingungen angewandt.

Es gibt in Luxemburg weit über 200 Kollektivverträge, auch Tarifverträge genannt.



Wer darf Kollektivverträge aushandeln?

Wichtig ist es zu wissen, dass Kollektivverträge nur von national oder sektoriell repräsentativen Gewerkschaften ausgehandelt werden können. Von den national repräsentativen Gewerkschaften ist der OGBL die weitaus größte. Auf Betriebsebene besteht dann die gewerkschaftliche Verhandlungskommission gewöhnlich aus einem Gewerkschaftssekretär und den gewählten Betriebsräten seiner Gewerkschaft. Die Mehrheitsgewerkschaft im Betrieb bestimmt dann wo es langgeht. Wenn man das weiß, dann versteht man auch, warum verschiedene Arbeitgeber versuchen, Gewerkschaftslisten bei den Sozialwahlen in ihren Betrieben zu verhindern.

Ohne gewerkschaftlich organisierte Belegschaften und auf Gewerkschaftslisten gewählte Personalvertreter keine Gegenmacht im Betrieb und damit kein Kollektivvertrag. Sogenannte neutrale Personalvertreter haben keinerlei Handlungsmöglichkeiten.

Aus welchen Elementen besteht Lohnpolitik für den OGBL?

Der OGBL engagiert sich Tag für Tag für eine kontinuierliche Lohnpolitik und verteidigt die Errungenschaften der Arbeitnehmer. Für den OGBL besteht Lohnpolitik aus drei komplementären Bereichen:

1. dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn;
2. der vom Gesetz vorgesehenen automatischen Anpassung der Löhne und Gehälter an die Preisentwicklung, will heißen an die Teuerungsrate (Index);
3. den Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Diese drei Elemente formen ein Ganzes. Ohne Mindestlohn oder automatische Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten würden sich die Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften grundlegend verändern.

Die Tarifpolitik des OGBL

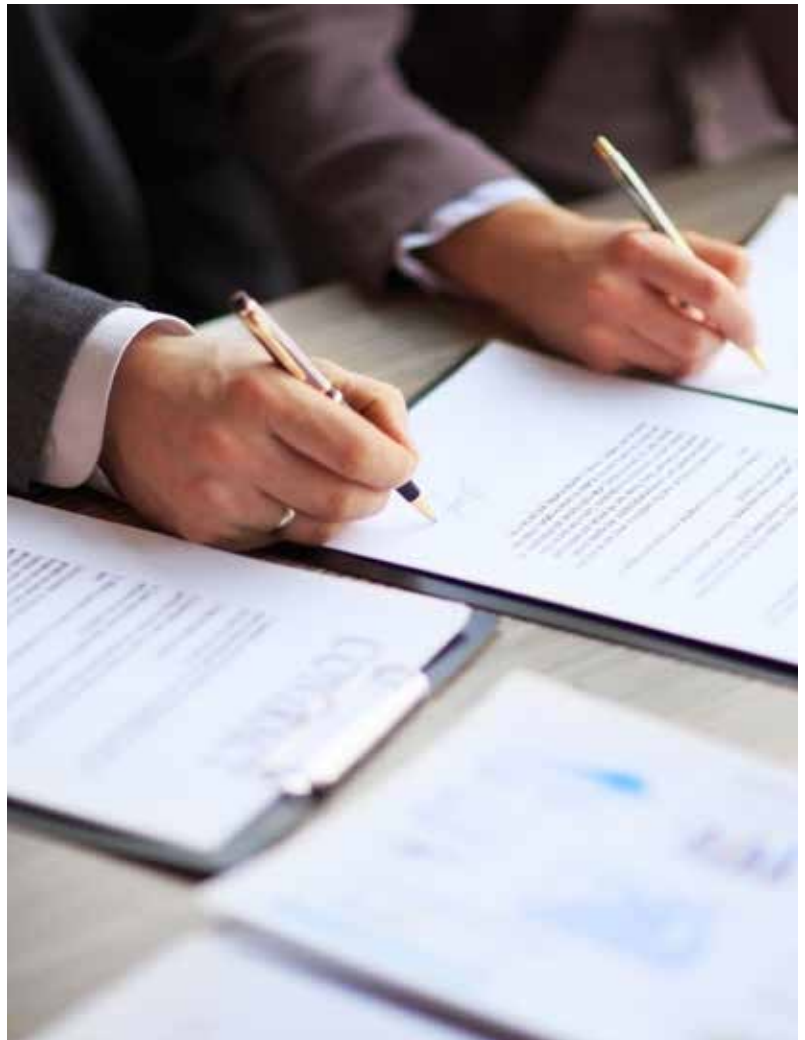
Das Aushandeln von Kollektivverträgen ist eine der Kernaufgaben des OGBL. Dabei sieht sich der OGBL nicht als reine Lohnmaschine. Viele Aspekte der Arbeitsbedingungen fließen in die Tarifverhandlungen ein. Die Schaffung von guten und sicheren Arbeitsplätzen mit Entwicklungsperspektiven ist Teil der Tarifverhandlungen. Fortbildung, Schutz gegen Diskriminierung, Sicherheit und Gesundheitsschutz gehören ebenso dazu wie die Arbeitszeitorganisation.

Unser System der Verhandlungen auf Sektorebene und auf Betriebsebene, erlaubt maßgeschneiderte Abschlüsse, die der wirtschaftlichen Situation der Betriebe Rechnung tragen. Der OGBL verhandelt alleine in der Industrie über 90 Verträge aus. Überall dort, wo es möglich ist, strebt der OGBL allerdings sektorielle Verträge an. Diese haben u. a. zwei entscheidende Vorteile. Lohn- und Arbeitsbedingungen für den Beschäftigten werden transparenter und sie verhindern Lohn- und Sozialdumping zwischen den Betrieben.



Für eine Erhöhung der Kollektivvertragsdichte

Die Tatsache, dass in Luxemburg nur knapp 50% der Arbeitnehmer unter den Anwendungsbereich eines Kollektivvertrags fallen, zeigt, dass der OGBL in den kommenden Jahren noch offensiver vorgehen muss, um die Schwierigkeiten zu überwinden, die sich einer kollektivvertraglichen Verdichtung in der luxemburgischen Wirtschaft in den Weg stellen. Es ist klar, dass gegenüber dem individuellen Arbeitsvertrag nur die Kollektivverträge die kontinuierliche Lohnentwicklung und gute Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer absichern können. Deswegen ist es nötig, Verhandlungen für die Einführung von neuen betrieblichen und sektoriellen Kollektivverträgen aufzunehmen, insbesondere in den noch nicht kollektivvertraglich erfassten Sektoren. Mittel- bis langfristig strebt der OGBL Kollektivverträge für alle Arbeitnehmer in Luxemburg an.



Reform des Kollektivvertragsgesetzes

Um die Gewerkschaftsrechte und damit die Rechte der Arbeitnehmer bei Kollektivvertragsverhandlungen zu stärken und um das Ziel „Kollektivvertrag für jeden Arbeitnehmer“ erreichen zu können, muss das aktuelle Gesetz dringend reformiert werden. Hier, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, nur einige Punkte bei denen Handlungsbedarf besteht:

Das Streikrecht muss gestärkt werden. Warnstreiks müssen möglich werden. Die Handlungsmöglichkeiten während der Laufdauer der Verträge müssen ausgebaut werden. Es muss bei allen Streitsachen möglich sein auf die Schlichtung zu gehen und gegebenenfalls zu streiken, so auch bei Plänen zum Beschäftigungserhalt oder bei Punkten, die der Mitbestimmung im Betrieb unterliegen. Des Weiteren muss das Gesetz über Sozialpläne reformiert werden. Die Schlichtungsprozeduren müssen vereinfacht, verkürzt und professionalisiert werden. Daneben sollte eine Reform des Kollektivvertragsgesetzes darauf abzielen, die Kollektivvertragsdichte zu erhöhen, insbesondere indem die Verhandlungen sektorieller Verträge begünstigt wird.

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion

Bedeutende Fortschritte, die es zu festigen gilt



Jean-Luc De Matteis
Zentralsekretär



Hernani Gomes
Zentralsekretär

Im Bau und im Bauhandwerk sind etwa 44 000 Arbeitnehmer beschäftigt. Die meisten großen Segmente sind durch einen Kollektivvertrag (KV) abgedeckt. Hierzu gehören Bau, Elektro-, Sanitär- und Heizungsinstallationen, Aufzüge, Fliesenleger usw.

Die vergangenen Jahre waren von bedeutenden Fortschritten in den verschiedenen vom OGBL-Syndikat ausgehandelten KV geprägt, insbesondere von Tariflohnerhöhungen, die Lohn tabellen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit garantieren. Die Forderungen der Arbeitgeber nach immer mehr Flexibilität wurden zurückgewiesen, um eine menschliche Organisation der Arbeitszeit zu gewährleisten und eine Verschlechterung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer und ihrer Löhne zu verhindern.

Angesichts der sehr guten Lage und der günstigen wirtschaftlichen Aussichten für Bau und Bauhandwerk hat der OGBL seine Aktivitäten vor allem auf die Lohnentwicklungen konzentriert, die die Produktivitätssteigerungen und die Erhöhung der Margen in den verschiedenen Unternehmen und Sektoren widerspiegeln müssen.

Beim Bau wurde nach langen und harten Verhandlungen unter der Führung des OGBL eine Tariflohnerhöhung von 2,4% über 3 Jahre und eine Steigerung der Reallöhne von 2% durchgesetzt.

Bei der beruflichen Weiterbildung im Bausektor hat der OGBL das Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer im Hoch- und Tiefbau gefordert und durchgesetzt, sodass ihnen eine bedeutende Lohnentwicklung garantiert ist. Diese Ausbildungsmaßnahmen werden in Höhe von 0,65% der Lohnsumme des Sektors von den Arbeitgebern finanziert.

Bei der Arbeitszeit, einem weiteren Schlüsselthema des OGBL, ist ihm gelungen, das bestehende Arbeitszeitmodell trotz eines hohen Drucks seitens der Arbeitgeber zu mehr Flexibilität in allen ausgehandelten Verträgen zu erhalten. Jegliche

Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen konnte dank der Stärke des OGBL und der Mobilisierung der Arbeitnehmer in den betroffenen Sektoren vermieden werden.

Im Rahmen dieses Abkommens in den Branchen von Hoch- und Tiefbau kommt allen Arbeitnehmern (ehemalige Arbeitnehmer eingeschlossen) jetzt zum ersten Mal ein Anspruch auf eine Prämie zum Jahresende und auf dieselbe Anzahl von Urlaubstagen zugute.

Die vollständige Einbeziehung der ehemaligen Privatbeamten – Verwaltungsmitarbeiter, technisches Personal, das nicht zu den Arbeitern zählt, usw. – in die KV von Bau und Bauhandwerk bleibt das Ziel, das der OGBL in den nächsten Verhandlungen weiter verfolgen wird.

Ein Beispiel hierfür ist der in diesem Jahr unterzeichnete KV der Aufzugbauer. Dem OGBL ist es gelungen, alle Arbeitnehmer dieses Sektors in den KV einzubeziehen. Zudem wurde ein System von Essensgutscheinen eingeführt, das eine Erhöhung der Reallöhne des Sektors garantiert. In dem unterzeichneten Vertrag sind auch Lohn tabellen in Verbindung mit der Betriebszugehörigkeit mit automatischen Aufstiegen vorgesehen.

Der 2016 ausgehandelte KV der Elektriker sieht auch einen zusätzlichen Urlaubstag für Verwaltungsmitarbeiter vor. Bei der zurzeit laufenden Verhandlung der Erneuerung dieses Vertrages, wird der OGBL den Druck erhöhen, damit die außergesetzlichen Leistungen für diese Gruppe von Arbeitnehmern gestärkt werden. In der Vereinbarung von 2016 wurde eine neue Tabelle für Elektriker eingeführt, mit einer substanziellen Aufwertung ihrer Löhne. Für Elektriker ab 50 Jahren und mit mindestens 10 Jahren Betriebszugehörigkeit ist außerdem ein zusätzlicher Urlaubstag hinzugekommen.

2018 wurde auch der KV der Fliesenleger auf für diese wichtige Gruppe von Arbeitnehmern vorteilhafte Weise verlängert.



Abgesehen davon plant der OGBL seine Aktivitäten im Bauhandwerk noch weiter auszubauen.

Der OGBL fordert eine stärkere Abdeckung der Arbeitnehmer dieser Wirtschaftszweige durch Branchen-KV, um gute Löhne und gute Arbeitsbedingungen durch Kollektivverhandlungen zu gewährleisten.

Eine weitreichende Zusammenlegung der verschiedenen Branchen-KV des Bauhandwerks hat für den OGBL hohe Priorität, um diese Arbeitnehmer unter ein und demselben KV zu vereinen und sie damit zu stärken und ihnen einen besseren Schutz zu bieten. Eine stärkere Präsenz des OGBL in diesen Sektoren wird für eine stärkere Mobilisierungskraft dieser Tausenden von Arbeitnehmern sorgen, die heute noch nicht von einem KV profitieren.

So wie im Hoch- und Tiefbau müssen weiterreichende Karriereentwicklungen neben einem Rahmen für die Weiterbildung

während des gesamten Berufslebens auch im Bauhandwerk Wirklichkeit werden. Insbesondere, indem wie mit der jüngsten Schaffung von Branchenkompetenzzentren, bei denen der OGBL auch mitzureden hat, Druck ausgeübt wird, damit immer mehr Bauhandwerker an Weiterqualifizierungen teilnehmen und damit ihre Arbeitsbedingungen, ihren Status und ihre Vergütung verbessern können.

Zur Verteidigung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer des Sektors durch den OGBL gehört auch die kategorische Ablehnung jeglicher negativer Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Abwehr jeglicher Angriffe auf die bestehenden KV.

Syndikat Nahrung, Genuss und Gaststätten

Große Kämpfe kündigen sich im Sektor an

Im OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss und Gaststätten muss man zwischen verschiedenen Sektoren unterscheiden: Hotelgewerbe, Gemeinschaftsverpflegung und Lebensmittelhersteller.

Im Hotelbereich blockiert der Arbeitgeberverband Horesca, wie in der Vergangenheit, um damit keine akzeptable Regelung für die Tausenden von Beschäftigten erreicht werden kann.

Die kompromisslose Haltung der Horesca bedeutet, dass die meisten Arbeitnehmer trotz eines neuen Arbeitszeitgesetzes in diesem Sektor auch heute noch zum sozialen Mindestlohn bezahlt werden und dass es eine große Fluktuation in diesem Sektor und inzwischen bereits einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften auf dem Markt gibt.

Das Syndikat stellt sich dieser Herausforderung und wird nicht ruhen bis es in diesem Bereich zu einem Durchbruch kommt.

Im Bereich der Gemeinschaftsgastronomie verhandelt der OGBL seit Jahren über einen vorteilhaften Kollektivvertrag, wiederum für Tausende von Mitarbeitern. FEDIL-Catering will aber nur auf denjenigen Punkten nachgeben, die sowieso arbeitsrechtlich vorgesehen sind. Im Rahmen dieser Verhandlungen gab es in den letzten Jahren absolut kein Entgegenkommen seitens der Arbeitgeber.

Die Arbeitgeberseite spielt oft mit der Angst der Menschen, die ihre Arbeit brauchen, um ihre Familien zu ernähren und nicht bereit sind, sich ihrem Arbeitgeber zu widersetzen.

Hier wird ein moderner Kollektivvertrag benötigt, der die Beschäftigten in diesem wachsenden Sektor zufrieden stellt. Deshalb wird auch hier der Kampf weitergehen.

Schließlich muss der OGBL in den großen Produktionsunternehmen, sei es in der Fleischwirtschaft, in der Milchproduktion oder der Erzeugung anderer Nahrungsmittel, seine Präsenz verstärken, um gute Kollektivverträge abzuschließen.

Als erste Gewerkschaft Luxemburgs war der OGBL stets bestrebt, seine Militanten und Mitglieder so weit wie möglich



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär

zu informieren und zu beraten, sowohl in Unternehmen als auch auf Branchenebene. Der OGBL möchte noch stärker für die Rechte aller Arbeitnehmer der Branche kämpfen.

Dafür ist es unerlässlich den OGBL als Gewerkschaft Nr. 1 zu stärken. Werde Militant und Kandidat für die Sozialwahlen im nächsten Jahr!



Syndikat Handel

Eine bedeutende Kraft entwickelt sich



Christophe Rewenig
Zentralsekretär



José Gonçalves
beigeordneter
Zentralsekretär



David Angel
beigeordneter
Zentralsekretär

Das Syndikat Handel ist das Berufssyndikat für alle Arbeitnehmer im Bereich der Supermarktketten, des Einzel- und Großhandels sowie der Kfz-Werkstätten. Ein Sektor, der insgesamt über 45 000 Personen darstellt.

Da im Handel ein sektorieller Kollektivvertrag (KV) fehlt, handelt das OGBL-Syndikat Handel Kollektivverträge mit 22 Unternehmen aus – und einen branchenweiten Kollektivvertrag für die Angestellten der Kfz-Werkstätten.

Wenn es im Handel ein zentrales Thema gibt, dann ist das die Arbeitszeit. Dabei geht es in erster Linie um die Frage der Öffnungszeiten, aber auch um die der steigenden Anzahl an unfreiwilligen Teilzeitverträgen oder auch die der immer wichtigeren Flexibilität.

Es ist im Übrigen in diesem Bereich, in dem sich das Syndikat Handel in den letzten Jahren am meisten hervorgetan hat, unter anderem durch die Unterzeichnung eines ersten Kollektivvertrags bei H&M, der die Fragen der Arbeitszeit und insbesondere der Teilzeitarbeit regelt und eine Flexibilität zugunsten der Arbeitnehmer herbeigeführt hat.

Das Thema wird auch auf nationaler Ebene angesprochen, wo seit einiger Zeit eine Kampagne gegen die Liberalisierung der Öffnungszeiten geführt wird, die bei den Arbeitnehmern des Sektors viel Zustimmung findet.

Neben einer Erweiterung der Öffnungszeiten fordern die Arbeitgeber im Handel eine höhere Flexibilität zulasten der Arbeitnehmer und verweisen dabei auf eine immer stärkere Konkurrenz im Sektor.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL einen Branchenkollektivvertrag, um die Fragen der Arbeitszeit und der Gehälter zu regeln und damit eine Angleichung nach unten sowie Sozialdumping zu verhindern.

Die Arbeitnehmer in diesem Sektor sind zahlreich und können eine erhebliche Macht entwickeln, um ein Kräfteverhältnis zu ihren Gunsten herbeizuführen. Sie sind im Begriff, sich dessen bewusst zu werden.



Syndikate des Industriebereichs*



Patrick Freichel
Zentralsekretär*



Alain Rolling
beigeordneter
Zentralsekretär*



Stefano Araujo
Zentralsekretär*



Raymond Kapuscinsky
Zentralsekretär*

Für die Zukunft der Industrie

In Abwesenheit des OGBL begnügen sich Industrieunternehmen oft damit, Löhne anzuwenden, die sich an den gesetzlichen Mindeststandard anlehnen. Erhöhungen sind selten oder kommen gar nicht vor, und die Entwicklungsmöglichkeiten sind sehr begrenzt. Die Arbeitgeber ziehen es vor, variable Lohnanteile oder Prämien zu zahlen, ohne jegliche Garantien für die Arbeitnehmer.

Parallel hierzu ermöglichen Bewertungssysteme den Arbeitgebern, weniger Geld auszugeben. Die Bemühungen und das Engagement der Arbeitnehmer finden nur wenig oder gar keine Anerkennung. Denn der alleinige Zweck dieser Instrumente besteht darin, die Oberhand gegenüber dem Arbeitnehmer zu behalten, indem er in seiner Arbeitsbeziehung isoliert wird.

Betriebe in der Industrie verfolgen das Ziel, die Produktivität zu maximieren, um die Gewinne zu steigern, und das meist ohne das Wohlergehen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Letztere werden als einfacher Kostenfaktor betrachtet, den es zu begrenzen oder sogar zu reduzieren gilt.

Dabei stellt der OGBL fest, dass die Produktivität ständig gestiegen ist. Die verschiedenen Arbeitsrhythmen und die höllischen Leistungsvorgaben haben negative Folgen für die körperliche und geistige Gesundheit der Arbeitnehmer. Heute wird mit weniger Arbeitnehmern dieselbe Arbeit geleistet wie noch vor einigen Jahren.

Doch trotz Investitionen und Modernisierung der Produktionsmittel ist die Arbeit nicht weniger anstrengend. Im Gegenteil – der OGBL stellt fest, dass immer größere Anstrengungen verlangt werden. All diese Faktoren erklären, warum die Industrie immer weniger attraktiv ist und mit einem Mangel an qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräften konfrontiert ist. Junge Leute und Lehrlinge, die diese Arbeitsbedingungen und die damit verbundene Vergütung gut kennen, meiden die Industrie.

Der OGBL, ein Garant für echten sozialen Fortschritt

Auf nationaler Ebene engagiert sich der OGBL für die automatische Indexierung der Löhne, für die Anhebung des sozialen Mindestlohns und für sein System der regelmäßigen Anpassung. Dennoch reichen diese beiden Säulen der Lohnpolitik des OGBL nicht aus, um den Verlust der Kaufkraft in vollem Umfang auszugleichen, um echte berufliche Perspektiven anzubieten und um den Arbeitnehmer im Alltag zu schützen. Das erklärt die Bedeutung der dritten Säule: die Kollektivverträge.

Die Tarifverhandlung in den Betrieben in den Unternehmen ermöglicht dem OGBL, die Interessen der Arbeitnehmer ganz dicht an ihrer Seite zu verteidigen. Dabei werden die Lage des Unternehmens und alle Arten von Arbeit berücksichtigt. In einem echten Kräfteverhältnis mit den Betriebsleitungen stellt der OGBL das Gleichgewicht in der Arbeitsbeziehung wieder her und setzt sich für wirklichen sozialen Fortschritt ein.

Der OGBL handelt reale Lohnerhöhungen aus, weil die Arbeitnehmer keine variablen und selektiven Erhöhungen mehr wollen. Durch die Tarifverhandlung muss eine objektivere und gerechtere Umverteilung der Produktivitätsgewinne erreicht werden.

In Betrieben mit einer starken Vertretung, also mit dem OGBL, gibt es feste Erhöhungen, die sich auf das gesamte Personal erstrecken. An die Stelle der Subjektivität tritt echte Gleichheit und Objektivität. Manche entscheiden sich für Erhöhungen in Prozent vom Lohn, andere für einen einmaligen Betrag, damit alle Löhne in gleicher Weise erhöht werden. Letztgenannte Option ermöglicht, die Lohnunterschiede zu verringern, die im Laufe der Jahre immer größer werden.

Der OGBL meidet so weit wie möglich variable Lohnkomponenten und einmalige Prämien, die keine Stabilität in der Arbeitsbeziehung bieten. Da sie oft mit Leistungen, Ergebnissen oder dem Erreichen von Zielen verknüpft sind, stellen



die Arbeitnehmer fest, dass diese Instrumente vor allem dem Arbeitgeber ermöglichen, weniger Geld auszahlend. Zudem gehören diese Lohnkomponenten nicht zum Grundlohn und werden daher nicht in die Berechnung von Urlaubsansprüchen, von Krankheitstagen oder der verschiedenen Rentenmodelle einbezogen.

Der OGBL erreicht wiederkehrende Lohnerhöhungen. Lohn tabellen sind das einzige gerechte und transparente Mittel, um echte Lohnentwicklungen anzubieten. Fortschritt ist nur durch die Umsetzung eines attraktiveren Systems der Weiterentwicklung möglich, das Karrieren ermöglicht, die mit Betriebszugehörigkeit, Kompetenzen und der Anerkennung von Erfahrung verknüpft sind.

Der OGBL ist langfristig orientiert

Um die Attraktivität des Sektors zu erhöhen, setzt sich der OGBL auch aktiv für die Anwendung von angemessenen Einstiegslohnen ein. Junge Arbeitnehmer sind unsere Zukunft, und man muss in die Zukunft investieren. Im Gegensatz zu der von den Unternehmen angestrebten Lohnpolitik ist der OGBL langfristig orientiert und versucht, Arbeitnehmer zu binden, indem die Lücken der Unternehmen durch echte Entwicklungsprojekte geschlossen werden.

Der OGBL setzt sich für eine bessere Vergütung von Arbeit ein. Die Mühe muss gerecht entlohnt werden. Das gilt umso

mehr, als die Arbeit im Dauerbetrieb oder unregelmäßige Arbeitszeiten, die in der Industrie angewendet werden, sich negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken. Der OGBL und seine Delegierten setzen sich aktiv für eine Erhöhung der Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge ein. Zusätzliche Entschädigungen oder aber zusätzliche Urlaubstage werden ebenfalls ausgehandelt, um diese Art der Arbeit aufzuwerten und sie attraktiver zu machen.

Um eine bessere Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen sicherzustellen, setzt sich der OGBL auch für eine unterschiedslose Ausweitung der Kollektivverträge auf alle Arbeitnehmer ein. Allein Kollektivverträge ermöglichen es, Unterschiede abzubauen und Ungleichheiten zu bekämpfen. Mehr als je zuvor ermöglicht die Kollektivverhandlung durch eine starke Gewerkschaft wie den OGBL den Arbeitnehmern, das Gleichgewicht in ihrer Arbeitsbeziehung wieder herzustellen und allen eine nachhaltige Zukunft zu sichern.

* Patrick Freichel ist Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie / Stefano Araujo ist Zentralsekretär des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement / Raymond Kapuscinsky ist Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie und des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement / Alain Rolling ist beigeordneter Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie und des Syndikats Chemie, Glas, Holz, Kautschuk, Keramik, Papier, Plastik, Textil und Zement

Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste



Estelle Winter
Zentralsekretärin

Der Kampf gegen die moderne Sklaverei geht weiter

Das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste vertritt die Interessen des Personals der Gebäudereinigungsfirmen, im Umwelt- und Entsorgungsbereich, aber auch der Reinigungskräfte in Privathaushalten.

Es handelt den Branchen-Kollektivvertrag für die 9 500 Beschäftigten der Gebäudereinigungsfirmen und den Kollektivvertrag für das Personal der Wäschereien Monplaisir (+/- 45 Beschäftigte) aus.

Der erste Branchen-Kollektivvertrag im Bereich Gebäudereinigung wurde 1999 unterzeichnet. Seitdem hat er lineare Lohnerhöhungen (die Löhne liegen dank des Kollektivvertrags um 5,1 % über dem Niveau des sozialen Mindestlohns), und eine Entschädigung nach Jahren der Betriebszugehörigkeit gebracht. Diese sieht eine Lohnerhöhung um 1 % nach 10, 15, 20 und 25 Jahren vor, einen zusätzlichen halben Urlaubstag nach 15 Jahren bzw. einen ganzen Tag nach 26 Jahren sowie eine Fleißzulage von 525 Euro pro Jahr.

Die Arbeitgeberseite versucht immer wieder, die Errungenschaften für die Arbeitnehmer unter dem Vorwand eines verschärften Wettbewerbs innerhalb der Branche in Frage zu stellen. Das Arbeitstempo wird zunehmend unerträglich, die Arbeitslast und der Druck auf die Arbeitnehmer wachsen spürbar. Immer häufiger geraten die Gewerkschaften und insbesondere der OGBL in die Schusslinie.

In den letzten Jahren haben wir vor allem für den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer gekämpft. So verlangt der OGBL, dass Personen, die 10 Jahre im Reinigungssektor gearbeitet haben, als qualifiziert anerkannt und dementsprechend bezahlt werden. In einzelnen Fällen hat die Gerichtsbarkeit dem OGBL zwar Recht gegeben, eine Anerkennung dieses Grundsatzes für die gesamte Branche wurde aber noch nicht erreicht.

Im Übrigen kämpft der OGBL gegen ein unmenschliches Arbeitstempo und die unaufhaltsam wachsenden Anforderungen an



die Flexibilität, die der OGBL als „moderne Form der Sklaverei“ betrachtet. Daneben setzen wir uns für bessere Urlaubsregelungen, bessere Bedingungen für Teilzeitbeschäftigte sowie bei einem Betriebswechsel ein. Das bedeutet, dass der OGBL für bessere Arbeitsbedingungen in der Branche und für mehr Lebensqualität der Arbeitnehmer kämpft.



Jean-Claude Bernardini
Zentralsekretär

Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau

Ein Wegbereiter für Innovation, der nicht nachgibt



Das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau ist zweifellos eines der ältesten Berufssyndikate des OGBL. Es wurde vor über 100 Jahren in der Anfangszeit der Hüttenindustrie in Luxemburg gegründet und ist mit deren Aufstieg gewachsen.

Seit seiner Gründung ist das Syndikat Hüttenindustrie und Bergbau des OGBL auf nationaler Ebene die repräsentativste und gemessen an der Mitgliederzahl wichtigste Gewerkschaftsorganisation im Stahlsektor. Seit jeher setzt es sich auf sämtlichen Ebenen am entschiedensten für die Verteidigung der Interessen aller Arbeitnehmer in dieser Branche ein.

Inzwischen bemüht es sich täglich, die Forderungen des OGBL für unser Land durchzusetzen. Darüber hinaus ist es nach wie vor ein Haupttreiber des sozialen Fortschritts in Luxemburg.

Ferner ist es vor allem auf Ebene der Stahl-Tripartite ein unumgänglicher Gesprächspartner der Regierung und des Patronats und setzt sich mit seinem gesamten Gewicht ein, um den Arbeitnehmern der Stahlindustrie Gehör zu verschaffen.

Der OGBL konzentriert sich dabei vor allem auf folgende Bereiche:

- die Verteidigung der Arbeitsbedingungen und des Lohns für alle Arbeitnehmer der Branche;
- den ständigen Kampf für den Erhalt der Stahlbranche und der Beschäftigung durch seine Präsenz und seine Aktionen innerhalb der Stahl-Tripartite und verschiedener nationaler und europäischer Organe;
- der OGBL kämpft als einziger über die Landesgrenzen hinweg gegen das offensichtliche Investitionsdefizit, unter dem die europäische und luxemburgische Stahlindustrie leidet;
- der OGBL hat als erster die Einführung von Programmen zur beruflichen Weiterbildung gefordert und sich mit den Herausforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeitsplätzen befasst;
- der OGBL verfolgt mit der Unterstützung seiner Sicherheitsdelegierten sorgfältig die Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und fordert eine Anpassung der Ergonomie am Arbeitsplatz;
- Angesichts des massiven Vormarsches verschiedener multinationaler Konzerne in der europäischen Hüttenindustrie, der eine entscheidende strategische Bedeutung für Europa beigemessen wird, ist der OGBL die einzige Gewerkschaftsorganisation in Luxemburg, die auf europäischer Ebene sowie weltweit präsent ist, um die verschiedenen Instanzen auf die Herausforderungen in unseren Regionen mit Blick auf das wirtschaftliche und gesellschaftliche Gleichgewicht hinzuweisen und ihnen klarzumachen, dass wir uns gemeinsam für Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einsetzen müssen.

Syndikat Gesundheit und Sozialwesen

Die Solidarität des Sektors muss nicht mehr bewiesen werden



Nora Back
Zentralsekretärin



Irene Schortgen
beigeordnete
Zentralsekretärin



Pitt Bach
beigeordneter
Zentralsekretär

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL deckt alle Aktivitätssektoren ab, die in irgendeiner Weise mit Tätigkeiten in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Soziales oder Erziehung zu tun haben: Krankenhäuser, Pflegeheime, CIPA, Seniorenheime, häusliche Pflege, Einrichtungen für Menschen in Not, Behinderte oder sozial Benachteiligte, Kinderbetreuungseinrichtungen, Krippen, Tagesstätten, Maisons Relais usw.

Dieses Syndikat repräsentiert zunächst einmal die über 8 600 Arbeitnehmer des Sektors, die sich im Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL zusammengeschlossen haben, um gemeinsam ihre gesellschaftlichen und beruflichen Interessen zu verteidigen.

Darüber hinaus steht das Syndikat für drei Zentralsekretärinnen und -sekretäre sowie eine Verwaltungsassistentin beim OGBL, die sich ihre laufenden Verantwortlichkeiten in diesem stark diversifizierten Sektor wahrnehmen: Pitt Bach, Irène Schortgen, Nora Back und Géraldine Etienne. Die wichtigsten Verantwortlichkeiten, die ihnen im Rahmen der Verteidigung der Interessen und des Wohlergehens der Arbeitnehmer am Herzen liegen, sind folgende:

- die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen
- die Garantie und die Verbesserung der Gehälter
- die Verringerung und das Management der Arbeitszeit
- die berufliche Weiterbildung
- und allgemein die Verteidigung der sozialen Errungenschaften

Das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen ist stolz, dass es einen Sektor betreuen kann, der eine solche Attraktivität und vor allem auch eine solche Bedeutung für das Wohlergehen der Gesellschaft aufweist, und möchte daran erinnern, dass die Tätigkeitsfelder, die es verteidigt, uns alle betreffen. Jeder hat mindestens einmal in seinem Leben Kontakt mit

diesem Sektor – vom Kleinkind bis zum 4. Alter.

Im Allgemeinen zählen in Luxemburg die Gesundheits-, Pflege- und Sozialeinrichtungen zum öffentlichen und nicht kommerziellen Sektor, der mit öffentlichen Geldern finanziert wird. Der OGBL lehnt daher jede Art von gewinnorientierter Privatisierung ab und sorgt für die Aufrechterhaltung dieser Verbindung mit dem luxemburgischen Staat, auch auf der Ebene der Arbeits- und Gehaltsbedingungen der Beschäftigten dieses Sektors.

Der OGBL ist der Wortführer der Arbeitnehmer bei allen Tarifverhandlungen im Gesundheitssektor sowie im Sozial- und Bildungssektor:

- Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des luxemburgischen Krankenhauswesens (FHL)
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Sozial- und Pflegesektors (SAS)
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Thermalbads Mondorf
- Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer in den Apotheken
- Kollektivvertrag der Arbeitnehmer des Transfusionszentrums des Luxemburger Roten Kreuzes

Bei den beiden sektoriellen Kollektivverträgen FHL und SAS endet für das Syndikat eine lange Zeit, die von einem ausgedehnten sozialen Konflikt hinsichtlich der Aufwertung der Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich geprägt war.

Zur Erinnerung: Die betreffenden Beschäftigten waren nicht korrekt eingestuft und ihrer Arbeit wurde seit Jahren nicht ihr tatsächlicher Wert beigemessen, und es war eine starke Mobilisierung erforderlich, um dies zu ändern.

Einer der großen Momente war die große Kundgebung in Luxemburg-Stadt, an der sich mehr als 9 000 Arbeitnehmer des Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektors beteiligten.

Erst als es praktisch kein Zurück mehr gab und insbesondere ein Flächenstreik im Krankenhaus- und im SAS-Sektor angedroht wurde, konnte der OGBL im Juni 2017 eine Einigung bezüglich der beiden Kollektivverträge erzielen. Heute kann der OGBL mit Stolz sagen, dass alle seine Forderungen hinsichtlich der Aufwertung der Berufe durchgesetzt werden konnten.

Jedoch geschah nur wenige Monate später das Unfassbare: Einige Arbeitgeber hielten sich nicht an ihre Zusagen. Im Pflegeheimsektor weigerten sich einige Arbeitgeber, die Aufwertung der Berufe im Rahmen des FHL-Kollektivvertrags in Bezug auf ihre Arbeitnehmer umzusetzen.

Ohne diesen beispiellosen und mittlerweile allseits bekannten Konflikt innerhalb des Sektors wieder aufzurollen: der OGBL schaffte es aus eigenen Kräften, siegreich aus einem historischen 11-tägigen (!) Streik in den Pflegeheimen hervorzugehen.

Das Syndikat schuldet den Streikenden in den Pflegeheimen und im gesamten Sektor, der sich solidarisch mit den Kollegen erklärte, erneut ein großes Dankeschön und möchte ihnen den größten Respekt für ihr Engagement, ihren Mut und ihre Unnachgiebigkeit zum Ausdruck bringen.

Heute, nach diesen langen und harten Zeiten des Kampfes, können wir sagen, dass bezüglich unserer beiden großen Kollektivverträge wieder Ruhe eingekehrt ist. Was nicht verhindert, dass den OGBL nun andere Baustellen im Rahmen der Tarifpolitik unseres Berufssyndikats mit großer Sorge erfüllen.

Sicher ist jedenfalls, dass sich die künftigen Forderungen des OGBL im Hinblick auf die Lebensqualität bei der Arbeit in den Pflege- und Sozialberufen drehen: Fragen hinsichtlich der Personalausstattung und der Organisation beziehungsweise der Verringerung der Arbeitszeit stehen auf der Tagesordnung. Da der Sektor durch seine Erfolge bei der Mobilisierung und die erfolgreiche Verteidigung seiner rechtmäßigen Interessen gefestigt ist, ist der OGBL sehr zuversichtlich, dass er in der Lage sein wird, die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer weiter zu verbessern.



Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW)



Danièle Nieves
Generalsekretärin



Frédéric Krier
Zentralsekretär



Sonja Delli Zotti
beigeordnete
Zentralsekretärin

Mehrere Statute, ein einziges Syndikat



Das SEW hat im Vergleich zu den anderen Berufssyndikaten des OGBL eine etwas abweichende Struktur. Es setzt sich aus vier Abteilungen zusammen, von denen zwei (Enseignement fondamental public und Enseignement secondaire public) die Staatsbeamten und öffentlichen Angestellten umfassen, die unter das Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst fallen, während die beiden anderen, die Abteilung Enseignement supérieur et Recherche und die kürzlich ins Leben gerufene Abteilung Enseignement privé, die Arbeitnehmer unter privatrechtlichem Statut umfassen, die somit in den Anwendungsbereich eines Kollektivvertrags fallen können.

Während seit vielen Jahren Kollektivverträge auf der Ebene der Privatschulen (International School of Luxembourg und Lycée Vauban) bestehen, gab es bis vor Kurzem im Hochschul- und Forschungssektor keine.

Auf Initiative des OGBL begannen im Jahr 2010 Verhandlungen über Kollektivverträge in diesem Sektor. Sie führten bislang zu einem Mantelvertrag für die drei öffentlichen Forschungszentren im Jahr 2016 (der erste Vertrag dieser Art in Luxemburg), diesem Vertrag untergeordneten Kollektivverträgen für das LIH und das LIST sowie dem Abschluss eines Kollektivvertrags für die 1 800 Beschäftigten der Universität du Luxembourg im September 2018. Allein das LISER verfügt noch immer nicht über einen Kollektivvertrag, obwohl die nationale Schlichtungsstelle

eingeschaltet wurde, wenn auch inzwischen ein Betriebsabkommen für eine Übergangszeit unterzeichnet werden konnte.

Bei all diesen Verhandlungen sah sich der OGBL mit den Versuchen der Arbeitgeber konfrontiert, ein leistungsgebundenes Vergütungssystem einzuführen. Er konnte diese Absicht bei der Universität verhindern und zumindest die Aufrechterhaltung einer automatischen Erhöhung und die Festlegung von Regeln bezüglich der jährlichen Bewertung sowie zum Teil erhebliche Gehaltssteigerungen beim LIH und beim LIST durchsetzen.

Diese Verhandlungen ermöglichten zudem die Einführung innovativer Elemente auf dem Wege der Tarifverhandlung, wie zum Beispiel ein Recht auf Abschalten, befristete Teilzeitarbeit mit Rückkehrrecht zur Vollzeit oder auch die Beteiligung der Erfinder an den Gewinnen aus dem geistigen Eigentum. Die Verhandlungen konnten jedoch nicht das Problem eines schleichenden Attraktivitätsverlusts des Sektors gegenüber der Sekundarschule lösen. Aus diesem Grund fordert der OGBL die Integration des Sektors in allgemeine Lohnverhandlungen für die Gesamtheit des öffentlichen Diensts.

Was die Privatschulen betrifft, ist die Erneuerung des Kollektivvertrags der International School of Luxembourg im Jahr 2016 zu erwähnen, die mit beträchtlichen Verbesserungen einherging und auf eine Mobilisierung und einen Bummelstreik des Personals folgte. Derzeit wird dieser Kollektivvertrag neu verhandelt, und die Gespräche sind wieder schwierig. Ein anderes und nach wie vor aktuelles Thema ist die Einbeziehung der Arbeitnehmer der Ecole française du Luxembourg in den Kollektivvertrag des Lycée Vauban infolge der Zusammenlegung der beiden Einrichtungen und der Schaffung der asbl Vauban, Ecole et Lycée français de Luxembourg. Die Angleichung der Arbeitsrechte und -bedingungen sowie der Löhne erweist sich als schwierig und gewerkschaftliche Maßnahmen lassen sich vermutlich nicht vermeiden.

Syndikat Dienstleistungen und Energie

Ein vielschichtiger Sektor mit großen Herausforderungen



Michelle Cloos
Zentralsekretärin



Julie Roden
beigeordnete
Zentralsekretärin

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie setzt sich für alle Arbeitnehmer ein, die in einem Dienstleistungs- oder Energieunternehmen in Luxemburg tätig sind. Es repräsentiert Arbeitnehmer mit unterschiedlichen Profilen und Tätigkeiten, vom Wachmann bis hin zum Informatiker, von der Beratungsgesellschaft über Reisebüros und Telekommunikationsunternehmen bis hin zum gesamten Energiesektor, um nur einige Beispiele zu nennen. Es verhandelt etwa dreißig Kollektivverträge, darunter drei sektorielle (einen für die 3500 Beschäftigten des Bewachungssektors, einen für die 10 000 Zeitarbeiter und einen für die 300 Festangestellten der Zeitarbeitsfirmen).

Die Aktivitäten des OGBL im Energiesektor: Der OGBL hat es geschafft, lineare Gehaltssteigerungen in den privaten Energieunternehmen auszuhandeln. Darüber hinaus setzt sich der OGBL von jeher und mit Erfolg dafür ein, dass die öffentliche Hand die Entscheidungsmehrheit im Energiesektor behält (insbesondere bei Encevo, Sudgaz und SEO).

Die Aktivitäten des OGBL im Energiesektor: Der OGBL fordert eine echte Aufwertung der Berufe im Sektor der privaten Sicherheit. Tatsächlich stagnieren die Gehälter der Wachleute seit etwa zehn Jahren. Die andere große Baustelle ist die Organisation der Arbeitszeit. Derzeit sind die Garantien im Rahmen des Kollektivvertrags bei Weitem unzureichend und die übermäßige Flexibilität schadet der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Der Kollektivvertrag müsste überarbeitet und an das neue PAN-Gesetz über die Arbeitszeit angepasst werden. Aus diesem Grund möchte der OGBL die Mehrheit im Sektor erlangen und endlich die Arbeitsbedingungen verbessern.

Die Aktivitäten des OGBL im Dienstleistungssektor: Der Dienstleistungssektor ist allgemein sehr weitläufig und durch die Vielzahl der Gehaltsniveaus und -strukturen gekennzeichnet. Für die Unternehmen, in denen der OGBL stark und mit einer Mehrheit präsent ist, konnte er gute Kollektivverträge abschließen. Er hat Gehaltserhöhungen erzielt, aber

auch qualitative Verbesserungen (Urlaub, Arbeitszeit, Fortsetzung von Arbeitsverhältnissen, Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben usw.). Einige Beispiele aus der jüngeren Vergangenheit: Engie Cofely, Delphi Technologies, W.S.A., Luxfuel oder auch Luxcontrol.

Der Dienstleistungssektor befindet sich in voller Expansion, jedoch auch in ständigem Wandel. Um die Anforderungen der Arbeitnehmer besser zu erfüllen und die Herausforderungen der Digitalisierung und deren Auswirkungen auf unsere Arbeitsplätze und unsere Arbeitsweise anzunehmen, hat der OGBL eine Sensibilisierungskampagne gestartet, die Probleme in der Arbeitswelt 4.0 thematisiert.

Trotzdem bleibt das Problem, dass viele Dienstleistungsunternehmen nicht durch einen Kollektivvertrag abgedeckt sind. Aus diesem Grund fordert der OGBL auch mehr Kollektivverträge.



Syndikat Finance Sector



Véronique Eischen
Zentralsekretärin



Lena Batal
beigeordnete
Zentralsekretärin



Sylvie Reuter
beigeordnete
Zentralsekretärin

Die einzige wirkliche gewerkschaftliche Gegenkraft

Das Syndikat Finance Sector vertritt alle Arbeitnehmer des Sektors (Banken, Versicherungen, Treuhandgesellschaften, Verwaltungsgesellschaften sowie Finanzdienstleister...).

Branchen- oder unternehmensbezogener Kollektivvertrag

Auf Branchenebene handelt das Syndikat Finance Sector zwei Branchen-Kollektivverträge aus, einen für den Bankensektor und einen für den Versicherungssektor. Beide Kollektivverträge sind allgemein verbindlich und müssen in allen Unternehmen angewendet werden, die in ihren Geltungsbereich fallen.

Auf Unternehmensebene handelt das Syndikat zwei Kollektivverträge aus, einen für die Gruppe Six Payment Services (früher Cétrel) und einen für die Caisse Médico-Chirurgicale Mutualiste (CMCM).

Wichtige Vereinbarungen

Beim Syndikat Finance Sector standen zuletzt zweifellos vor allem die Verhandlungen über unsere beiden Branchen-Kollektivverträge im Mittelpunkt, allen voran der Kollektivvertrag für den Bankensektor, dessen Verhandlungen fast zwei Jahre gedauert haben.

Beim Kollektivvertrag für den Versicherungssektor konnte der OGBL eine Ausweitung der Garantien nach oben und eine Abschwächung des Leistungssystems erreichen, insbesondere durch Stärkung der Rechte in Bezug auf die Leistungsbeurteilungen. Beim Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer im Bankensektor ist uns dies leider nicht gelungen. Für die Arbeitnehmer der Branche bedeutet dies letztlich:

- Keine lineare Gehaltserhöhung, da diese Kernforderung der Syndikate von der größten Gewerkschaft der Branche geopfert und als „nicht blockierender“ Punkt eingestuft wurde.
- Keine garantierten Gehaltsentwicklungen, außer diese sind leistungsbezogen. Lediglich junge Berufsanfänger

in der Branche profitieren von Gehaltssteigerungen in den ersten acht Jahren.

- Kein Verteilungsschlüssel mehr für das leistungsbezogene Vergütungspaket (der alte Kollektivvertrag sah vor, dass dieses Paket an 66 % der Lohnmasse bezahlt wird). Nach Ansicht des OGBL war es absolut unerlässlich, dass das leistungsbezogene Budget an einen bestimmten Prozentsatz der Arbeitnehmer jedes Unternehmens ausgezahlt wird. Die größte Gewerkschaft stufte dies jedoch erneut nicht als „blockierenden Punkt“ ein und schloss sich damit der Position des Patronats an, wonach lediglich die leistungsstärksten Mitarbeiter Anspruch auf eine Gehaltserhöhung haben. Der OGBL konnte jedoch wenigstens für die wenigen „glücklichen Auserwählten“ eine Mindeststufe im Wert von 5 Euro (Index 100) durchsetzen.
- Risiko der Herabstufung bei der Einrichtung des der neuen Funktionsgruppen.

Die Verhandlungen über die Arbeitszeit waren ebenfalls hart. Die Arbeitgeber der Branche lehnten eine Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen ab, sodass geleistete Stunden nicht korrekt erfasst und Überstunden nicht bezahlt wurden. Dank des Einsatzes des OGBL Finance Sector, der eine massive Aufklärungskampagne über diese Praktiken organisiert hat und sich bei den Verhandlungen weigerte, in diesem Punkt nachzugeben, werden die gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf die Kollektivverträge für die Branche und die Unternehmen endlich angewendet, sodass diese ihre Regelungen entsprechend anpassen müssen. Der OGBL wird mit Unterstützung seiner Delegierten weiterhin die Einhaltung der geltenden Gesetze überwachen.

Der OGBL hat dafür gesorgt, dass in beiden Kollektivverträgen ein individuelles Recht auf Weiterbildung verankert ist, das den „Bildungspakt“ abrundet.

Zukunft des Finanzsektors: Welche Trends und Herausforderungen bestimmen die Zukunft?

Die Gewerkschaftslandschaft der Arbeitnehmer im Finanzsektor ist derzeit sehr stark zersplittert. Das ist schlecht für die Arbeitnehmer und hilft vor allem den Arbeitgebern der Branche. Daher ist ein Kurswechsel erforderlich. Denn nur eine starke, vereinte, entschlossene und national repräsentative Gewerkschaft wie der OGBL kann dem Patronat der Branche die Stirn bieten und ist die Interessen der Arbeitnehmer des Finanzsektors voranbringen.

Der OGBL ist die größte Gewerkschaft in Luxemburg und hat sich daher eine Stärkung seiner Position im Finanzsektor auf die Fahnen geschrieben.

Dies vor allem auch, weil der Finanzsektor zweifellos mit am stärksten von der Digitalisierung betroffen sein wird. Diese wird die Arbeitswelt und die Art der Beschäftigung auf sämtlichen Ebenen grundlegend verändern.

www.secteurfinancier2019.lu

Vor diesem Hintergrund und angesichts der bevorstehenden Sozialwahlen hat das Syndikat seine Kampagne gestartet, in der sich seine Vision der Arbeitswelt von morgen widerspiegelt. Sie beruht auf folgenden konkreten Herausforderungen für die Arbeitnehmer von heute, die einer Lösung bedürfen, um für alle eine nachhaltige und gesunde berufliche Zukunft zu garantieren:

- Arbeitszeit,
- Generationenübergreifende Solidarität,
- Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
- Sicherung der beruflichen Laufbahnen,
- Vorbeugung von Berufserkrankungen,
- Ausweitung des Geltungsbereichs der Kollektivverträge,

Bei diesen und anderen Themen engagiert sich der OGBL Finance Sector gemeinsam mit den OGBL-Delegierten in den Betrieben.

Der OGBL Finance Sector ist eine bedeutende Gegenkraft. Gemeinsam stark für unsere Zukunft.



Transportsyndikat OGBL-ACAL

Konkrete Vorschläge, um die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verbessern



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär



Sveinn Graas
beigeordneter
Zentralsekretär



2001 entschied die Gewerkschaft der Berufsfahrer ACAL, dem OGBL beizutreten. Seither vertritt das Syndikat Straßentransport/ACAL des OGBL als größte Berufsgewerkschaft in der Branche die Beschäftigten in den Bereichen Bus, Logistik und Taxi innerhalb des OGBL.

In allen drei Bereichen hat der OGBL-ACAL Kollektivverträge ausgehandelt. Außerdem hat der OGBL-ACAL für die Beschäftigten der CFL Multimodal einen Kollektivvertrag auf Betriebs-ebene ausgehandelt,

Im Bussektor, in dem der OGBL-ACAL seit 2013 die Mehrheit der Delegierten stellt, verhandelt der OGBL-ACAL aktuell eine Erneuerung des Kollektivvertrags. Hauptforderung ist hierbei eine allgemeine Reduzierung der Schichtzeiten der Busfahrer, die ihrem Arbeitgeber aktuell bis zu 15 Stunden am Tag zur Verfügung stehen müssen, teils ohne Bezahlung.

Die Arbeitgeberorganisation FLEAA stellt sich hier gegen die Forderungen des OGBL-ACAL und zögert damit den Abschluss der Verhandlungen unnötig hinaus.

Im Logistiksektor spielt sich vieles auf europäischer Ebene ab. Deshalb arbeitet der OGBL-ACAL verstärkt mit der Europäischen Transportarbeiter-Föderation ETF zusammen, um die Arbeitsbedingungen der Lastwagenfahrer zu verbessern. Der OGBL-ACAL hat mit den anderen ETF-Mitgliedsgewerkschaften etwa Ende Oktober 2018 die Wiener Erklärung für ein faires Mobilitätspaket ausgearbeitet und unterschrieben, die konkrete Forderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Fahrer enthält.

In kaum einer Branche wird so flexibel und so lange gearbeitet wie bei den Berufsfahrern. Deshalb wird der OGBL-ACAL auch weiterhin dafür kämpfen, den Fahrern zu ermöglichen, Freizeit und Arbeit besser vereinbaren zu können.



Syndikat Zivile Luftfahrt

Für die Einhaltung des Arbeitsrechts sorgen



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär



Michelle Cloos
Zentralsekretärin

Das Syndikat Zivile Luftfahrt ist in einem schwierigen Umfeld am und rund um den Flughafen täglich im Einsatz.

Der Flughafen mit seinen Vorzeigeunternehmen Luxair und Cargolux, der Betreibergesellschaft Luxairport sowie allen anderen Unternehmen, die mit dem Flugverkehr und der Logistik zu tun haben, werden von der mitgliederstärksten Gewerkschaft Luxemburgs, dem OGBL, betreut.

Am Flughafen arbeiten 3.500 Arbeitnehmer und weitere 18.000 Beschäftigte sind vom Flughafen abhängig.

Daran erkennt man schon die wirtschaftliche Bedeutung des Sektors.

Die Arbeit des Syndikats Zivile Luftfahrt stützt sich auf eine fortschrittliche Kollektivvertragspolitik, mit Schwerpunkt auf Lohnentwicklung und Laufbahnen, guten Arbeitszeiten, Sicherung der Arbeitsplätze, Gleichberechtigung am Arbeitsplatz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Recht auf berufliche Fortbildung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch positive Arbeitsbedingungen und Sozialurlaub, sowie auf Bekämpfung von Stress und Mobbing am Arbeitsplatz.

Dies sind die täglichen Herausforderungen des Syndikats Zivile Luftfahrt.

Zusammen mit seinen Personaldelegierten setzt sich der OGBL für die individuellen und kollektiven Belange der Arbeitnehmer und ihrer einzelnen Berufe ein.

Auch wenn die Krisenjahre auf „Findel“ der Vergangenheit angehören, muss das Syndikat auch bei Hochkonjunktur aufpassen, dass die Rechte der Arbeitnehmer gewahrt bleiben.

Der OGBL steht für eine fortschrittliche Lohnpolitik, abgesicherte Arbeitsplätze und für die Einhaltung des Arbeitsrechts.



Syndikat Öffentliche Dienste

Motor des sozialen Fortschritts im öffentlichen Dienst



Christian Sikorski
Zentralsekretär



Das Syndikat Öffentliche Dienste handelt die Kollektivverträge für alle Arbeitnehmer aus, die für den Staat, die Gemeinden, die Kommunalverbände, die Post Groupe und Luxtram S.A. arbeiten, ausgenommen der Gemeindearbeiter, die in den Geltungsbereich des Kollektivvertrags für den Gesundheits-, Pflege- und Sozialsektor fallen.

Folgende der 41 ausgehandelten Kollektivverträge für den öffentlichen Dienst sind die wichtigsten:

- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Südgemeinden der für 2 000 Arbeitnehmer in 18 Gemeinden im Süden des Landes gilt und bei dem der OGBL Verhandlungsführer ist;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Stadt Luxemburg, der für 1 300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Staat, der für 2 500 in sämtlichen staatlichen Verwaltungen sowie den höheren Schulen (Lycée) beschäftigten Arbeitnehmer gilt, bei dem der OGBL der Verhandlungsführer ist;
- der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Post Luxembourg, der für 1500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt;

Da die Mehrzahl der Gemeindeverwaltungen, für die es keinen

speziellen Kollektivvertrag gibt, ebenfalls den Kollektivvertrag der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Staat anwenden, profitieren sämtliche Gemeindearbeiterinnen und -arbeiter sowie Arbeitnehmerinnen und -nehmer beim Staat von der Verhandlungskompetenz des OGBL-Syndikats Öffentliche Dienste.

Seit 2011 erhitzt der Kampf um eine angemessene Bezahlung die Gemüter!

Unmittelbar nach der Finanzkrise von 2008 haben die politischen Verantwortlichen die Gehälter und das Beförderungssystem im öffentlichen Dienst ins Visier genommen. 2011 hat das Syndikat der Beamten dem Druck nachgegeben und damit das Gehältergefüge im öffentlichen Dienst preisgegeben.

Doch damit nicht genug: Bei der Entreprise des Postes et Télécommunications (EPT), der ehemaligen Verwaltungsbehörde, die in ein öffentliches Unternehmen umgewandelt und im Namen der Liberalisierung und Privatisierung geopfert wurde, wurde 2011 von einem anderen Syndikat der öffentlichen Dienste, damaliger Verhandlungsführer bei den Lohnverhandlungen, ein erster Kollektivvertrag ausgehandelt, der sich als ein Sozialabbau von bis zu -45 % gegenüber den Lohnbedingungen bei der ehemaligen Verwaltungsbehörde entpuppte.

Der bei der EPT noch in der Minderheit befindliche OGBL konnte aber noch retten, was zu retten war. Für die bei der Entreprise des P&T beschäftigten Arbeitnehmer des Staates blieben die vom OGBL ausgehandelten Bedingungen für den Staat gültig. Leiharbeiterstellen wurden in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

Bei der Stadt Luxemburg herrscht eine Art „Sitzkrieg“ bei den Verhandlungen. Das 2011 begonnene großangelegte Projekt einer vollständigen Neuordnung der Gehälter wurde bisher nicht abgeschlossen. Weitaus schlimmer ist jedoch, dass sich die Gefahr eines schwachen Kollektivvertrags abzeichnet.

Der OGBL ist stark, bietet Lösungen und ist an Verbesserungen interessiert!

Die öffentliche Hand nimmt gestärkt durch 2 Verhandlungssiege im Kampf um die Gehälter im öffentlichen Dienst nun auch die Gemeindearbeiter ins Visier. In den Gemeinden im Süden des Landes hat die Arbeitgeberkommission den Syndikaten eine Lösung diktiert, die umfassende Gehaltskürzungen von bis zu -27 % vorsieht. Der OGBL hat sich als Verantwortlicher für die Verhandlungen jedoch dieser Forde-

rung widersetzt und ist zum Gegenangriff übergegangen. Am Ende der dreijährigen Nachverhandlungen hat der OGBL nicht nur Gehaltssteigerungen sondern auch eine Überarbeitung und Verbesserung der Gehaltstabellen durchgesetzt.

Das gilt sowohl für die Arbeitnehmer beim Staat wie auch die anderen Kollektivverträge für Gemeindearbeiter, die unter der Ägide des OGBL ausgehandelt wurden!

Der OGBL erzielt sichtbare Ergebnisse!

Nachfolgend eine Auflistung einiger Verhandlungsergebnisse die vom Syndikat Öffentliche Dienste des OGBL während seiner Zeit als Wortführer erzielt wurden:

Gemeinden im Süden des Landes:

- Lineare Gehaltserhöhungen: +3,7 %
- Neue Gehaltstabelle: +1,76 %
- Anhebung des Gehalts am Ende der beruflichen Laufbahn: + 79 Euro
- Einmalige Jahresprämien: 1,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Arbeitnehmer des Staates:

- Lineare Gehaltserhöhungen: +3,7 %
- Neue Gehaltstabelle: +3,4 %
- Einmalige Jahresprämien: 0,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Gemeindeverwaltung Remich:

- Anwendung des erhöhten Punktwerts: +5,6 %
- Einmalige Jahresprämien: 1,9 %
- Sozialurlaub: 24 Stunden pro Quartal
- Diverse Vergütungsverbesserungen

Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL

Ein Sektor im Umbruch



Pit Schreiner
Zentralsekretär

Die Aufgaben des Berufssyndikats Druck, Medien und Kultur - FLTL teilen sich in 3 große Bereiche auf:

- Druck, Reproduktion, Verlagswesen
- Medien
- Kultur und künstlerische Tätigkeiten

Somit ist das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL die gewerkschaftliche Vertretung aller Arbeitnehmer des Medienbereichs - Radio, Fernsehen und Printmedien - aber auch des Werbesektors, der Druckereien und Buchbindereien. Des Weiteren ist das Syndikat für das Personal der Betriebe und Organisationen aus dem kulturellen und freizeitgestaltenden Bereich zuständig.

Der OGBL ist alleiniger Verhandler des sektoriellen Kollektivvertrags der Kinobetreiber, der betrieblichen Kollektivverträge für die Arbeitnehmer der Philharmonie (Musiker, technisches und administratives Personal), der Editpress Luxembourg S.A. (Tageblatt und Le Jeudi), Lumedia (Le Quotidien) und Editions Revue.

Des Weiteren ist das Syndikat Druck, Medien und Kultur - FLTL Wortführer bei den Kollektivvertragsverhandlungen der Betriebe, die der RTL-Gruppe angehören (CLT-UFA, BCE und RTL Group), bei Novaprint (Druckerei der Gruppe Heintz van Landewyck) und beim sektoriellen Kollektivvertrag der Druckereien.

Die Herausforderungen der nächsten Jahre

Die Digitalisierung hält seit Jahren Einzug in die Bereiche Druck, Reproduktion, Verlagswesen und Medien. Die Betriebe haben sich neuorientiert oder mussten schließen, da die Umstellung zu kostspielig war. So blieben Entlassungen und Sozialpläne nicht aus, wobei der OGBL die Arbeitnehmer in dieser schwierigen Situation bestmöglich unterstützte, sei es durch das Verhandeln der Sozialpläne oder durch Hilfestellung bei allen administrativen Schritten im Falle einer Schließung oder eines Konkurses.



Um solchen prekären Situationen entgegenzuwirken, ist besonders die Stärkung der bestehenden Kollektivverträge und eine Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen, sowie das Verhandeln neuer Kollektivverträge die oberste Priorität des Syndikats. Die Digitalisierung darf sich nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmer entwickeln. Die Betriebe müssen im Sozialdialog Strategien entwickeln, die Arbeitsplätze absichern und Arbeitsbedingungen verbessern.

In Zusammenhang mit den sogenannten „Freelance“-Beschäftigten, welche sich größtenteils in einer sehr prekären finanziellen und arbeitsrechtlichen Situation befinden, fanden erste Unterredungen statt, um die Arbeitssituation zu verbessern. Hier besteht dringend Handlungsbedarf, da das Arbeitsverhältnis für diese Menschen größtenteils außerhalb der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen „geregelt“ wird.

Im Bereich der Kultur und der künstlerischen Tätigkeiten muss eine bessere vertragliche Absicherung sowohl für die Artisten, das technische und logistische Personal, wie auch für die Statisten eingeführt werden. Verträge, wenn solche überhaupt existieren, unterliegen meist der Willkür der Produktionsfirmen und bleiben oft vage in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Vergütungen.

Fokus / Zusammenarbeit mit der CGTP

Der OGBL und die CGTP stellen dreißig Forderungen

Die doppelte Besteuerung und die Verspätungen bei den Antworten der portugiesischen Sozialversicherung stehen im Mittelpunkt der Anfragen.

Der OGBL und die CGTP (der größte Gewerkschaftsbund in Portugal) haben am 21. Oktober 2018 etwa dreißig Forderungen gutgeheißen, die der luxemburgischen und der portugiesischen Regierung unterbreitet werden.

Die beiden Gewerkschaften prangern den Mangel an Antworten gegenüber den Problemen der portugiesischen Arbeiter an, die sich über Jahre hinziehen. Bei den Forderungen, die beim 4. Gewerkschaftlertreffen in Remich gutgeheißen wurden, steht der Anspruch auf schnellere Antworten seitens der Sozialversicherung Portugals auf die Fragen ihrer Mitbürger, bei Anfragen auf Renten oder Antrag auf andere Dokumente; das Bedürfnis die Portugiesen über die doppelte Besteuerung zu informieren sowie über die Arbeitsbedingungen in ihrem Gastgeberland, die Forderung nach mehr Mitteln für das Konsulat und die Förderung der portugiesischen Sprache; die Förderung der Berufsausbildung; die Ablehnung der Schließung der Filialen der öffentlichen portugiesischen Bank Caixa Geral de Depósitos in Luxemburg.

Die beiden Gewerkschaften wurden am 9. November 2018 in Lissabon vom Staatssekretär der Gemeinschaften, José Luis Carneiro, empfangen, der sich dazu verpflichtet hat, ab Januar in Luxemburg Informationssitzungen auf Portugiesisch über die doppelte Besteuerung zu organisieren. Er hat ebenfalls versprochen bei den diesbezüglichen Verwaltungen einzugreifen, um die Wartezeiten auf Antworten seitens der Sozialversicherung zu reduzieren und um nochmals das Verlassen von Luxemburg der Caixa zu überdenken. Die Mobilisierung von 9.000 Rentnern, die in Portugal leben, und die bei den Sozialwahlen 2019 wählen können, wurde seitens des OGBL als Priorität angesehen. ◊



Die Weiterführung des Abkommens von 1992

Der OGBL und die CGTP haben am 22. Oktober 2018 ein Zusammenarbeitsabkommen unterzeichnet, das das von 1992 verlängert, und das unter anderem vorsieht, die Hilfeleistungen für portugiesische Arbeiter und Rentner in Luxemburg zu verbessern, den Kampf gegen Sozialdumping sowie die Rolle des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) und des europäischen Sozialmodells zu verstärken. OGBL-Präsident André Roeltgen hat an die Erfolge der beiden Gewerkschaften seit 1992 erinnert, wie die Anerkennung der Wehrdienstzeit während des Kolonialkrieges für die Rente, oder das Abkommen von Juni 2018, das zwischen der luxemburgischen und der portugiesischen Regierung unterzeichnet wurde, und vorsieht, dass die portugiesischen Arbeitslosen in Luxemburg Ausbildungen in ihrer Muttersprache absolvieren können. ◊

Nachrichten von der Basis / Kollektivverträge

LIST / 600 Arbeitnehmer



Syndikat Erziehung und Wissenschaft
(OGBL-Delegierte 7/13)

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

Löhne: Erhöhung der Lohnmasse um 3x1,6% (insgesamt 4,8%), die rückwirkend jedes Jahr am 1. Januar 2018, 2019 und 2020 ausbezahlt wird. Die Hälfte der Erhöhung hängt mit der Betriebszugehörigkeitsdauer zusammen, die andere Hälfte hängt vom Bewertungsgespräch ab.

Prämien und Extras: Ein Bonus von 1% der Lohnmasse wird für 2018 gewährt – ein Bonus der gleichen Größenordnung ist unter Vorbehalt für 2019 und 2020 vorgesehen.

Weiterbildung: Unterstützung bei Wiederaufnahme des Studiums für ein Doktorat oder ein Master

Weitere außergesetzliche Vorteile: Essensschecks (zum alten Tarif von 8,40 Euro)

Post Telecom S.A.

/ 483 Arbeitnehmer



Syndikat Dienstleistungen und Energie
(OGBL-Delegierte 1/6)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 30. September 2018 bis 29. September 2021

Lineare Erhöhungen: +1,50% lineare Erhöhung für sämtliche Arbeitnehmer zum 1. Januar 2019

Aufwertungen: Abschaffung von bestehenden variablen Komponenten und Anpassung der Löhne einer gewissen Zahl von Mitarbeitern

Lohntabelle: Ausarbeitung einer Lohntabelle die wahre Entwicklungsperspektiven anbietet und interne Mobilität erleichtert

H&M (Hennes & Mauritz)

/ +-150 Arbeitnehmer



Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 5/5)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Oktober 2018 bis zum 30. September 2021

Arbeitszeit: Begrenzung der Arbeitstage je nach Vertrag: 20 Stunden, verteilt auf maximal drei Tage / 25 Stunden, verteilt auf maximal drei Tage / 30 Stunden, verteilt auf maximal vier Tage / 35 Stunden, verteilt auf maximal fünf Tage / 40 Stunden, verteilt auf maximal fünf Tage

Urlaub: +2 zusätzliche Tage nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit / +1 Tag nach 10 Jahren / +1 Tag nach 15 Jahren / +1 Tag nach 20 Jahren

Essensschecks: Erhöhung des Werts der Essensschecks, von 5,60 auf 6,50 Euro.

Nachrichten

Bau- und Tiefbausektor

/ 18 000 Arbeitnehmer



Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion
(OGBL-Mandate in der Arbeitnehmerkammer: 5/6)

Dauer des Kollektivvertrags: vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021

Erhöhung der Tariflöhne: +1% zum 1. Januar 2019 / +0,7% zum 1. Januar 2020 / +0,7% zum 1. Januar 2021

Jahresendprämie: Erhöhung von 5 auf 7% / die 2% zusätzlich werden ohne irgendwelche Voraussetzung gewährleistet / der frühere Prämienzusatz wird abgeschafft und der Urlaub aus familiären Gründen wird die 5% im Zusammenhang mit Abwesenheit durch Krankheit nicht mehr beeinflussen.

Einmalige Prämie: Auszahlung einer einmaligen Prämie von 3x100 Euro, um die Verhandlungsdauer auszugleichen / Prämie die auch den entsendeten Arbeitnehmern ausbezahlt wird (Anti-Sozialdumping-Maßnahme)

Einbindung der Verwaltungsmitarbeiter in den Kollektivvertrag:

Erhalt von zwei zusätzlichen Urlaubstagen / Einführung einer garantierten Jahresendprämie, die mindestens einer Jahresendprämie gleichkommt, die an die Arbeiter ausgezahlt wird, d.h. 7% des Jahreslohns, gebunden an die effektive Anwesenheit.

Beruflicher Aufstieg: Die Sperrung seitens der Arbeitgeber auf dem Niveau der Kategorie 3 ist aufgehoben / jeder Arbeitnehmer erhält das Recht auf eine Ausbildung, die die Kompetenzen zertifiziert und die einen Lohn gewährt, der seiner Kategorie entspricht.

Übernehmen der Ausbildungen: die obligatorische Weiterbildung für LKW-Fahrer wird künftig von den Arbeitgebern übernommen.



Dieses Ergebnis sowie die Tatsache, dass die Forderung der Arbeitgeber einer negativen Arbeitszeitflexibilität für die Arbeitnehmer verhindert werden konnte, sind ebenfalls der massiven Mobilisierung bei der großen Kundgebung zu verdanken, die der OGBL in der Stadt-Luxemburg am 5. Juli 2018 organisiert hatte, an der über 2.500 Arbeitnehmer teilnahmen.

Sicherheitssektor: Verhandlungen in der Sackgasse

Die Verhandlungen für die Erneuerung des Kollektivvertrags im Sicherheitssektor laufen seit mehreren Monaten, bis heute ohne Ergebnis. Die Arbeitgeber haben den Forderungen der Gewerkschaften eine klare Absage erteilt und haben nicht den geringsten Vorschlag unterbreitet, um die Arbeits- und Lohnbedingungen in dem Sektor zu verbessern. Schlimmer, sie verlangen von den Gewerkschaften, dass sie die Mehrheit ihrer Forderungen fallen lassen, insbesondere alle qualitätsbezogenen Forderungen, bevor sie überhaupt über mögliche Lohnverbesserungen verhandeln möchten. Für den OGBL kommt es nicht in Frage, auf eine solche Erpressung einzugehen! Die Löhne im Sektor stehen seit Jahren still und sinken nach und nach in Richtung Mindestlohn. Für den OGBL ist es höchste Zeit, die Tendenz umzukehren. Die Löhne müssen steigen! Dazu kommt noch, dass die aktuelle Arbeitszeitorganisation den Arbeitnehmern aus dem Sicherheitssektor überhaupt nicht ermöglicht, ihr Berufsleben mit ihrem Privatleben in Einklang zu bringen.



Nachrichten

Busfahrer: unannehmbare Verfügbarkeiten

Das OGBL-Syndikat Straßentransport/ACAL, das derzeit die Verhandlungen im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags im Sektor der privaten Busunternehmen führt, sieht sich zurzeit einer kategorischen Ablehnung seitens des Verbandes des Luxemburger Betreiber von Linien- und Reisebussen (FLEEA) gegenüber, bezüglich der Reduzierung der Amplituden. Wie es die Gewerkschaft bei einer kürzlich stattgefundenen Pressekonferenz unterstrich, handelt es sich hier jedoch um eine der Hauptforderungen des OGBL, wenn man weiß, dass die Busfahrer ihrem Arbeitgeber bis zu 15 Stunden täglich zur Verfügung stehen müssen, ohne jedoch für ihre Verfügbarkeit eine Gegenleistung zu erhalten. Das Privat- und Familienleben der Fahrer leidet stark darunter, ebenso die Sicherheit der Fahrgäste! Der OGBL lehnt es ab, dass Busfahrer als Arbeitnehmer zweiter Klasse betrachtet werden, und fordert eine Begrenzung der Verfügbarkeit auf 10 Stunden täglich.



Mobilitätspaket: Besorgnis-erregender Vorschlag



Eine Delegation des OGBL-Syndikats Straßentransport/ACAL und der europäischen Transportgewerkschaft (ETF) traf sich kürzlich mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, François Bausch, um über die besorgniserregenden Vorschläge der österreichischen EU-Präsidentschaft bezüglich des Mobilitätspakets zu diskutieren. Diese würden den Transportfirmen ermöglichen, die Referenzperiode wesentlich zu verlängern, und so ihre Fahrer zu zwingen, länger unterwegs zu sein mit kürzeren Wochenenden. Dies würde konkret bedeuten, dass die Fahrer bis zu drei Wochen auf den Straßen unterwegs sein könnten, ohne Recht auf ein ganzes Wochenende wöchentlich Ruhezeit zu haben. Der Minister unterstrich dabei, dass er insbesondere die Bedenken zu den verlängerten Referenzperioden teilt. Er würde darauf achten, dass dem gewerkschaftlichen Anliegen Rechnung getragen werde.

LISER: Ein provisorisches Abkommen

Das OGBL-Syndikat Erziehung und Wissenschaft hat kürzlich ein Betriebsabkommen mit dem Forschungszentrum LISER unterzeichnet. Es handelt sich um ein provisorisches Abkommen im Rahmen der relativ schwierigen Verhandlungen für einen Kollektivvertrag, mit denen bereits das nationale Schlich-

tungsamt befasst wurde. Auch wenn die Verhandlungsparteien sich noch nicht über ein neues Lohnsystem einig wurden, so garantiert das erreichte Abkommen zumindest die aktuellen Lohntabellen bis zum 31. Dezember 2019. Es hält die Teile der Verhandlung fest, über die bereits eine Einigung erzielt wurde, insbesondere Verbesserungen bezüglich des Urlaubs und der Arbeitszeitorganisation, sowie die Auszahlung einer einmaligen Prämie von 600 Euro pro Arbeitnehmer (Vollzeit-äquivalent). Darüber hinaus wurde ein Kalender für die nachfolgenden Kollektivvertragsverhandlungen ins provisorische Abkommen eingeschrieben.



Luxtram: Schlichtungs-prozedur wurde eingeleitet

Die Luxtram-Direktion ignoriert weiterhin die legitime Forderung der Arbeitnehmer, ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen an die und die Sicherheit gewährleisten Standards des Öffentlichen Dienstes anzupassen. Die Direktion hat den Gewerkschaften nur minimale Erhöhungen der Einstiegsgehälter vorgeschlagen. Die Arbeitnehmer haben die Vorschläge der Direktion am vergangenen 3. Oktober einstimmig abgelehnt. Sie ließen sich nicht von diesen Scheinzugeständnissen seitens der Direktion blenden. Sie bedauern die unnachgiebige Haltung der Direktion, die wahrhaftig den Sozialkonflikt provoziert. Die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts (ONC) konnte nicht verhindert werden, und bietet die letzte Chance, um einen Sozialkonflikt bei Luxtram zu vermeiden.

Übernahme von ArcelorMittal Düdelingen durch Liberty House

Eine OGBL-Delegation wurde am 15. November 2018 vom Wirtschaftsminister Etienne Schneider, vom Arbeitsminister Nicolas Schmit und vom Abgeordneten und Bürgermeister von Düdelingen, Dan Biancalana, empfangen, um ihre Befürchtungen und Sorgen bezüglich der angekündigten Übernahme des Düdelinger Standorts von ArcelorMittal durch Liberty House darzulegen. Der OGBL unterstrich dabei, dass er sich ernsthafte Fragen zur Industriestrategie der Gruppe Liberty House stellt. Der OGBL hat ebenfalls seine Sorgen bezüglich der Zukunft des Düdelinger Standorts zum Ausdruck gebracht,



wegen des ganz besonderen Stahls, der dort hergestellt wird. In der Tat wird der mit hohem Mehrwert dort produzierte Stahl weiterhin von ArcelorMittal abhängig bleiben (es handelt sich um eine eingetragene Marke von ArcelorMittal), wobei das Abkommen mit Liberty House nur eine Produktionskontinuität für die beiden ersten

Jahre vorsieht. Schließlich hat der OGBL seine Besorgnis bezüglich der genauen Arbeitnehmerzahl, die übernommen werden muss, vorgebracht und Garantien für die Übernahme der rund 70 Personen, die einen unsicheren Arbeitsvertrag haben und nirgends in den Dokumenten erwähnt werden, gefordert.

Start der Kampagne im Finanzsektor



Das OGBL-Syndikat Finance Sector und das OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie haben am vergangenen 5. November hinsichtlich der Sozialwahlen im Finanzsektor, die am 12. März 2019 stattfinden, ihren Wahlkampf eingeleitet. Zu den Prioritäten beider Syndikate, die beschlossen haben, bei Gelegenheit dieser Kampagne ihre Kräfte zu bündeln, zählen: Die Stärkung des Arbeitnehmerschutzes während der gesamten Berufslaufbahn, die Einführung eines Rechts auf Abschalten sowie die Schaffung einer Politik des betrieblichen Altersma-

nagements, mit dem Zweck junge Leute nachhaltig einzugliedern, ältere Arbeitnehmer einzustellen bzw. im Job zu halten, die beruflichen Laufbahnen abzusichern sowie den Beschäftigten eine flexible Gestaltung ihres Berufslebens zu ermöglichen. Weitere Informationen auf: www.secteurfinancier2019.lu

Beginn der Lohnverhandlungen bei der Post

Die Gewerkschaften haben sich am 21. November 2018 mit der Direktion von Post Luxembourg getroffen, um ihren Forderungskatalog vorzustellen. Post Luxembourg hat ihren eigenen Katalog ebenfalls vorgestellt, was ein Novum darstellt. Der Katalog der Gewerkschaften beinhaltet 8 Forderungen, bei denen es vorwiegend um eine bedeutende Netto-lohnverbesserung, um eine Reglementierung der Telearbeit, um die Einführung

eines Zeitsparkontos und um das Recht auf Abschalten geht. Der erste Kollektivvertrag bei Post Luxembourg, der im Jahr 2013 vom damals sich in der Mehrheit befindenden LCGB ausgehandelt wurde, hat die Loslösung der Lohnbedingungen und der Entlohnungsmechanismen von denen, wie sie beim Staat üblich sind, eingeleitet. Für den OGBL ist Post Luxembourg vom Wesen her immer noch ein Öffentlicher Dienst, dies umso mehr als der Staat Hauptaktionär ist. Die Gewerkschaft fordert in diesem Zusammenhang eine Rückkehr zu den Lohnstandards des Öffentlichen Dienstes.



Mehr Informationen auf www.ogbl.lu

Sektorielle Herausforderungen

Syndikat Zivile Luftfahrt

Vor den Sozialwahlen mit einer besonderen Herausforderung konfrontiert

Ein Sektor im Aufschwung, Neuverhandlung mehrerer Kollektivverträge und die kommenden Sozialwahlen.

Der Luftfahrtsektor befindet sich in Luxemburg weiterhin im Aufschwung. Der Flughafen Findel hat im Jahr 2017 wiederum neue Rekorde aufgestellt, dies sowohl bei der Fracht, mit über 900.000 Tonnen, als auch bei den Passagierzahlen, die bei 3,6 Millionen lagen. In den ersten neun Monaten von 2018 hielt dieser Trend an. Allein die Zahl der Passagiere stieg um 13%.

Dank dem unnachgiebigen Einsatz des OGBL, der stärksten Gewerkschaft Luxemburgs, fällt die große Mehrheit der Arbeitnehmer, die für die auf Findel etablierten Unternehmen wie Luxair, Cargolux, Lux-Airport, Panalpina, DHL, Kühne & Nagel et Lagardère arbeiten, unter den Schutz von Firmentarifverträgen. Diese Beschäftigten können also von einer kontinuierlichen Lohnentwicklung und anderen Vorteilen, die sich aus einem Kollektivvertrag ergeben, profitieren.

Darüber hinaus ist es dem OGBL zu verdanken, dass ein sektorieller Kollektivvertrag für alle Beschäftigten, die im Bereich der Bodenabfertigung (Handling) arbeiten, ausgehandelt werden konnte. Dieser Vertrag wurde zur All-

gemeinverbindlichkeit erklärt, was so viel bedeutet, dass die ausgehandelten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen für alle Beschäftigten im Bereich Bodenabfertigung gelten. Demgemäß wird es nicht möglich sein, dass sich eine Firma in Luxemburg in diesem Bereich etabliert, um mit Dumpingpreisen und Dumpinglöhnen unlauteren Wettbewerb zu betreiben.

Bei der Luftverkehrsverwaltung (ANA) vertritt der OGBL die Interessen der Fluglotsen.

Da Ende 2018 mehrere Tarifverträge im Luftverkehrsbereich auslaufen, finden zurzeit Neuverhandlungen, insbesondere im Bereich Handling und bei Cargolux, statt. Trotz verstärktem Druck auf die Löhne, setzt sich der OGBL dafür ein, dass die Beschäftigten bei Cargolux von den guten Zahlen, die der Betrieb zurzeit schreibt, ein Stück abbekommen. Was den sektoriellen Vertrag im Handling-Bereich anbelangt, setzen die OGBL-Verhandler alles daran, um die Verhandlungen so schnell wie möglich abzuschließen, damit die Allgemeinverbindlichkeit vor dem Auslaufen des Vertrags erneut zuerkannt werden kann.

Auch wenn die Sicherung guter Arbeitsbedingungen einen tagtäglichen Einsatz seitens der OGBL-Personaldelegierten erfordert, so sehen sie sich leider auch noch mit einer peinlicheren Herausforderung konfrontiert. Diese Schwierigkeit betrifft nicht das „natürliche“ Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern das unverantwortliche Vorgehen der christlichen Gewerkschaft LCGB.

Der LCGB hat nämlich ein ganz eigenartiges Demokratieverständnis. Im Rahmen der Sozialwahlen möchte der LCGB mit allen Mitteln die Mehrheit in den Personaldelegationen erlangen und arbeitet dabei mit einem unglaublichen Trick.

Während die anderen Gewerkschaften, die sich an den Sozialwahlen beteiligen möchten, fairerweise nur eine einzige Listennummer beantragen, deckt sich der LCGB gleich mit drei Nummern wie folgt ein: Zuerst beantragt der LCGB eine Nummer als nationalrepräsentative Gewerkschaft unter seiner luxemburgischen Bezeichnung, abgekürzt „LCGB“, dann eine zweite Nummer unter der französischen Übersetzung seiner Bezeichnung, abgekürzt „CLSC“



Romain Daubenfeld
Zentralsekretär



Michelle Cloos
Zentralsekretärin

und schließlich eine dritte Nummer für eine interne Branche, die sich um die Belange seiner Mitglieder, die im Luftfahrtbereich arbeiten, kümmert, abgekürzt „SEA“.

Bei den kommenden Sozialwahlen werden dem LCGB also drei Listennummern zur Verfügung stehen: Die Nummern 2 (LCGB), 8 (CLSC) und 9 (SEA), während der OGBL natürlich nur mit einer einzigen Nummer, der Nummer 1, ins Rennen gehen wird.

Der Zweck dieses Tricks liegt auf der Hand: Wenn der LCGB in einem Betrieb

mit mehreren Listen antritt, hofft die christliche Gewerkschaft dadurch die absolute Mehrheit in der Personaldelegation zu ergattern, indem sie mit sich selbst eine Koalition eingeht. Was auch derzeit bei der Cargolux der Fall ist. Der LCGB hat dort die Listen LCGB und CLSC koalitiert.

Es handelt sich hierbei um eine skandalöse Vorgangsweise! Neulich bezeichnete der scheidende Arbeitsminister Nicolas Schmit in einem Facebook-Kommentar diese Praxis als eine „Zweckentfremdung der Demokratie“.

Der OGBL ruft deshalb seine Personaldelegierten im Sektor der Luftfahrt sowie seine zukünftigen Kandidaten für die Sozialwahlen dazu auf, die Belegschaften über diese unehrlichen Machenschaften zu informieren. Durch solche Methoden trägt der LCGB zur Teilung der Arbeitnehmerschaft bei und schwächt die Arbeitnehmerposition im Kräfteverhältnis zu den Arbeitgebern. Der OGBL lehnt mit Nachdruck ein solches Vorgehen ab. ◊

Für den scheidenden Arbeitsminister handelt es sich um eine „Zweckentfremdung der Demokratie“



Sektorielle Herausforderungen

Reinigungsdienste

Sich nicht mehr alles bieten lassen!

Löhne, Arbeitsüberlastung, Flexibilität, Nichteinhaltung der Gesetze: der OGBL kämpft tagtäglich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der „Unsichtbaren“.

Der industrielle Reinigungssektor beschäftigt circa 9.400 Personen in Luxemburg. Die Mehrheit sind Frauen, 83%. Sie sind die „Unsichtbaren“, wie sie sich oft selbst in diesem Sektor nennen. Unsichtbar, weil die anderen Arbeitnehmer sie nur selten sehen. Am Morgen sind sie meist schon weg, wenn die anderen mit der Arbeit anfangen. Am Abend, wenn sie zurückkommen, sind die anderen schon zu ihren Familien zurückgekehrt. Einzige Spuren die sie hinterlassen: die gewaschenen Böden, die geleerten Abfalleimer und die geputzten Fenster und Wände. In Wahrheit sind es Nicht-Spuren. Aber ohne sie, ohne diese wertvollen „Unsichtbaren“, würden die meisten Arbeitsplätze in Luxemburg schnell unbrauchbar werden. Die Bedeutung der Arbeitnehmer aus dem Reinigungssektor für die luxemburgische Wirtschaft ist schwer zu beziffern. Was jedoch sicher ist, sie wird weitgehend unterschätzt. Und die Arbeitnehmer, die dort arbeiten, werden nicht ihrem wahren Wert gemäß anerkannt.

Das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste kämpft seit 1993 dafür, die Arbeits- und Lohnbedingungen der Arbeitnehmer aus dem Reinigungssektor zu verbessern. Und es hat übrigens wesentliche Fortschritte im Interesse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Reinigungssektors erreicht. Der Kollektivvertrag für den Sektor, der 2017 erneuert wurde, ist im Laufe der vergangenen 14 Jahre nach und nach vom OGBL erarbeitet worden. Er gewährt heute den rund 9.400 Arbeitnehmern des Sektors einen Lohn, der über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt (mindestens 5,1% höher), Lohnerhöhungen und zusätzliche Urlaubstage je nach Dienstalter, eine Fleißzulage sowie die Garantie, die Arbeitsbedingungen beim Übergang von Unternehmen beizubehalten.

Dass die Situation noch nicht zufriedenstellend ist, weiß das Syndikat Private Reinigungsdienste, Private Hygiene- und Umweltdienste am besten, das Syndikat, das nicht müde wurde, zu versuchen die Dinge zu bewegen. Doch spielt das





Estelle Winter
Zentralsekretärin des
Syndikats Private
Reinigungsdienste,
Private Hygiene-
und Umweltdienste

sture Patronat in diesem Sektor immer wieder mit der Angst der Arbeitnehmer. Es wird ihnen systematisch damit gedroht, sie würden ihren Arbeitsplatz und somit ihren Lohn verlieren, wenn sie zu hohe Forderungen stellen und sich zu sehr mobilisieren würden. Daraus erwächst natürlich die Angst, nicht mehr in der Lage zu sein die Familie zu ernähren. Doch kann die Situation nur durch kollektive Mobilisierung innerhalb einer starken Gewerkschaft, wie dem OGBL, verbessert werden.

Damit sich etwas ändert, muss die Angst die Seite wechseln

Die Hauptprobleme sind bekannt und der OGBL hat auch Lösungsansätze, die es erlauben würden den Alltag der Arbeitnehmer aus dem Reinigungssektor zu verbessern. Einer der Hauptansätze

besteht darin, zu erreichen, dass das höllische Arbeitstempo, das von den Arbeitgebern verlangt wird, gedrosselt wird. Der hohe Arbeitsrhythmus ist vorwiegend darauf zurückzuführen, dass sich die Reinigungsunternehmen einen unerbittlichen Wettbewerb liefern. Um Aufträge zu bekommen wird ein regelrechtes Preisdumping betrieben. Die Mindereinnahmen werden allerdings nicht durch eine Gewinnreduzierung, sondern durch eine Arbeitsüberlastung des Personals kompensiert. Dort, wo für eine gewisse Fläche drei Arbeitnehmer notwendig waren, werden nur noch zwei eingesetzt... Die Rechnung ist schnell gemacht. Um dieses Phänomen zu stoppen, hat der OGBL sich zum Ziel gesetzt, Normen für den Sektor festzulegen, nach denen es beispielsweise keinem Arbeitgeber mehr erlaubt ist, von den Arbeitnehmern zu verlangen, dass sie pro Stunde mehr als 300 m² reinigen (gegenüber derzeit 800 bis 1000 m²).

Eine andere Priorität für den OGBL: Überstunden zu ihrem wahren Wert anzuerkennen und zu entlohnen. In der Tat kann aktuell ein Teilzeitbeschäftigter mit einem 20-Stunden-Vertrag in diesem Sektor bis zu 30 Stunden arbeiten, ohne die Überstunden als solche bezahlt zu bekommen (d.h. 50 % mehr Arbeitszeit). Es handelt sich hierbei um eine Flexibilität von der

ausschließlich der Arbeitgeber profitiert. Das OGBL-Syndikat fordert seit Jahren, dass jede gearbeitete Stunde, die mehr als 20 % über die im Arbeitsvertrag vorgesehene Arbeitszeit hinausgeht, als Überstunde bezahlt wird.

Was die extreme Zersplitterung der Arbeitstage betrifft (z.B. zwei Stunden am Morgen, zwei Stunden am Abend), bemüht sich der OGBL nach allen Kräften darum, dass ganz einfach der bestehende Kollektivvertrag respektiert wird. Dieser sieht in der Tat vor, dass die Tagesarbeitszeit nur durch eine einzige unbezahlte Ruhepause von mindestens 30 Minuten und maximal 1 Stunde unterbrochen werden kann. Allein die Einhaltung dieser tarifvertraglichen Bestimmung würde diese weitverbreitete Praxis beenden.

Des Weiteren setzt sich der OGBL seit Jahren dafür ein, dass die Beschäftigten, die seit 10 Jahren im Sektor berufstätig sind, als qualifizierte Arbeitnehmer anerkannt werden, und dass sie den qualifizierten Mindestlohn erhalten. Das Gesetz fordert dies, die Gerichte haben dem OGBL in dieser Sache Recht gegeben, doch die Arbeitgeber wenden diese Regelung immer noch nicht an. Das ist ein regelrechter Skandal.

Ob es sich nun um prekäre Löhne, Arbeitsüberlastung, übertriebene Flexibilität oder Nicht-Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen handelt, es kann sich nur dann etwas ändern, wenn die Angst die Seite wechselt. D.h., wenn die Arbeitnehmer verstehen, dass sie zusammen, mithilfe der stärksten Gewerkschaft Luxemburgs, ihr Schicksal selbst in die Hand nehmen können. Zusammen gestalten wir die Zukunft der Beschäftigten im Reinigungssektor!

Ansichten / Behinderte Arbeitnehmer

Ein täglicher Kampf um Anerkennung

Die OGBL-Abteilung Behinderte Arbeitnehmer kämpft seit 15 Jahren für die Verbesserung der Bedingungen und Rechte der Menschen mit Behinderung.

Der OGBL verfügt seit 2003 über eine Abteilung, die ausschließlich den behinderten Arbeitnehmern gewidmet ist. Der Ursprung dieser Abteilung geht auf 1998 zurück, als im Anschluss an den nationalen Tag der Behinderung der OGBL beschloss, eine Arbeitsgruppe einzusetzen. Dies mit dem Zweck sich einerseits intensiver mit dieser Problematik auseinanderzusetzen und andererseits Druck auf die zuständigen Behörden auszuüben, damit sich der Zugang der behinderten Menschen zum Arbeitsmarkt verbessert. Fünf Jahre später wurde dann die Abteilung für Behinderte Arbeitnehmer (DTH) gegründet, mit dem Ziel die Rechte der Arbeitnehmer mit Behinderung zu verteidigen und auszubauen und nach und nach die Hindernisse aus dem Weg zu räumen, die sich noch allzu oft auf ihrem beruflichen Weg befinden.

Die Umsetzung des Aktionsplans 2012-2017 lässt zumindest zu wünschen übrig

Bis 2004 war der Zugang zum traditionellen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung extrem schwierig, um nicht

zu sagen fast unmöglich. Darüber hinaus waren die Bedingungen, unter denen sie arbeiten mussten, geradezu beschämend. Die große Mehrheit der betroffenen Menschen wurde zu geschützten Werkstätten hin orientiert, wie dies auch heute noch öfter der Fall ist. Doch zu der Zeit wurden sie für ihre geleistete Arbeit nicht bezahlt, auch wenn sie unter Vertrag und zu festen Zeiten arbeiteten (mit Ausnahme der geschützten Werkstatt der Stiftung Kränzberg in Düdelingen, die Vorreiter auf diesem Gebiet war). Ein erster Erfolg auf diesem Gebiet konnte 2004 mit der unter Druck des OGBL und seiner DTH-Abteilung zustande gekommenen Einführung eines Arbeitnehmerstatuts für Menschen mit Behinderung verbucht werden. Damit wurden die Rechte der Arbeitnehmer mit Behinderung gestärkt und ihnen wurde nun eine Entlohnung als Gegenleistung für ihre Arbeit garantiert. Der OGBL unterschrieb 2004 ebenfalls eine erste gemeinsame Charta mit der UEL, um die Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Auch unter dem Impuls der OGBL-Abteilung DTH wurde ein nationaler Aktionsplan zugunsten der behinderten Menschen ausgearbeitet, der 2012 von der Regierung für die fünf folgenden Jahre vorgestellt wurde. Zu den Prioritäten dieses Aktions-

plans zählten insbesondere: Die aktive Förderung der Integration der behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt, die Einführung einer Studentenbörse für behinderte Arbeitnehmer, die Schaffung einer Zusammenarbeit zwischen den geschützten Werkstätten und den Akteuren der Arbeitswelt einschließlich der ADEM, die Einführung einer Berufsausbildung, die auf die Bedürfnisse der behinderten Menschen zugeschnitten ist, sowie die Einführung eines „Job-coaching“, mit dem Ziel die Kommunikation am Arbeitsplatz zu erleichtern.

Von dem ehrgeizigen nationalen Aktionsplan von 2012 wurden leider bis heute nur zwei Punkte umgesetzt. So wurde das „Job-coaching“ in diesem Jahr eingeführt. Im Jahr 2017 wurde ein der ADEM angegliedertes sozio-professionelles Bewertungs- und Orientierungszentrum für Arbeitssuchende mit dem Statut des behinderten Arbeitnehmers und/oder der externen Wiedereingliederung (COSP-HR) ins Leben gerufen. Letzteres ermöglicht es mittlerweile die wahren Kompetenzen der behinderten Arbeitnehmer zu bewerten, um sie besser beruflich orientieren zu können. Diese Einrichtung ist jedoch in einer ersten Phase nur für eine begrenzte Anzahl von Behinderungsarten bestimmt (Gehproblem, Gleichgewichtsstörung, usw.).

Doch lässt die Bilanz der Umsetzung des Aktionsplans noch viel zu wünschen übrig, um es höflich auszudrücken. Die UNO hat sogar 2017 im Rahmen der Überwachung der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (CRDPH), die von Luxemburg im Jahre 2011 unterzeichnet wurde, darauf hingewiesen. Die Familienministerin hat gleich daraufhin einen Aufruf zur Ausarbeitung eines neuen nationalen Plans lanciert, bei dem jedoch wieder bei null angefangen werden muss. Wenn die





Joël Delvaux
Verantwortlicher der
Abteilung für Behinderte
Arbeitnehmer



DTH-Abteilung auch den neuen Aktionswillen begrüßt, so zweifelt sie an der Methode. Die OGBL-Abteilung fordert, dass die Bilanz des Aktionsplans 2012-2017 wirklich gezogen wird, und dass das was noch nicht umgesetzt wurde, zuerst umgesetzt wird, um sich anschließend neuen Prioritäten zuzuwenden. Wieder bei null anfangen wäre eine Beleidigung gegenüber all denjenigen Akteuren, die sich bei der Ausarbeitung des ersten Nationalplans eingebracht hatten.

Zu den vorrangigen Themen gehören für die DTH zunächst die Notwendigkeit endlich den geschützten Werkstätten die Mittel zu gewähren, um ihre Ziele erreichen zu können. Wenn das Gesetz in der Tat klar verlangt, dass Letztere die behinderten Arbeitnehmer darauf vorbereiten müssen, dass sie sich auf dem traditionellen Arbeitsmarkt zurechtfinden, so ist die heutige Situation noch weit von der Umsetzung dieser Vorgabe entfernt. Wegen mangelnder Mittel werden die geschützten Werkstätten noch allzu oft zum „Abstellgleis“ (nur einige Strukturen bilden hier eine Ausnahme).

Eine weitere Priorität für die DTH-Abteilung besteht darin, dass der Staat nicht mehr die Rückerstattung der für die Zahlung der Gehälter von Schwerbehinderten vorgestreckten Beträge verlangt, wenn diese auf einmal ein höheres Einkommen erhalten, wie zum Beispiel bei einer Erbschaft (gleicher Rückerstattungsvorgang wie der, der beim RMG angewandt

wird). Der Arbeitsminister hatte sich übrigens schon im Dezember 2017 bei Gelegenheit des Internationalen Tages der behinderten Menschen dazu verpflichtet, diese skandalöse Maßnahme noch vor den Legislativwahlen 2018 abzuschaffen. Bei einer Unterredung mit dem Minister im vergangenen Juli, ließ dieser wissen, der Gesetzesentwurf sei beinahe abgeschlossen, jedoch sei das für den Behindertenbereich zuständige Familienministerium noch nicht bereit, den Text zur Abstimmung einzureichen.

Die DTH-Abteilung fordert ebenfalls die Ausweitung des Statuts des behinderten Arbeitnehmers, insbesondere auf einige „psychische Behinderungen“, wie chronische Depression oder Borderline-Störungen und auf eine Reihe von „unsichtbaren Behinderungen“ (z.B. ADHS), die heute nicht anerkannt werden.

Schließlich muss das Dossier der Berufsbildung vorangebracht werden. Es müssen Maßnahmen ergriffen werden, um die berufliche Ausbildung an die Bedürfnisse der behinderten Menschen anzupassen. Hierbei handelt es sich nach Ansicht der DTH-Abteilung um ein entscheidendes Instrument, um die Integration der Menschen mit Behinderung in den traditionellen Arbeitsmarkt zu fördern. Die Menschen mit Behinderung, die eine Berufslehre machen wollen müssten auch bereits vom Statut des behinderten Arbeitnehmers profitieren können.◊



Zoom auf die Lokalsektionen



Sektion Äischdall-Atttert

Kulturausflug

Die Sektion ÄISCHDALL-ATTERT hat am 20. Oktober einen Kulturausflug an die Mosel organisiert. Besichtigt wurde das Wein- und Folkloremuseum „A Possen“ in Bech-Kleinmacher sowie das Europa-Museum in Schengen. Die Teilnehmer beendeten den Abend mit einem gemeinsamen Essen. ◊

Sektion Differdingen

Mitgliederversammlung

Am 25. Oktober 2018 fand die jährliche Mitgliederversammlung statt. Lokalpräsident Arsène Schmit erfreute sich über eine gut besuchte Versammlung und begrüßte die Anwesenden, sowie den Hauptredner des Abends, Jean-Claude Reding, in seiner Funktion als Präsident der Saliariatskammer (CSL). Kollege Schmit gab einen kurzen Überblick über die Tätigkeiten der Sektion des Jahres 2017. Danach ging Jean-Claude Reding auf die Funktionsweise, die Arbeitsweise und die Bedeutung der CSL ein. Unter anderem ging er auf die Wahlergebnisse der Wahlen von 2013 ein. Er hoffte auf eine höhere Beteiligung bei den kommenden Wahlen im März 2019. Nach einem interessanten Referat von Reding wurde die Mitgliederversammlung vom Lokalpräsidenten geschlossen. Der Abend endete mit einem Umtrunk und einem gemeinsamen Essen. ◊



Sektion Kordall

Erster Sektionsausflug der Sektion Kordall

Am 7. Oktober organisierte die Sektion Kordall ihren ersten Ausflug nach Saarburg. Trotz des Vattertages

hatten sich 91 Kolleginnen und Kollegen zu diesem Ausflug angemeldet. Mit zwei Bussen ging es nach Remich und dann mit der River Diva über die Mosel flussabwärts bis an die Saarmündung und weiter zum schönen Saarburg. Während der Flussfahrt sorgte das Duo "Gino und Patrick" der Musikgruppe Gino Tricarino für ansprechende Tanzmusik. Portugiesische, italienische, luxemburgische und deutsche Lieder wurden in einer hervorragenden Version vorgetragen. Die an Bord aufgetragenen Mahlzeiten entsprachen dem Geschmack der Gewerkschaftler. Alles in allem war es ein Ausflug voller Harmonie und in einer Eintracht, die erneut die richtige Entscheidung zur Fusion unterstrich. Abschließend wurden noch die Flyer zu dem im Petinger Home am 10. November 2018 aufgeführten Theaterstück "De Roude Fuedem" verteilt. Gegen 20:30 Uhr waren die Teilnehmer zurück in Remich und mit der Heimreise der zufriedenen Ausflügler per Bus wurde die Tour beendet. ◊



Sektion Musel-Sauer

Als Erinnerung un de Marcel Schroeder

D'Sektioun Musel-Sauer huet ee vu senge Pionéier verluer. De 17. September 2018 huet de Marcel Schroeder eis am Alter vun 83 Joer fir ëmmer verlooss. De Marcel gouf den 1. Dezember 1957 Member a war vun 1959 bis 2016 de President vun der Sektioun Nidderdonven.

Och war e President an Éierepresident vum Syndikat Éffentlechen Déngscht a Vertrieeder an der Exekutiv an am Nationalvirstand a während 12 Joer President vun de Pensionéierte vun der Regional Diddeleng /Osten. Äddi Marcel, mir wäerten Dech a beschter Erinnerung behalen a Merci fir Alles.

D'Sektioun Musel-Sauer ◊

Agenda

Die nächsten Termine

Datum	Sektion	Aktivitäten
15/12/2018	Musel-Sauer	Theater „De Roude Fuedem“, 20 Uhr, Kulturhaus Syrkus, 20, route de Luxembourg, Roodt-sur-Syre
15/12/2018	Thionville-Metz	Noël des enfants, Cinéma La Scala, Thionville
15 + 16/12/2018	Kordall	Weihnachtsmarkt der Gemeinde Petingen, 11- 19 Uhr, LTMA (in Zusammenarbeit mit dem Département des Immigrés Rodange-Differdange und ONG OGBL Solidarité syndicale)
18/12/2018	Volmerange-les-Mines	Telethon, 8 Uhr, Volmerange
20 + 21/12/2018	Äischdall-Attert	Ausflug Europa-Park
22 + 23/12/2018	Audun-le-Tiche/Villerupt/ Pays-Haut	Noël des enfants à Villerupt
11/01/2019	Thionville-Metz	Conférence fiscale, Florange
11/01/2019	Kordall	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Centre culturel Rodange
11/01/2019	Luxembourg-Centre	Umtrunk, 19 Uhr, Centre culturel Beggen, 26A, rue de Rochefort
12/01/2019	Dräilännereck	Cefos-Seminar, 12, rue du Château, Remich
14/01/2019	Differdange	Mitgliederversammlung, 18:30 Uhr, Hall de la Chiers, rue du Gaz, Differdingen
18/01/2019	Clervaux-Hosingen	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Beim Koeppé Jemp, Hoscheid-Dickt
19/01/2019	Uelzechtdall	Mitgliederversammlung und Jubilarenehrung, 19 Uhr, Centre culturel, Helmdingen
22/01/2019	Deutsche Grenzgänger	Infoveranstaltung Sozialwahlen, 19 Uhr, Hotel Kicker, Mettendorf
25/01/2019	Esch/Alzette	Mitgliederversammlung, 18:30 Uhr, Maison du peuple
25/01/2019	Gemeng Suessem	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Kulturschapp Éilereng
26/01/2019	Luxembourg-Centre	Mitgliederversammlung, 18 Uhr, Parc Hotel Alvisse, Luxembourg-Dommeldingen
26/01/2019	Deutsche Grenzgänger	Mitgliederversammlung, 18 Uhr, Hotel Kicker, Mettendorf
30/01/2019	Deutsche Grenzgänger	Infoveranstaltung Sozialwahlen, 19h00, Hotel Saarschleife, Orscholz
31/01/2019	Dräilännereck	Informationsversammlung Sozialwahlen, "Bierger- a Kulturhaus", 1, place des Villes jumelées, Mondorf-les-Bains
31/01/2019	Wiltz	Mitgliederversammlung, 19 Uhr
01/02/2019	Luxembourg-Centre	Neujahrsumtrunk, Centre culturel, Beggen
01/02/2019	Äischdall-Attert	Mitgliederversammlung + Jubilarenehrung, 19:30 Uhr, Centre Culturel, Beckerich
01/02/2019	Dikrich-Veinen	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Centre culturel Larei, Vianden
01/02/2019	Vereenegt Sektioenen Ettelbréck	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Café-Restaurant Marso, Mertzig
02/02/2019	Deutsche Grenzgänger	Mitgliederversammlung, 19 Uhr, Hotel Saarschleife, Orscholz
02/02/2019	Musel-Sauer	Außergewöhnliche Mitgliederversammlung, 17 Uhr, Centre culturel, Gostingen
06/02/2019	Deutsche Grenzgänger	Infoveranstaltung Sozialwahlen, 19 Uhr, Restaurant Postillion
08/02/2019	Esch/Alzette	Umtrunk, 18:30 Uhr, Maison du peuple
09/02/2019	Deutsche Grenzgänger (ACAL)	Mitgliederversammlung, 16 Uhr, Hotel Deutscher Hof, Trier
12/02/2019	Keeldall	Jean-Pierre Bausch-Feier, Rümelingen

Mehr Informationen über die Aktivitäten der Sektionen auf www.ogbl.lu

Praktische Fragen / Nützliche Infos

Ein beschämender Beschluss der ADEM

Die ADEM hat kürzlich beschlossen, dass elterliche Aufsichtspflicht kein ausreichend gravierendes Hindernis ist, um die Ablehnung eines Jobangebots zu rechtfertigen.

Mireille* ist 29 Jahre alt und erzieht ihre drei Kinder im Alter von sieben, acht und elf Jahren alleine. Sie ist auf der Suche nach einer Arbeit. Sie ist seit März bei der ADEM eingeschrieben. Im Juni hat sie von der ADEM eine Vorladung zu einem möglichen Arbeitgeber erhalten. Sie hat mit dem Arbeitgeber Kontakt aufgenommen und das Vorstellungsgespräch fand in der Folge statt.

Mireille hat dann Kenntnis der Arbeitsbedingungen genommen, die man ihr anbietet, insbesondere was die Arbeitszeiten angeht. Wenn sie die Arbeit annimmt, die gleitende Arbeitszeiten beinhaltet, dann muss sie von morgens 6.30 Uhr bis abends 21.15 Uhr zur Verfügung stehen. Dazu kommt noch die nicht zu unterschätzende Anfahrtszeit zwischen ihrem Wohnsitz und dem besagten Arbeitsplatz.

Das Problem liegt auf der Hand: Wie wird Mireille das mit ihren Kindern machen? Keiner der drei wird in einer Maison-relais betreut. Da Mireille arbeitslos ist, wurde ihr Fall in der Tat nicht als vorrangig angesehen, als sie sie in eine Struktur einschreiben wollte. Trotz allem hat sie es fertiggebracht eine feste Tagesmutter zu finden. Das Problem das jedoch besteht ist, dass diese nur zwei ihrer drei Kinder betreuen kann. Die ministerielle Genehmigung, von der die Tagesmutter abhängt, erlaubt ihr eine Höchstzahl von Kindern zu betreuen, die sie überschreiten würde, wenn sie das dritte Kind von Mireille auch betreuen würde. Also hat Mireille für ihr ältestes Kind keine Lösung. Sie hat dies übrigens sofort bei dem Vorstellungsgespräch bemerkt und musste deshalb das Arbeitsangebot ablehnen, was wir zur Kenntnis nehmen.

Doch im vergangenen November, als die Spezielle Überprüfungscommission (CSR) der ADEM sich mit ihrem Fall beschäftigte, waren der Präsident der Kommission sowie die

Arbeitgebervertreter der Meinung, dass Mireille hier einen angemessenen Arbeitsplatz abgelehnt hatte und dass dementsprechend ihre Arbeitslosenunterstützung beendet sei.

Eine alleinstehende Frau mit drei Kindern, ohne Einkommen gelassen.

Ein skandalöser Beschluss, worauf die OGBL-Vertreterinnen, die auch in dieser Kommission sitzen, sofort aufmerksam gemacht haben. Umsonst, denn sie wurden überstimmt (3 gegen 2).

Der CSR-Präsident hat den Beschluss damit begründet, dass er sich auf Artikel 7 der großherzoglichen Verordnung vom 25. August 1983 beruft, die die Kriterien für einen angemessenen Arbeitsplatz festlegt und vorsieht, dass „familiäre Umstände, insbesondere die Fürsorge für ein oder mehrere Kinder, nicht berücksichtigt werden können, wenn es darum geht zu entscheiden, ob eine Arbeit angemessen ist oder nicht“. Der gleiche Artikel fügt jedoch hinzu: „...außer wenn sie (die familiären Umstände) ein schwerwiegendes Hindernis darstellen“. Artikel 8 der Verordnung geht sogar noch weiter und sieht vor, dass eine Arbeit nicht als angemessen angesehen werden kann, „wenn der Arbeitssuchende besonders schlimme Umstände geltend machen kann, in Zusammenhang mit seiner körperlichen Verfassung oder mit seiner familiären Situation, die die Ablehnung des vorgeschlagenen Arbeitsplatzes begründen kann“.

Für den OGBL besteht kein Zweifel, dass die elterliche Aufsichtspflicht einer Mutter ein „besonders schweres Hindernis“ darstellt, und dass der Fall von Mireille natürlich „besonders schwerwiegende Umstände in Zusammenhang mit ihrer familiären Situation darstellt“. Wie kann es also sein, dass der CSR-Präsident und die Arbeitgebervertreter die Verantwortung übernehmen können, eine alleinstehende Frau mit drei Kindern ohne Einkommen zu lassen? Das ist beschämend!

Das Schlimmste ist, dass Mireille nicht Mitglied beim OGBL ist, der demnach nicht einmal über ihre Kontaktdaten verfügt, um ihr zu helfen. In einem solchen Fall kann jedes OGBL-Mitglied auf die Hilfe seiner Gewerkschaft zurückgreifen, um juristisch gegen einen solchen Beschluss vorzugehen. ◊

*Der Name wurde geändert.

Sie können mit uns Kontakt aufnehmen

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

Sie werden die Adressen und die Öffnungszeiten unserer Dienststellen/Büros finden, auf unserer Webseite www.ogbl.lu unter „Wo Sie uns finden“



ONG OGBL Solidarité syndicale

Schaffung eines gewerkschaftlichen Ausbildungszentrums auf den Kapverden

Die „ONG OGBL Solidarité syndicale“ startet ihr Projekt auf den Kapverden, in Zusammenarbeit mit der kapverdischen „UNTC“ und dem Verband der kapverdischen Vereinigungen in Luxemburg.



Der OGBL, die Nichtregierungsorganisation „ONG OGBL Solidarité syndicale“, die größte kapverdische Gewerkschaft UNTC, sowie die „Fédération des Associations Cap-Verdiennes du Luxembourg“ haben am 19. November 2018 ein Kooperations- und Finanzierungsabkommen für die Schaffung eines Zentrums für gewerkschaftliche und berufliche Bildung auf den Kapverden, das im Mai 2021 seine Türen öffnen soll, unterzeichnet. Das Ausbildungszentrum wird 1 Million Euro kosten und wird zu 80% vom Kooperationsministerium Luxemburgs und zu 20% von der „ONG OGBL Solidarité syndicale“ finanziert.

Zweck dieses Ausbildungszentrums wird sein, die Kompetenzen der kapverdischen Gewerkschaftler und Arbeitnehmer zu entwickeln, bzw. weiterzuentwickeln, und dies insbesondere in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherung und Sozialdialog. Dem Projektleiter Armand Drews von der ONG zufolge soll das Zentrum auch Sprachkurse und Kurse im sanften Tourismus anbieten. Die kapverdischen Autoritäten möchten vor Allem eine positive Diskriminierung zugunsten der Frauen fördern, mit dem Ziel, dass sich die kapverdischen Frauen stärker

am aktiven und gewerkschaftlichen Leben beteiligen. Darüber hinaus möchten die Autoritäten ihr Augenmerk ganz besonders auch auf die Jugendlichen richten, da 40% von ihnen arbeitslos sind. Das Zentrum wird demzufolge sowohl Arbeitnehmer ausbilden, als auch Arbeitslose, sowie junge Menschen, die vor kurzem ihr Hochschulstudium abgeschlossen, aber noch keinen Job gefunden haben.

Der Verwaltungsrat wird sich aus jeweils einem Vertreter der unterzeichnenden Parteien zusammensetzen und wird sich auf eine Beratungskommission stützen können, die sich aus Vertretern kapverdischer Nichtregierungsorganisationen zusammensetzen wird.

OGBL-Präsident André Roeltgen zeigte sich erfreut über die Unterzeichnung dieses Abkommens und betonte: „Es liegt in der Tradition des OGBL, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit mit den Herkunftsländern eingewanderter Arbeitnehmer Luxemburgs zu fördern, da wir uns für die Besonderheiten unserer Mitglieder interessieren“. ◊

T H E A T E R

De roude Fuedem

Regie
Nilton Martins
Text an Dramaturgie
Rafael David Kohn

Acteuren
Alex Hornbeck
Maya Moes
Annette Schlechter
Musek
Serge Tonnar

Scenographie
Sandrine Brasseur
Regie Assistenz
Osanna Samuel

Technik
On Stage Light -
Serge Hoffmann

e Stéck aus aler, aktueller an neier
Zäit iwwert d'Gewerkschaft



DIE KOMMENDEN TERMINE

- 15. Dezember 2018 | "Kulturhaus Syrkus" | Roodt/Syre
- 19. Februar 2019 | "Musékssall" | Kehlen
- 23. Februar 2019 | "Centre Culturel" | Weimerskirch
- 1. Mai 2019 | "Neimënster" | Stadt Luxemburg

INFORMATIONEN UND RESERVIERUNGEN UNTER WWW.OGBL.LU



OGBL



Mir maachen Zukunft.
Constructeur d'avenir.



www.facebook.com/ogbl.lu



twitter.com/OGBL_Luxembourg

www.ogbl.lu