

DOSSIER

#5 2022 | BEILAGE DES AKTUELL

OGBL

Das Luxemburger Sozialmodell



intro

Das luxemburgische Sozialmodell hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und zur Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft beigetragen, die heute zu den wohlhabendsten der Welt gehört.

Während viele Politiker und sogar Vertreter der Arbeitgeberseite in ihren Sonntagsreden vorgeben, das Sozialmodell und den Sozialdialog unterstützen, wird dieser nichtsdestotrotz regelmäßig angegriffen, vor allem von der aktuellen Regierung, die ihn derzeit regelrecht in Frage zu stellen scheint.

Aus diesem Grund halten wir es für sinnvoll, diesem Thema das vorliegende *Aktuell*-Dossier zu widmen, in dem wir die wichtigsten Institutionen, die es verkörpern, und die Mechanismen des Sozialmodells und des Sozialdialogs in Luxemburg, sowie die Herausforderungen, mit denen einige von ihnen derzeit konfrontiert sind, vorstellen.

Für den OGBL ist der Sozialdialog ein wesentliches, ja unverzichtbares Instrument zur Stärkung des Zusammenhalts in den Unternehmen und Institutionen. Es handelt sich um einen Prozess des Austauschs, der Diskussion und der Entscheidungsfindung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern oder auch mit dem dritten Partner, der Regierung.

Ziel dieser Prozeduren ist es, einen Konsens über wirtschaftliche, soziale und berufliche Fragen zu schaffen. Dieser Mechanismus basiert auf Vertrauensbeziehungen und auf starken Partnern (auf gleicher Augenhöhe), die Entscheidungen umsetzen und dafür sorgen können, dass sie in einem Kontext des sozialen Friedens respektiert werden.

Darüber hinaus trägt der Sozialdialog dazu bei, Krisen vorzugreifen und zu bewältigen, indem mittel- und langfristig abgestimmte Strategien entwickelt werden, um sich an ein sich ständig veränderndes Umfeld anzupassen.

Institutionalisierter Sozialdialog

Artikel 39 der luxemburgischen Verfassung sieht vor, dass der Staat den Sozialdialog fördert.

Um den sozialen Dialog zu verwirklichen, gibt es in Luxemburg **zahlreiche Einrichtungen**, die auf Dreiparteienbasis, d.h. mit Vertretern des Staates, Arbeitgebern und Arbeitnehmern arbeiten.

In der Regel sind es auf der Salariumsseite die **Gewerkschaften, die die Arbeitnehmer vertreten**. Um an bestimmten Institutionen teilnehmen zu können, müssen die Gewerkschaften bestimmte Kriterien erfüllen und eine allgemeine nationale Repräsentativität aufweisen.

Der OGBL ist eine der beiden Gewerkschaften, die diese Repräsentativität in der Privatwirtschaft genießt, die sich daraus ergibt, dass sie bei den Sozialwahlen zur Arbeitnehmerkammer mindestens 20% der Stimmen erhalten hat. Zu beachten ist, dass der **OGBL über die absolute Mehrheit der Sitze** in der Arbeitnehmerkammer verfügt und damit dieses Kriterium weitgehend erfüllt.

Diese Repräsentativität führt nicht nur zu dem **Recht auf Beteiligung an bestimmten Institutionen des Sozialdialogs**, die im Folgenden beschrieben werden, sondern auch zu dem **ausschließlichen Recht, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen**.

Es ist auch wichtig zu beachten, dass die Berufskammern der Arbeitnehmer ein Akteur in der institutionellen Landschaft sind, den viele Länder nicht kennen.

Die Arbeitnehmerkammer vertritt Arbeitnehmer und Rentner mit privatrechtlichem Statut. Sie ist weder direkt an den Institutionen des Sozialdialogs noch an den Unternehmen beteiligt, aber das Ergebnis ihrer Wahlen ist entscheidend für die Erlangung der oben beschriebenen allgemeinen nationalen Repräsentativität und für die Ernennung der Vertreter der Versicherten in den leitenden Gremien der sozialen Sicherheit, die ebenfalls nach dem Tripartiteprinzip organisiert sind.

Die Arbeitnehmerkammer ist jedoch direkt in den Sozialdialog über die Organisation der beruflichen Erstausbildung eingebunden, der in Luxemburg ebenfalls nach dem Tripartiteprinzip verwaltet wird ■

Einige Einrichtungen des Sozialdialogs in Luxemburg in Kürze

Nicht erschöpfende Liste

— Der Konjunkturausschuss

Dieser 1975 gegründete Ausschuss hat sich zum Ziel gesetzt, zyklischer Arbeitslosigkeit vorzubeugen und Arbeitsplätze in Krisenzeiten zu erhalten.

Auf der Website der Regierung heißt es, dass „die Hauptaufgabe des Konjunkturausschusses darin besteht, den Erhalt von Arbeitsplätzen durch Maßnahmen zur Verhinderung von Entlassungen aus konjunkturellen Gründen zu gewährleisten“.

Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört es, die Entwicklung der wirtschaftlichen und konjunkturellen Lage im Großherzogtum Luxemburg und die Lage auf dem Arbeitsmarkt genau zu verfolgen und dem Regierungsrat mindestens einmal monatlich Bericht zu erstatten. Zum anderen ist es im Rahmen seiner Aufgaben für die Abgabe von Stellungnahmen zu den verschiedenen Arten von Anträgen auf Kurzarbeit und zu Anträgen auf den Anpassungsvorruhestand zuständig.

Der Konjunkturausschuss kann auch die Sozialpartner innerhalb eines Unternehmens auffordern, einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu erstellen. Zu diesem Zweck erhält er Kündigungsbescheide aus Gründen, die in keinem Zusammenhang mit der Person des Arbeitnehmers stehen, von jedem Unternehmen mit mehr als 15 Personen.

Der Konjunkturausschuss setzt sich nach Tripartitelogik zusammen: Er setzt sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer (über die national repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen) und der Ministerien zusammen, um die Wirtschaftslage monatlich nachzuverfolgen.

— Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR)

wurde durch das Gesetz vom 21. März 1966 gegründet. Es handelt sich um ein beratendes Organ der Regierung, in dem Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Regierung zusammenkommen.

Die 18 Arbeitnehmervertreter werden von den drei Gewerkschaftsorganisationen mit nationaler Repräsentativität ernannt (8 davon werden vom OGBL ernannt). Er gibt Stellungnahmen zu legislativen Maßnahmen ab und erstellt jährlich einen Bericht über die wirtschaftliche und soziale Lage des Landes.

Auf nationaler Ebene hat der WSR demnach folgende Aufgaben:

- die Begleitung des nationalen Sozialdialogs zu organisieren und den auf nationaler Ebene strukturierten europäischen Sozialdialog zu unterstützen;
- die Beratung der Regierung in supranationaler Politik in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und Finanzen;
- die Erstellung einer jährlichen Stellungnahme zur wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Lage des Landes;
- auf Ersuchen der Regierung eine Stellungnahme zu den allgemeinen Maßnahmen abzugeben, die die Regierung durch neue Gesetze oder Verordnungen in Bereichen zu ergreifen gedenkt, die für mehrere Wirtschaftssektoren oder Berufsgruppen oder für die Volkswirtschaft insgesamt von Interesse sind;
- sich auf Anfrage der Regierung mit einer im Prinzip einheitlich zu beschließenden Stellungnahme zu äußern zu allen möglichen Fragen von allgemeinem Interesse sowie über Fragen, zu denen die Berufskammern grundlegend abweichende Auffassungen abgegeben haben;
- auf Ersuchen der Regierung eine Stellungnahme zu spezifischen Themen abzugeben;
- auf Anfrage der Regierung über die jährliche Aktualisierung der Gewichtung des Warenkorb für den Verbraucherpreisindex zu beschließen;

→ auf ausdrückliches Ersuchen der Regierung zu den Stellungnahmen des Koordinationskomitees der Tripartite Stellung zu nehmen.

So hat der WSR kürzlich wichtige Stellungnahmen zur Energiewende, zur Telearbeit, zum Recht auf Abschalten sowie zur grenzüberschreitenden Arbeit abgegeben.

Die Stellungnahme zur Telearbeit bildete die Grundlage für eine branchenübergreifende Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, die für Luxemburg als allgemein verpflichtend erklärt wurde.

— Das Koordinationskomitee der Tripartite

Das Koordinationskomitee der Tripartite wurde 1977 während der Stahlkrise gegründet und ist für die einvernehmliche Lösung wirtschaftlicher und sozialer Krisen zuständig. Dieses Tripartite-Modell ist ein charakteristisches Kennzeichen des Sozialdialogs in Luxemburg und hat wiederholt eine einvernehmliche Bewältigung der Krisen in Luxemburg ermöglicht.

Die Tripartite kann die Regierung dazu ermächtigen, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um das Wirtschaftswachstum anzukurbeln und die Vollbeschäftigung zu wahren. Inzwischen hat er seine Rechtsgrundlage im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch.

Er setzt sich aus vier Regierungsmitgliedern, vier Vertretern der national repräsentativen Gewerkschaften vier Vertretern der Arbeitgeber zusammen.

Im Laufe der Jahre und zuletzt während der durch den Krieg in der Ukraine verursachten Energiekrise hat das Koordinationskomitee der Tripartite wiederholt Vereinbarungen zwischen den drei Parteien ermöglicht, um wirtschaftliche und soziale Krisen durch

die Umsetzung von Maßnahmen, die einen Konsens zwischen den Sozialpartnern bilden, besser zu bewältigen.

Diese Vereinbarungen, die oft das Ergebnis harter Diskussionen waren und Kompromisse bildeten, bei denen jede Partei ein wenig Wasser in ihren Wein gießen musste, sind Beispiele für den Erfolg des luxemburgischen Sozialmodells und des Sozialdialogs und haben nicht nur die Bewältigung von Krisen ermöglicht, sondern auch soziale und sogar gesellschaftliche Fortschritte für die luxemburgischen Arbeitnehmer eingeleitet.

In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass das Einheitsstatut für die privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmer sowie die Einrichtung der Arbeitnehmerkammer, das Resultat eines Tripartiteabkommens sind.

— Sektorale Tripartitesitzungen

Speziell für die Stahlindustrie wurde Tripartite-Konferenz der Stahlindustrie ins Leben gerufen. Auf dieser Konferenz wird regelmäßig über die Umstrukturierung der

Stahlindustrie in Luxemburg diskutiert, die von entscheidender Bedeutung ist, um Massenentlassungen in sektoralen Krisen zu vermeiden. Auch im Bereich der Luftfahrt wurden solche Tripartitesitzungen im Rahmen des luxemburgischen Sozialmodells und zur Sicherung von Arbeitsplätzen und sozialen Errungenschaften in Luxemburg organisiert.

— Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) hat ebenso wie das Koordinationskomitee der Tripartite und der Konjunkturausschuss seine Rechtsgrundlage im luxemburgischen Arbeitsgesetzbuch.

Der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung, der dem Arbeitsminister unterstellt ist, hat die Aufgabe, regelmäßig die Lage in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sowie die Arbeitsbedingungen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu überprüfen. Er überwacht die Lage, die Entwicklung und das Funktionieren des luxemburgischen

Arbeitsmarktes, insbesondere im Hinblick auf den optimalen Einsatz der Arbeitskräfte in Abstimmung mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik, die Zusammensetzung der Stellenangebote und -gesuche, die Einstellung von Arbeitnehmern, die nicht die Staatsangehörigkeit der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweizerischen Eidgenossenschaft besitzen; die Anwendung der Rechtsvorschriften zur Verhütung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sowie der Rechtsvorschriften über die Beziehungen zwischen der Arbeitsagentur (ADEM) und den Arbeitgebern. Zu diesem Zweck kann der Ausschuss insbesondere Studien erstellen und prüfen lassen.

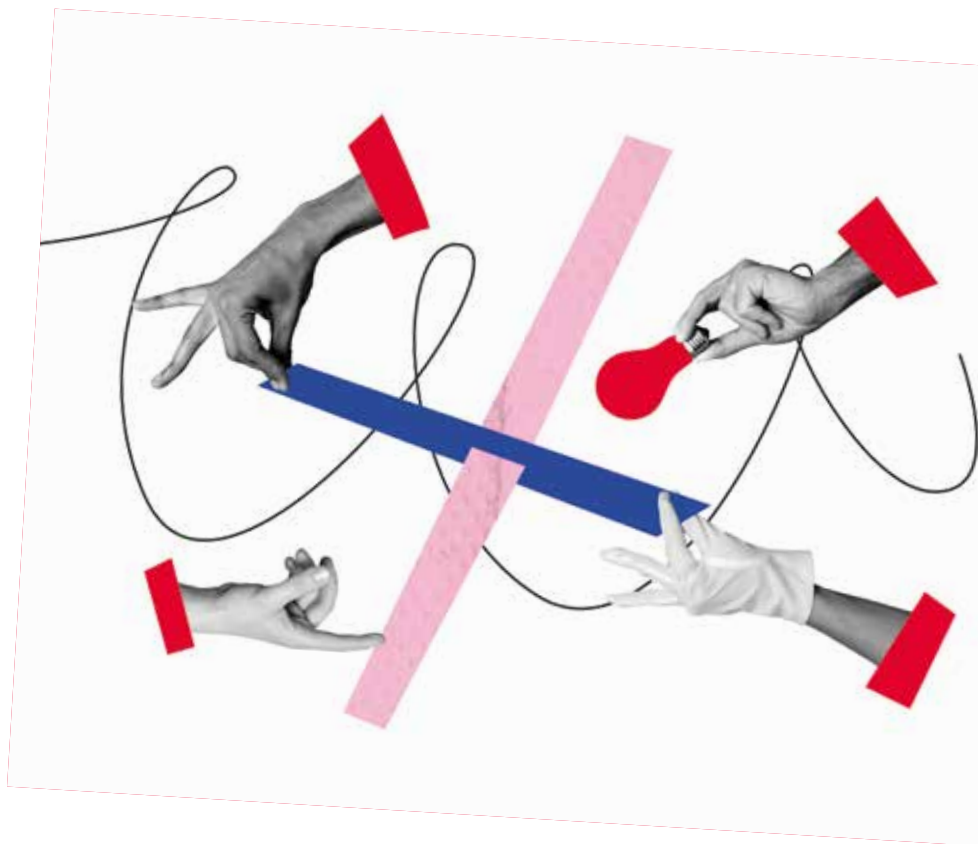
In der Praxis hat der Ausschuss in den letzten Jahrzehnten auch die wichtigen Gesetzesentwürfe für die Arbeitsbeziehungen in Luxemburg diskutiert und ausgehandelt, bevor sie vom Regierungsrat genehmigt wurden.

Mit der derzeitigen Regierung ist diese Praxis des Sozialdialogs jedoch etwas in Vergessenheit geraten. Der Arbeitsminister hat nämlich zum Beispiel einseitig den Gesetzentwurf zur Umsetzung der europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne und den Gesetzentwurf über die Sonntagsarbeit vorgelegt.

— Das Nationale Schlichtungsamt

Das Nationale Schlichtungsamt (ONC) wurde nach dem Zweiten Weltkrieg als Ableger des Nationalen Arbeitsrats gegründet. Das Ziel des ONC besteht darin, Gewerkschaften und Arbeitgeber in Tarifkonflikten zu versöhnen. Eine Befassung des ONC ist vor jeder Streikmaßnahme im Zusammenhang mit den folgenden Streitigkeiten obligatorisch:

- Streitigkeiten im Rahmen von Verhandlungen über einen Tarifvertrag
- Kollektivstreitigkeiten über Arbeitsbedingungen, die zulässig sind, wenn sie „die Mehrheit“ der Arbeitnehmer in einem bestimmten Unternehmen oder einer bestimmten Branche betreffen
- Streitigkeiten im Rahmen von Sozialplanverhandlungen



Darüber hinaus äußert sich das ONC auch über Anträge auf Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und Vereinbarungen im Rahmen des nationalen oder branchenübergreifenden Sozialdialogs.

Den Vorsitz im ONC führt der Arbeitsminister. In der Praxis ernennt der Minister jedoch einen delegierten Präsidenten, der für einen Zeitraum von fünf Jahren ernannt wird (verlängerbar).

Neben dem designierten Präsidenten besteht das ONC aus einer paritätischen Kommission, die sich einerseits aus vier effektiven Delegierten und acht Ersatzdelegierten der national repräsentativen Gewerkschaften und andererseits aus vier effektiven Delegierten und acht Ersatzdelegierten der Arbeitgeber zusammensetzt.

In der Praxis ermöglicht das ONC häufig die Beilegung von Streitigkeiten und damit die Vermeidung von Streiks. Auf diese Weise trägt es zur Wahrung des sozialen Friedens in Luxemburg bei.

Allerdings kann man sich fragen, ob die derzeitige Gesetzgebung zur Schlichtung und zum Streikrecht im Rahmen von Tarifverhandlungen im Vergleich zu den Bestimmungen des internationalen Rechts zu restriktiv ist. Relativ lange Verzögerungen können auch dazu beitragen, eine gewerkschaftliche Mobilisierung zu schwächen und zu untergraben. Aus diesem Grund fordert der OGBL:

- Eine Verkürzung der gesetzlichen Fristen
- Die Möglichkeit, bereits während des Schlichtungsverfahrens Warnstreiks mit Vorankündigung durchzuführen
- Die Neudefinition des kollektiven Streitfalls, nämlich auf einen Streitfall der mindestens 10 % der Arbeitnehmer oder eine homogene Gruppe von Arbeitnehmern desselben Unternehmens oder Sektors betrifft
- Die Ausweitung des Schlichtungsverfahrens auf Streitigkeiten im Zusammenhang mit Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung sowie Streitigkeiten im Zusammenhang mit Fragen der Mitentscheidung zwischen Direktion und Personaldelegation.

Auf der Ebene des öffentlichen Dienstes

gibt es eine parallele Struktur, die Schlichtungskommission. Diese Prozedur wurde kürzlich jedoch durch die Weigerung, Befassungen bezüglich der Arbeitsorganisation des pädagogischen und psychosozialen Personals sowie des Bewertungssystems in der luxemburgischen Armee anzunehmen, untergraben. Diese Kommission muss im Einklang mit dem internationalen Recht reformiert werden, insbesondere durch die Möglichkeit, im Falle der Ablehnung einer Befassung Rechtsmittel einzulegen.

— Institutionen der sozialen Sicherheit

Die Organisation der Institutionen der sozialen Sicherheit in Luxemburg orientiert sich stark an den Bismarckschen Grundsätzen. Nach Angaben der Generalinspektion für soziale Sicherheit (IGSS) weist ein solches System folgende Merkmale auf:

- die Versicherung ist obligatorisch,
- die Finanzierung wird von den Versicherten und Arbeitgebern mit staatlicher Kofinanzierung getragen,
- Beiträge und Leistungen stehen im Verhältnis zum Lohn,
- Die Sozialpartner beteiligen sich an der Verwaltung des Systems.

Wegen dieser Grundsätze sind die Sozialpartner in den Führungsgremien der verschiedenen Institutionen der sozialen Sicherheit vertreten: in der Nationalen Pensionskasse, in der Nationalen Gesundheitskasse, im Kompensationsfonds der Pensionskasse, in der Vereinigung der Unfallversicherung, in der Zentralstelle der Sozialen Sicherheit und als Beisitzer vor den Sozialgerichten (Schiedsgericht und Hoher Rat für die soziale Sicherheit).

Die Vertreter der Versicherten in diesen Ausschüssen werden über die Arbeitnehmerkammer ernannt: Jede bei der CSL vertretene Gewerkschaft kann eine Anzahl von Versicherten ernennen, die proportional zum Ergebnis der Sozialwahlen zur Arbeitnehmerkammer ist.

Der OGBL verfügt somit auch in diesen Institutionen über eine absolute Mehrheit der Vertreterinnen und Vertreter der Versicherten.

Die Sozialpartner haben somit zum Aufbau und zur Finanzierung eines effizienten und solidarischen Systems der sozialen Sicherheit beigetragen, dessen Leistungen und dessen Funktionsweise nicht in Frage gestellt werden dürfen.

Das luxemburgische Sozialversicherungssystem hat sich in den letzten Jahrzehnten bewährt und einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg des luxemburgischen Sozialmodells geleistet. In zahlreichen internationalen Studien konnte zudem nachgewiesen werden, dass ein gut ausgebautes System der sozialen Sicherheit nicht nur den sozialen Zusammenhalt, sondern auch die wirtschaftliche Entwicklung fördert.

Dies gilt umso mehr in Krisenzeiten, als das luxemburgische Sozialversicherungssystem dazu beigetragen hat, es auf gelassener Weise zu überwinden als in Ländern mit weniger entwickelter sozialer Sicherheit.

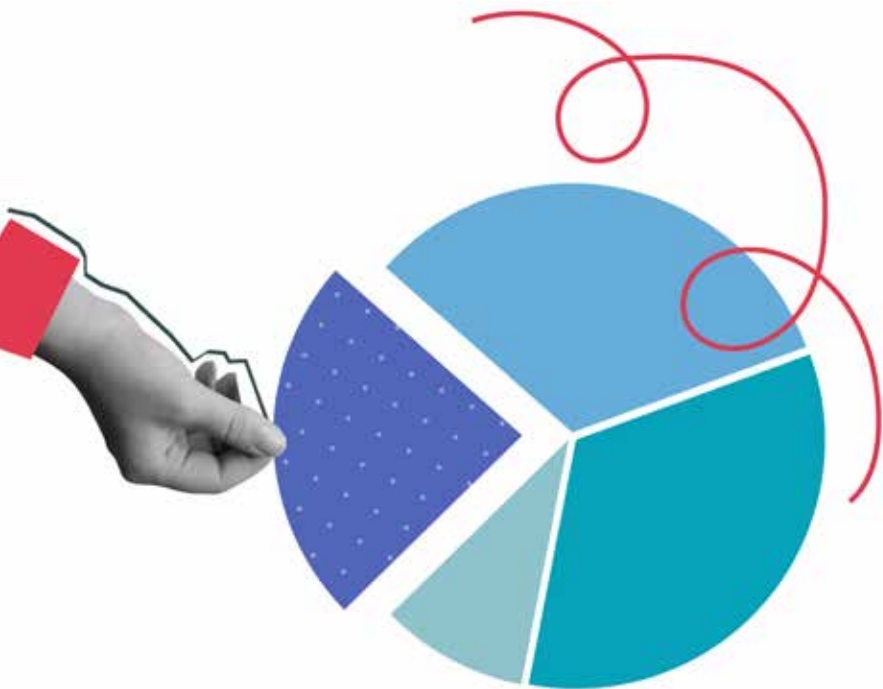
In diesem Zusammenhang ist es für den OGBL unverständlich, dass die luxemburgische Regierung und insbesondere der Minister für soziale Sicherheit die derzeitige Verwaltung nach Tripartitelogik in Frage stellen und die Sozialpartner als privilegierte Gesprächspartner ausschließen will, insbesondere im Hinblick auf die Diskussionen, die im Hinblick auf die Reform der Rentenversicherung geführt werden.

Darüber hinaus geben einige der Äußerungen der zuständigen Ministerin Anlass zu der Befürchtung, dass die Regierung beabsichtigt, das öffentliche Rentensystem zugunsten eines privaten Systems abzubauen, das viel weniger effizient und weniger solidarisch ist.

Der OGBL wird unser öffentliches System der sozialen Sicherheit auf allen Ebenen mit allen Mitteln verteidigen■

Lohnbildung

Index, Mindestlohn und Kollektivverträge



Insgesamt lässt sich sagen, dass drei Elemente die Lohnbildung in Luxemburg grob bestimmen (und in Bezug auf diesen Aspekt der kollektiven Arbeitsbeziehungen wichtige Faktoren für den sozialen Frieden sind): die automatische Indexierung der Löhne, der gesetzliche Mindestlohn und die Kollektivverträge.

— Der Index

Das System der automatischen Indexierung von Gehältern, Löhnen und bestimmten Sozialleistungen (insbesondere Pensionen und Familienleistungen), das auch als „gleitende Lohnskala“ oder „Index“ bezeichnet wird, wurde 1921 für die Beamten des Staates und der Eisenbahn eingeführt.

Die Verallgemeinerung der Einkommensindexierung an die Lebenshaltungskosten, d.h. an die Entwicklung der Verbraucherpreise, wurde 1975 erreicht.

Heute ist der Index unbestreitbar eine der Säulen des luxemburgischen Sozialmodells.

Dieses automatische Anpassungssystem, das in unregelmäßigen Abständen aktiviert wird, basiert auf der Neubewertung von Löhnen und Sozialleistungen, sobald die kumulierte Inflation im Halbjahresdurchschnitt 2,5% des Lebenshaltungskostenindex (Entwicklung der Verbraucherpreise) erreicht.

Die automatische Indexierung der Löhne ist mehr als nur eine wirtschaftliche Frage, sondern eine politische Entscheidung zugunsten des sozialen Zusammenhalts. Der Index ist ein Eckpfeiler dieses Zusammenhalts. Die automatische Indexierung ermöglicht es, die Fallstricke im Sozialdialog zu verringern, indem die Verhandlungen über die Löhne wieder auf die Aufteilung der realen Vermögensentwicklung ausgerichtet werden.

In der Tat ist der Index in gewisser Weise ein Fazilitator von Kollektivverhandlungen, da diese sich auf die reale Entwicklung (d. h. ohne Inflation) der Löhne konzentrieren können, so wie der Ausgleich für die Entwicklung der Verbraucherpreise (Inflation) bereits automatisch durch den Index erfolgt ist.

Aus wirtschaftlicher Sicht spielt der Index auch eine positive Rolle als einer der Garantien für den sozialen Frieden, aber auch als Garant für den Erhalt der Kaufkraft, die für alle luxemburgischen Unternehmen, die von der Binnennachfrage und damit von Konsum und Investitionen abhängig sind, unerlässlich ist.

Die luxemburgische Wirtschaft, die sich durch eine größere Dynamik und ein größeres Wachstum auszeichnet als die der meisten europäischen Länder, ist trotz automatischer Lohnindexierung nicht inflationärer als andere europäische Volkswirtschaften.

Der Index hat also viele Vorteile und keine wirklichen Nachteile und ist eine der Säulen des luxemburgischen Sozialmodells, aber auch der wirtschaftlichen Entwicklung des Landes in den letzten Jahrzehnten, was niemand ernsthaft leugnen kann.

Es ist daher unverständlich, warum die Arbeitgeber oder sogar einige politische Vertreter ihn regelmäßig in Frage stellen.

— Der gesetzliche Mindestlohn

Zusammen mit der Tarifautonomie der Sozialpartner, den Kollektivverhandlungen sowie der automatischen Indexierung der Löhne ist der gesetzliche Mindestlohn ein zentrales Element der Lohnpolitik und damit auch des nationalen Sozialmodells.

Der gesetzliche Mindestlohn, als Grundpfeiler der Lohngestaltung für die Arbeitnehmer, ist ein Thema von größter Bedeutung in jeder Gesellschaft, die sich um die Gleichheit und Würde ihrer Bürger bekümmert. Dieses gesetzliche Minimum ist in vielen Ländern auch selbstverständlich, um den Arbeitsmarkt zu regulieren, auf dem sich

Arbeitnehmer selten in einer Position der Stärke befinden.

In Luxemburg hat sich der Mindestlohn seit 1944 als unbestreitbar nützlich erwiesen, auch wenn er immer wieder Opfer von Angriffen wurde, die darauf abzielten, seinen Geldwert in Frage zu stellen, der unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als zu hoch angesehen wurde. Ungeachtet dieser Kritik und trotz seiner unzureichenden Höhe bleibt der Mindestlohn ein unverzichtbares Instrument, um einen angemessenen Lebensstandard und einen angemessenen sozialen Schutz für alle Arbeitnehmer im Land zu gewährleisten.

Die Beibehaltung eines angemessenen Mindestlohns ist in der Tat eine wesentliche Maßnahme, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer unabhängig von Tätigkeitsbereich und Qualifikation in den Genuss einer fairen Entlohnung kommen, die es ihnen ermöglicht, ihre Grundbedürfnisse zu befriedigen. Der Mindestlohn spielt auch eine Schlüsselrolle bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ungleichheit, da er als Sicherheitsnetz für die am stärksten gefährdeten Arbeitnehmer dient. Die soziale Funktion des Mindestlohns ist kaum umstritten: Er ist eine der Institutionen, die sich positiv auf die Lohngleichheit auswirken und es ermöglichen, die Forderung nach einem angemessenen Lohn zu erfüllen, um in Würde von der Arbeit leben zu können, und zwar in engem Zusammenhang mit den allgemeinen wirtschaftlichen Bedingungen und insbesondere mit dem Lebensstandard und den Lebenshaltungskosten auf lokaler Ebene.

Es scheint jedoch, dass Luxemburg noch erhebliche Anstrengungen unternehmen muss, um die volle Funktionsfähigkeit dieses Instruments in der Arbeitswelt zu gewährleisten.

Es ist wichtig anzuerkennen, dass der Mindestlohn in Luxemburg nach wie vor unter den wichtigsten international anerkannten Schwellenwerten für einen angemessenen Lebensstandard liegt. Diese Realität ist umso besorgniserregender, als diese Arbeitnehmer mit einer immer größer werdenden Kluft zwischen den Lebenshaltungskosten und ihrem Arbeitseinkommen



konfrontiert sind. Diese Situation verdeutlicht, dass der Mindestlohn regelmäßig überprüft werden muss, um sicherzustellen, dass er weiterhin den tatsächlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer und ihrer Familien entspricht, und dass die bereits bestehenden Anpassungsmechanismen zusätzlich verstärkt werden müssen.

Trotz des geltenden Mindestlohns hat Luxemburg die höchste Armutsgefährdungsquote im Euroraum. Der OGBL setzt sich daher weiterhin für eine strukturelle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ein.

— Die Kollektivverträge

Obwohl der Rückgriff auf Kollektivverträge bereits in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften üblich war, musste man endlose Diskussionen und politisches Zögern abwarten, bis 1965 in Luxemburg ein Gesetz verabschiedet wurde, das die Regeln für Kollektivverträge festlegte.

Kollektivverträge sind seit langem ein wesentliches Instrument zur Regelung der

Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Großherzogtum und ermöglichen es den Arbeitnehmern, von Arbeitsbedingungen und Entlohnungen zu profitieren, die über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinausgehen.

Im Jahr 2004 erhielt der Sozialdialog in Luxemburg durch ein weiteres Instrument zur Regelung der kollektiven Arbeitsbeziehungen eine zusätzliche Dimension: Vereinbarungen im Rahmen des betriebsübergreifenden Sozialdialogs. Solche Vereinbarungen, die zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder sektoraler Ebene ausgehandelt werden, sind allgemein verbindlich, d. h. sie haben Gesetzeskraft.

Es gibt sie zum Beispiel in folgenden Bereichen: Telearbeit, Arbeitszeit, Ausbildung.

Kollektivverträge sind eines der zentralen Elemente des Sozialmodells und der Lohnbildung in Luxemburg. Dabei handelt es sich um einen Vertrag über die Beziehungen und Arbeitsbedingungen, der zwischen den Arbeitnehmervertretern und den Arbeitgebern, bzw. ihren Vertretern abgeschlossen wird.



gig sein, also über die notwendige organisatorische und finanzielle Leistungsfähigkeit und Unabhängigkeit verfügen.

Darüber hinaus muss die Gewerkschaft in einem besonders wichtigen Wirtschaftszweig über die allgemeine nationale Repräsentativität oder über die Repräsentativität in einem bestimmten Sektor, der besonders wichtig für die Luxemburger Wirtschaft ist, verfügen.

Um auf nationaler Ebene als repräsentativ zu gelten, muss man bei den letzten Wahlen zur Arbeitnehmerkammer mindestens 20% der Stimmen erhalten haben und in den meisten Wirtschaftssektoren des Landes eine wirksame Tätigkeit ausüben, was anhand der Ergebnisse der letzten Delegationswahlen in den Betrieben festgestellt wird.

Wie zwei andere Gewerkschaften verfügt natürlich auch der OGBL über diese nationale Repräsentativität, die es ihm ermöglicht, an der Aushandlung von Kollektivverträgen teilzunehmen. Derzeit gibt es in Luxemburg keine Gewerkschaft, die die Kriterien für die sektorale Repräsentativität erfüllt.

Um ein System qualitativ hochwertiger Kollektivverträge aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln, ist es im Einklang mit den von Luxemburg ratifizierten internationalen Konventionen der IAO, zwingend erforderlich, dass die repräsentativen Gewerkschaften das ausschließliche Vorrecht behalten, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung der bereits erwähnten europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne, die die Mitgliedstaaten verpflichtet, einen Aktionsplan zur Erreichung einer kollektivvertraglichen Deckungsquote von 80% zu erstellen (ein lobenswertes Ziel, das vom OGBL voll und ganz geteilt wird), stellt der luxemburgische Arbeitsminister jedoch die Prägung der repräsentativen Gewerkschaften in Frage, einen Kollektivvertrag auszuhandeln.

Dieser Ansatz des Ministers steht im Widerspruch zur europäischen Richtlinie, stellt die Rolle der Gewerkschaften in Frage

und wird zu Nivellierung nach unten bei den Arbeitsbedingungen in Luxemburg führen.

Es liegt auf der Hand, dass die einzelnen Arbeitnehmer oder ihre Personaldelegation nicht gleichberechtigt mit einem Arbeitgeber einen Kollektivvertrag aushandeln können, da sie sich in einem Unterordnungsverhältnis und damit in einem ungünstigen Kräfteverhältnis befinden.

Die Beibehaltung der Gewerkschaften als ausschliesslichem Gegenüber der Arbeitgeberseite bei Kollektivverhandlungen ist ein wesentliches Element für die Gewährleistung hochwertiger Arbeitsbedingungen und die Wahrung des sozialen Friedens, was ein Schlüsselfaktor für die Attraktivität der luxemburgischen Wirtschaft ist.

Aus den Erfahrungen der letzten Jahrzehnte geht in der Tat hervor, dass die Gewerkschaften zweifellos zum sozialen Frieden unseres Landes und damit zum Wohlstand unseres Landes durch den Sozialdialog sowohl auf der Ebene der Unternehmen als auch der Institutionen beigetragen haben.

Die Wahrung des sozialen Friedens ist zweifellos das Verdienst der Gewerkschaften, die dafür gesorgt haben, dass unser Land durch Verhandlungen auf der Ebene der Unternehmen und Sektoren von wiederholten und heftigen Streiks verschont geblieben ist, wie sie in einigen unserer Nachbarländer zu beobachten sind und die ganze Wirtschaftszweige lahmgelegt haben.

Der OGBL fordert die luxemburgische Regierung auf, die Beibehaltung des Vorrechts der repräsentativen Gewerkschaften bei der Aushandlung von Kollektivverträgen unmissverständlich zu unterstützen und die geltende Gesetzgebung zu verbessern, um die in den europäischen Rechtsvorschriften vorgesehene Abdeckung von 80% durch Kollektivverträge zu erreichen.■

Kollektivverträge können auf der Ebene eines Unternehmens oder einer Branche ausgehandelt werden und in diesem Fall für allgemein verbindlich erklärt werden, d. h. für alle Unternehmen des betreffenden Sektors obligatorisch geltend werden.

Mehr als 50% der Arbeitnehmer in Luxemburg profitieren von der Deckung eines Kollektivvertrags, was ein wichtiger Faktor für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Einkommensgleichheit ist.

Derzeit handelt es sich bei den Vertragspartnern auf der Salariatsseite um eine oder mehrere Gewerkschaften der Arbeitnehmer, die Bedingungen erfüllen, die im Arbeitsgesetzbuch festgelegt sind. Um Kollektivverträge auszuhandeln oder unterzeichnen zu können, muss eine Gewerkschaft

- eine strukturierte interne Organisation haben,
- die Verteidigung der beruflichen Interessen, die kollektive Vertretung ihrer Mitglieder und die Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben und
- nicht vom Verhandlungspartner abhän-

Sozialdialog

... in den Betrieben

Der Sozialdialog in den Betrieben ist ein wichtiges Element für die nachhaltige Entwicklung unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Er ist ein zentraler Aspekt der wirtschaftlichen und sozialen Demokratie in Luxemburg.

Seit den Sozialwahlen 2019 setzen sich die Organe der Personalvertretung wie folgt zusammen:

- Personaldelegationen in Unternehmen mit mindestens 15 Arbeitnehmern;
- Vertretungen auf der Ebene der wirtschaftlichen und sozialen Einheit in Fällen, in denen mehrere Unternehmen eine wirtschaftliche und soziale Einheit bilden;
- Arbeitnehmervertreter in den Verwaltungsräten von Aktiengesellschaften mit mindestens 1.000 Arbeitnehmern oder Aktiengesellschaften mit einer staatlichen Beteiligung von mindestens 25% oder in Aktiengesellschaften, die von einer staatlichen Konzession abhängig sind, die die Haupttätigkeit abdeckt.

Die Personaldelegation hat eine große Anzahl von Aufgaben und Zuständigkeiten. Insbesondere wird er vom Arbeitgeber in vielen Fragen (Betrieb und Leben des Unternehmens, Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz usw.) informiert und konsultiert. Er steht im Mittelpunkt des Sozialdialogs in Luxemburg, indem er direkt mit dem Arbeitnehmer, dessen Interessen er vertritt, und seinem Arbeitgeber interagiert.

Er dient der Lösung von Problemen, die täglich zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern auftreten können, und ist

daher auch ein zentrales Element des sozialen Friedens in Luxemburg und des Funktionierens unserer Wirtschaft.

In Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern müssen Entscheidungen über folgende Themen im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Delegation und dem Arbeitgeber getroffen werden:

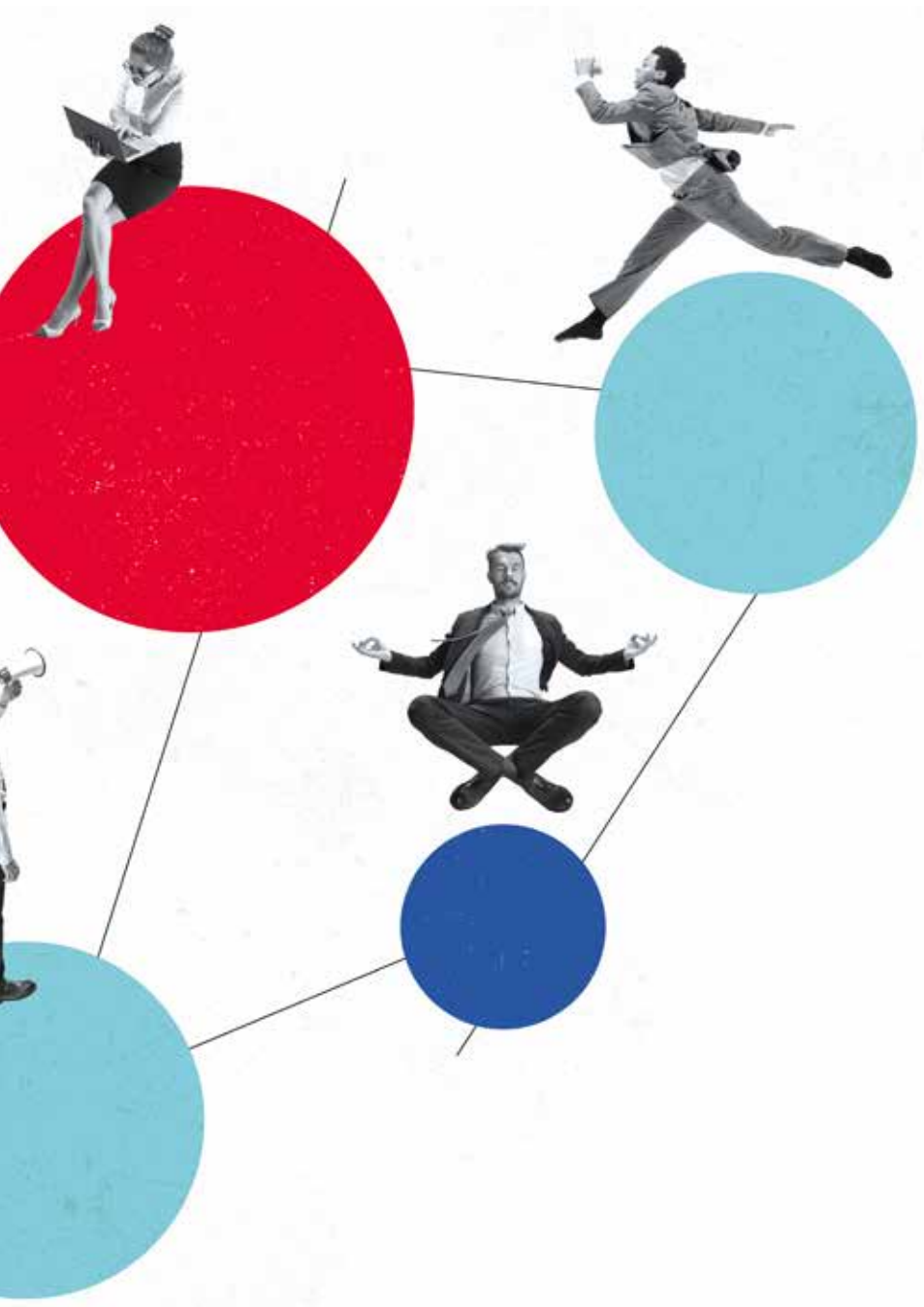
- Einführung oder Anwendung von technischen Einrichtungen zum Zwecke der Überwachung des Verhaltens und der Leistung des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz
- die Einführung oder Änderung von Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie zur Verhütung von Berufskrankheiten
- die Festlegung oder Änderung der allgemeinen Kriterien für die persönliche Auswahl bei Einstellung, Beförderung, Versetzung, Entlassung und gegebenenfalls der Prioritätskriterien für die Zulassung von Arbeitnehmern in den Vorruhestand
- die Einrichtung und Durchführung von kollektiven Weiterbildungsprogrammen oder Maßnahmen
- die Festlegung oder Änderung allgemeiner Kriterien für die Bewertung von Arbeitnehmern;
- die Festlegung oder Änderung der Geschäftsordnung, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der geltenden Kollektivverträge;
- die Gewährung von Belohnungen an Arbeitnehmer, die durch ihre Initiativen oder Vorschläge zur technischen Verbesserung eine besonders nützliche Mitarbeit in das Unternehmen gebracht haben, unbeschadet der Gesetze und Vorschriften über Patente und Erfindungen
- die Einführung und Änderung einer spezifischen Telearbeitsregelung auf Unternehmensebene
- die Einführung oder Änderung einer Regelung, die die Achtung des Rechts

auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit gewährleistet

Wir sprechen daher in Unternehmen mit mehr als 150 Arbeitnehmern von einer Mitentscheidung in diesen Angelegenheiten.

Bei Aktiengesellschaften mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern und bestimmten anderen Gesellschaften sind die Arbeitnehmer ordentliche Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Aufsichtsrats (Mitbestimmung). Die Mitglieder des Verwaltungsrats





... auf internationaler Ebene

Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) umfasst der Sozialdialog „alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach nur Informationsaustausch zwischen Vertretern von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf unterschiedliche Weise über Fragen von gemeinsamem Interesse im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik“.

Das Konzept des Sozialdialogs umfasst daher sowohl formelle institutionalisierte als auch informelle Beziehungen innerhalb der Unternehmen, auf sektoraler Ebene und sogar auf nationaler und europäischer Ebene.

Nach Auffassung des Europäischen Parlaments ist der Sozialdialog ein grundlegendes Element des europäischen Sozialmodells. Er ermöglicht es den Sozialpartnern (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter), insbesondere durch Vereinbarungen aktiv an der Festlegung der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik mitzuwirken.

Gemäß dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (EU) haben die Europäische Union und die Mitgliedstaaten das gemeinsame Ziel, den Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern. Ziel des Sozialdialogs ist es, die europäische Governance durch die Einbeziehung der Sozialpartner in die Entscheidungsfindung und Umsetzung zu verbessern.

Der Vertrag sieht ferner vor, dass die Kommission die Sozialpartner anhört, bevor sie Maßnahmen im Bereich der Sozialpolitik ergreift. Die Sozialpartner können sich dann dafür entscheiden, untereinander eine Vereinbarung auszuhandeln.

Ab dem Beginn der europäischen Integration wurde es als wichtig empfunden, die wirtschaftlichen und sozialen Akteure in die Ausarbeitung der europäischen Rechtsvorschriften einzubeziehen. Der Beratende Ausschuss der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl und der Europäische

oder des Aufsichtsrats, die die Arbeitnehmer vertreten, werden (mit Ausnahme der Stahlindustrie) von der Personaldelegation aus dem Kreis der Arbeitnehmer des Unternehmens ernannt.

In diesem Zusammenhang gibt es viele Studien, die zeigen, dass sich Mitbestimmungsmodelle in Unternehmen vor allem mittel- und langfristig positiv auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Unternehmens auswirken. Der OGBL fordert seit Jahren eine Absenkung der Schwelle für

die Anzahl der Arbeitnehmer, ab der die Mitbestimmung umgesetzt wird. Um den Sozialdialog in Luxemburg zu stärken, wäre ein Schritt in diese Richtung von größter Bedeutung.

Der OGBL fordert auch eine Verbesserung der Befugnisse und Ressourcen der Personaldelegation, um den künftigen Herausforderungen der wirtschaftlichen und sozialen Welt in Luxemburg besser begegnen zu können.

Wirtschafts- und Sozialausschuss legen Zeugnis davon ab. Seit 2003 bringt der Dreigliedrige Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung hochrangige Vertreter des derzeitigen Vorsitzes des Rates der Union, der beiden nächsten Ratsvorsitze, der Kommission und der Sozialpartner zusammen, um die Kontinuität der Konsultation zu fördern. Er tritt mindestens zweimal jährlich zusammen, und zwar vor den Frühjahrs- und Herbstgipfeln des Europäischen Rates.

Nach Angaben des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), dem auch der OGBL angehört, findet der Dialog zwischen den europäischen Sozialpartnern sowohl auf branchenübergreifender als auch auf sektoraler Ebene statt. Die Teilnehmer des branchenübergreifenden Dialogs schlossen Rahmenvereinbarungen über Elternurlaub (1996, überarbeitet 2009), Teilzeitarbeit (1997) und befristete Arbeitsverträge (1999) ab. Diese Abkommen wurden vom Ministerrat ratifiziert und sind nun Teil der europäischen und damit nationalen Rechtsvorschriften.

Die Sozialpartner haben auch eigenständige Vereinbarungen über Telearbeit (2002), arbeitsbedingten Stress (2004), Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007), integrative Arbeitsmärkte (2010)

sowie über aktives Altern und einen generationenübergreifenden Ansatz (2017) geschlossen.

Im Januar 2024 unterzeichneten die Kommission, der belgische Ratsvorsitz und die europäischen Sozialpartner auf dem Sozialpartnertreffen von Val Duchesse eine neue Erklärung der drei Parteien für einen fruchtbaren europäischen Sozialdialog, in der die Parteien ihr Engagement für die Stärkung des Sozialdialogs auf EU-Ebene erneuern.

Es sei daran erinnert, dass der 2017 angenommene europäische Sockel sozialer Rechte insbesondere die Achtung der Autonomie der Sozialpartner und ihres Rechts auf kollektives Handeln vorsieht. Darüber hinaus wird ihr Recht auf Beteiligung an der Gestaltung und Umsetzung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik anerkannt, auch im Rahmen von Kollektivverträgen.

Die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union soll den Rückgriff auf Kollektivverhandlungen bei der Lohnfestsetzung stärken. Mitgliedstaaten mit einer Kollektivvertragsdeckung von weniger als 80% sind verpflichtet, Aktionspläne zur Förderung von Kollektivverhandlungen auszuarbeiten.

...im Koalitionsvertrag 2023-2028

Der Begriff des „Sozialdialogs“ taucht im aktuellen Regierungsprogramm fünfmal auf: einmal im Absatz „Wirtschaft“ (Europäisches Semester) und viermal im Absatz „Arbeit“ (siehe Auszüge im beigefügten Kasten).

In Bezug auf den im Rahmen des Europäischen Semesters organisierten Sozialdialog stellt der OGBL fest, dass regelmäßig Treffen zwischen Vertretern der Regierung und den Sozialpartnern stattgefunden haben, betont jedoch, dass der vor einigen Jahren festgelegte Sitzungskalender nicht immer eingehalten wird, und dass der Zeitplan für diese Treffen überprüft werden muss.

Diese Treffen ähnelten in der Tat eher einer Reihe von Monologen als einem Sozialdialog, die Sozialpartner wurden vor vollendete Tatsachen gestellt, und ihre Beiträge hatten wenig oder gar keinen Einfluss auf den Inhalt der offiziellen Dokumente, die von der Regierung ausgearbeitet und den Behörden im Rahmen des Europäischen Semesters übermittelt werden.

Auszüge aus dem Koalitionsvertrag 2023-2028

Europäisches Semester

Die Regierung wird für eine starke Beteiligung der Sozialpartner im Rahmen des nationalen Sozialdialogs sorgen und einen regelmäßigen Austausch zwischen den für das Europäische Semester zuständigen Regierungsmitgliedern und den Sozialpartnern führen, um eine regelmäßige Weiterverfolgung zu gewährleisten.

Sozialdialog

Der Sozialdialog ist ein integraler Bestandteil unseres sozialen Systems und der Garant für den sozialen Frieden in unserem Land. Es wird eine regelmäßige Konsultation der Sozialpartner zu allen sozialpolitischen Fragen geben. Daher werden alle Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitsbeziehungen, die in diesem Koalitionsvertrag beschlossen werden, in



enger Abstimmung mit den Sozialpartnern umgesetzt. Im Rahmen des Sozialdialogs wird der Ständige Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) eine Schlüsselrolle spielen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Kollektivverträgen werden unter anderem überarbeitet, um eine Neuorganisation der Arbeit und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Ziel ist es, Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu erleichtern und gleichzeitig sicherzustellen, dass diese Gespräche auf gleicher Grundlage geführt werden. Zu diesem Zweck werden die Instrumente des Sozialdialogs reformiert und verbessert.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Personalvertretung werden reformiert.

In Bezug auf den Sozialdialog auf nationaler Ebene in der Rubrik „Arbeit“ muss der OGBL feststellen, dass die Regierung und insbesondere der Arbeitsminister den Koalitionsvertrag nicht einhalten.

Es ist zwar positiv, dass der Koalitionsvertrag den OGBL bestätigt, indem er unterstreicht, dass der Sozialdialog der Garant für den sozialen Frieden ist, und dass regelmäßige Konsultationen mit den Sozialpartnern zu allen sozialpolitischen Fragen stattfinden oder dass sogar Maßnahmen im Bereich der Arbeitswelt in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern durchgeführt werden müssen. Es scheint offensichtlich, dass der Arbeitsminister regelmäßig gegen den Geist dieses Abkommens verstößt.

In der Tat definiert der Larousse Konzertation als „die Handlung des gegenseitigen Konsultierens“ und sich konzertieren als „Vereinbarung, gegenseitige Konzertierung, um ein gemeinsames Projekt zu entwickeln“.

Der Robert online definiert Konzertierung als „den Akt des gegenseitigen Beratens“ und sich konzertieren als „Übereinkunft, gemeinsam zu handeln“. Er weist darauf hin, dass der Begriff Konsultation gleichbe-

deutend ist mit Konzertierung, Meinungs-austausch, Verhandlung, Verhandlungsgespräche.

Hier sind zwei aktuelle Beispiele, wo der Arbeitsminister den Sozialdialog nicht respektiert hat:

— Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Löhne und Gehälter in der Europäischen Union

Die Umsetzung dieser Richtlinie (vorgesehen für November 2024) wurde von der Regierung in zwei Teile aufgeteilt. Einerseits wurde ein Gesetzentwurf zur Umsetzung des Teils der Richtlinie vorgelegt, der den Teil des gesetzlichen Mindestlohns betrifft. Zum anderen wurde ein Vorentwurf für einen Aktionsplan für mehr Kollektivverträge erarbeitet, der im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung diskutiert werden sollte.

Was den ersten Teil anbelangt, so wurde der erwähnte Gesetzentwurf im Vorfeld im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung nicht erörtert, was eine Nichteinhaltung des Auftrags dieses Ausschusses sowie des Koalitionsvertrags darstellt. Selbstverständlich betrifft dieser Gesetzentwurf direkt die Arbeitsbedingungen in Luxemburg.

Darüber hinaus wurde dieser Gesetzentwurf nur auf Antrag zur Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer vorgelegt, die zu allen Gesetzentwürfen, die direkt oder indirekt die Interessen ihrer Versicherten betreffen, Stellung nehmen muss (was hier eindeutig der Fall ist).

Es versteht sich (fast) von selbst, dass der Inhalt des Gesetzentwurfs bedauerlich und ein Zeichen für eine verpasste Chance ist, das europäische Momentum zu nutzen, um die Situation der Arbeitnehmer in Luxemburg erheblich zu verbessern. Im Wesentlichen bringt der vorliegende Gesetzentwurf keine konkrete Verbesserung für die Arbeitnehmer in Bezug auf die Höhe des Mindestlohns, der nach wie

vor unzureichend ist, während Luxemburg die höchste Armutsgefährdungsquote für Arbeitnehmer im Euroraum aufweist.

— Sonntagsarbeit

Der vom Arbeitsminister vorgelegte Gesetzentwurf zur Sonntagsarbeit stellt die Umsetzung des Koalitionsvertrags der Regierung im Einzelhandel dar, der eine Reform des Arbeitsgesetzbuches angekündigt hatte, „um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sonntags bis zu acht Stunden zu arbeiten, während die Lohnerhöhung für alle geleisteten Arbeitsstunden beibehalten wird“.

Der Gesetzentwurf ist eine einseitige Entscheidung zur Liberalisierung der Sonntagsarbeit im Einzelhandel, dessen Beschäftigte bereits zu den schwächsten auf dem Arbeitsmarkt gehören, ohne Diskussion mit ihren Vertretern (abgesehen von einer kurzen Vorbesprechung im CPTÉ) und daher unter Missachtung des Sozialdialogs.

Dieser Gesetzentwurf missachtet die Rolle der Gewerkschaften in mehrfacher Hinsicht. Entgegen den Versprechungen des Arbeitsministers wurde dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung kein Gesetzentwurf zur Diskussion vorgelegt. Der Arbeitsminister begnügte sich mit einem einzigen isolierten Austausch über die Sonntagsarbeit.

Darüber hinaus stellt der Gesetzentwurf die Rolle von Kollektivverträgen bei der Organisation der Sonntagsarbeit in Frage und steht daher im Widerspruch zu den europäischen Verpflichtungen Luxemburgs.

Neue Herausforderungen

und die Notwendigkeit, den Sozialdialog im Namen des sozialen Fortschritts zu modernisieren

Trotz der bisherigen Erfolge steht der Sozialdialog vor neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit der grünen Transformation, der Digitalisierung und den wachsenden Bedürfnissen der Arbeitnehmer, einschließlich der mehr als 220.000 Grenzgänger, die einen erheblichen Teil der erwerbstätigen Bevölkerung ausmachen. Diese Fragen erfordern eine Stärkung der derzeitigen Mechanismen, um eine gleichberechtigte Einbeziehung der verschiedenen Interessengruppen zu gewährleisten.

Wie im Rest der Welt stehen auch die luxemburgische Wirtschaft und die Arbeitswelt vor enormen Herausforderungen in mehrfacher Hinsicht: wachsende Ungleichheiten und bedrohter sozialer Zusammenhalt, digitaler Strukturwandel und neuer und gestiegener Bedarf an Aus- und Weiterbildung, ökologischer Übergang, der erhebliche Investitionen und sozialen Ausgleich erfordert, geopolitischer Kontext und besorgniserregende Wahlergebnisse in vielen Ländern, usw.

In diesem Kontext der Unsicherheit und des Umbruchs ist es nicht angebracht, das luxemburgische Sozialmodell und den luxemburgischen Dialog zu schwächen und in Frage zu stellen (wie es die derzeitige Regierung beabsichtigt), die sich in den letzten Jahren bewährt haben, sondern sie im Gegenteil auf mehreren Ebenen zu stärken.

Die Instrumente der nationalen Verhandlungen und Steuerung im Tripartitemodus müssen weiterhin ernst genommen werden. Um Diskussionen und Lösungen zu gewährleisten, die die Interessen der Mehrheit der luxemburgischen Bürger

und der gesamten Arbeitswelt, die zum Wohlstand des Landes beiträgt, berücksichtigen, müssen die Gewerkschaften einbezogen werden und der bevorzugte Gesprächspartner der Regierung in den Diskussionen bleiben, die insbesondere die Bereiche der sozialen Sicherheit, der Besteuerung und der Arbeitswelt betreffen.

Was die sozialen Ungleichheiten betrifft, so ist die Stärkung der Gesetzgebung im Bereich der Kollektivverträge eines der wichtigsten Themen für den OGBL.

Der OGBL hat der Regierung konkrete Vorschläge unterbreitet, um den Deckungsgrad von 80% der Beschäftigten durch mehr Kollektivverträge auf Branchenebene zu erreichen. Branchenkollektivverträge sind nicht nur ein wirksames Instrument gegen Lohnungleichheit und prekäre Arbeitsbedingungen, sondern auch ein wichtiges Instrument gegen unfairen Wettbewerb zwischen Unternehmen und Sozialdumping.

Im Hinblick auf zukünftige Umstrukturierungen im Rahmen des ökologischen und digitalen Strukturwandels ist es auch notwendig, die Rechte der Personaldelegierten in den Unternehmen in den Verhandlungen, die diese Umstrukturierung mit sich bringt, zu stärken. Die Rechtsvorschriften über Sozialpläne und Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung müssen restriktiver werden und mehr Möglichkeiten für ein frühzeitiges Eingreifen der Arbeitnehmervertreter vorsehen.

Dasselbe gilt für das Altersmanagement in den Unternehmen. Angesichts der alternen Bevölkerung und des Arbeitskräftemangels müssen Unternehmen auch ein

konsequentes frühes Altersmanagement unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter umsetzen. Um dieses Ziel zu erreichen, muss das luxemburgische Parlament gesetzgeberisch tätig werden, um die erforderlichen Instrumente zu schaffen.

Der Bedarf an Weiterbildung wächst für alle Arbeitnehmer. Luxemburg ist jedoch weit davon entfernt, die europäischen Ziele und Empfehlungen in diesem Bereich zu erfüllen. Darüber hinaus konzentrieren sich die Weiterbildungsbemühungen in den Unternehmen häufig auf die bereits am besten qualifizierten Arbeitnehmer. Der OGBL fordert eine stärkere Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die Gestaltung der Weiterbildung in den Unternehmen und die Verankerung eines individuellen Rechts auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer. Auf nationaler Ebene muss das Weiterbildungsangebot von einem Tripartite-Gremium koordiniert und qualitativ überwacht werden.

Auch die Ausbildung der Personalvertreter muss überprüft und im Hinblick auf die neuen zu berücksichtigenden Themen (künstliche Intelligenz, Datenschutz, ökologischer Strukturwandel usw.) erweitert werden; Das Stundenguthaben für Weiterbildungen muss deutlich erhöht werden, um in Zukunft einen hochrangigen und gleichberechtigten Sozialdialog zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu ermöglichen.

Denn wir sind die Wirtschaft!



Ni eleng géint sozial Ongerech- tegkeet!

Gidd Member: hello.ogbl.lu

ogbl.lu — [@](#) [f](#) [X](#)

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT