

aktuell

#1 2025 | DAS MAGAZIN DES OGBL

OGBL

NEE

R LIBERALISIERUNG
DEN ÖFFNUNGSZÄITEN
gewerkschaftsfront.lu

NON

LA LIBÉRALISATION DES
HEURES D'OUVERTURE

fro

VUN DEN ÖFFN

gewerk

OGBL

NON
À LA
HEURE

front

DOSSIER
Wahlen
CHFEP

Eine Gewerkschaftsfront

wie es sie noch nie gab

**gegen die massiven Attacken von
Regierung und Patronat**

AKTUELL – Das Magazin des OGBL

Herausgeber

OGBL „Onofhängege
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

Verantwortlich für die Redaktion
Nora Back

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

Verantwortlicher Herausgeber
für Belgien
Adrien Nuijten
17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

Druck
Editpress
Februar 2025

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

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-23
<ul style="list-style-type: none"> → Eine Gewerkschaftsfront, wie es sie noch nie gab, um das luxemburgische Sozialmodell zu verteidigen → Die Arbeitnehmer im Handel organisieren sich angesichts der drohenden Liberalisierung der Öffnungszeiten → „Schwätz Mat!“ hat nicht überzeugt → Eine Regierung, die ihren eigenen Zielen völlig widerspricht → Austausch der CSV-Fraktion mit den Gewerkschaften OGBL und LCGB → Gehälterabkommen für den Öffentlichen Dienst: Einige Verbesserungen, aber auch verpasste Chancen für mehr soziale Gerechtigkeit 	
◆ Nachrichten von der Basis	S 24-51
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Grenzgänger	S 52-53
<ul style="list-style-type: none"> → Deutsche Grenzgänger: Eine unzulässige Steuermaßnahme angesichts der neuen steuerlichen Ungleichbehandlung → Französisch-luxemburgisches Steuerabkommen: OGBL setzt sich weiterhin im Interesse der französischen Grenzgänger ein 	
◆ Ansichten	S 54-55
→ Status behinderter Arbeitnehmer: Eine grundlegende Reform ist notwendig!	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 56-59
◆ Praktische Fragen & Infos	S 60-63
◆ Verschiedenes	S 64-67



DOSSIER

Wahlen der Kammer der Staatsbeamten und -angestellten

Die nächsten Monate werden entscheidend sein!

Nach den wiederholten Angriffen der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und auf die Rechte der Arbeitnehmer und Rentner in den letzten Monaten, kann man sagen, dass sich das soziale Klima in Luxemburg derzeit stark verschlechtert hat. Die Neuigkeit zu Beginn des Jahres ist, dass angesichts der beispiellosen Infragestellung unseres luxemburgischen Sozialmodells der OGBL und der LCGB beschlossen haben, ihre Allianz zu verstärken und ihre Kräfte im Rahmen einer völlig neuartigen Gewerkschaftsfront, zu vereinen, die manche bereits als historisch bezeichnen.

Die nächsten Monate werden zweifellos entscheidend sein. Der Premierminister kündigte im Januar an, den Sozialdialog wieder aufnehmen zu wollen und zu diesem Zweck demnächst einen "Sozialtisch" in Tripartite-Zusammensetzung zu organisieren, der alle derzeit umstrittenen Themen behandeln soll. Die neue Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB ist bereit, dies zu tun, vorausgesetzt jedoch, dass dieses Treffen eine echte Verhandlung zwischen den Sozialpartnern ermöglicht und sich nicht auf ein Spektakel für die Galerie reduziert, damit die Regierung am Ende machen kann, was sie will.

In der Zwischenzeit hat die neue Gewerk-

schaftsfront bereits eine nationale Demonstration für den 28. Juni angekündigt. Bis dahin ist die Regierung aufgerufen, ihre Positionen zu überdenken, zur Vernunft zu kommen und endlich die Arbeitnehmer und die, die sie vertreten, zu respektieren. Auf den folgenden Seiten gehen wir ausführlich auf die verschiedenen Angriffe der Regierung und die Bildung einer beispiellosen Gewerkschaftsfront zwischen OGBL und LCGB ein.

Das Schwerpunktdossier, das wir Ihnen diesmal anbieten, ist den Wahlen zur Kammer der Beamten und öffentlichen Angestellten gewidmet, die im März stattfinden werden. Darin finden Sie die Programme des OGBL sowie seine Kandidaten in den verschiedenen Gruppen.

Ansonsten finden Sie natürlich wie gewohnt in dieser neuen Ausgabe des *Aktuell* alles, was in den letzten Wochen die soziale Aktualität des Landes geprägt hat, die aktuellen Konflikte in den Betrieben, die Verhandlungsergebnisse des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und nicht zu vergessen die Aktualität der anderen Strukturen des OGBL

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



Eine Gewerkschaftsfront,
wie es sie noch nie gab

10



Die Arbeitnehmer im
Handel organisieren sich

14



Donnerstag, 6. Februar 2025 im Gewerkschaftscasino in Bonneweg. Mehr als 350 Delegierte und Militanten aus dem Handelssektor folgten dem Aufruf der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB, um NEIN zur angekündigten Liberalisierung der Öffnungszeiten zu sagen.





Schutz der Arbeitnehmer vor den Risiken des Klimawandels

Die Arbeitnehmerkammer (CSL) hat Anfang Februar ein 15-seitiges Papier über die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsbedingungen veröffentlicht. Der kontinuierliche Anstieg der Durchschnittstemperaturen und die Zunahme von Hitzewellen stellen die Arbeitswelt vor große Herausforderungen.

Eine der Schlussfolgerungen der CSL ist, dass das Gesetz vom 17. Juni 1994 über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (= Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) nicht ausreicht, um den Schutz der Arbeitnehmer vor den vielfältigen Risiken des Klimawandels zu gewährleisten. Denn diese enthält weder die technischen Details, die für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen erforderlich sind, noch die Grenzwerte, auf die sich diese Maßnahmen stützen können. Die CSL ist in diesem Zusammenhang der Ansicht, dass daher eine klare Liste von Anforderungen und Präferenzen auf europäischer Ebene erstellt werden sollte, um zu verhindern, dass es zu ungleichen Schutzmaßnahmen für verschiedene Wirtschaftszweige und Mitgliedstaaten kommt.

Die CSL fordert die Regierung außerdem auf, dringend einen präventiven nationalen Aktionsplan zum Schutz der Beschäftigten vor den Gesundheitsrisiken des Klimawandels einzuführen, den Klimawandel weiter zu bekämpfen, Klimarisiken in die Arbeitsschutzpolitik einzubeziehen, eine Risikoüberwachung und -bewertung einzuführen, Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme zu verstärken und einen einheitlichen nationalen arbeitsmedizinischen Dienst einzurichten, um die Unabhängigkeit und eine wirksame Betreuung der exponierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Die Mitteilung ist zu finden unter:
www.csl.lu



CSL

Neujahrsempfang der CSL

Der große Saal des Cercle Cité in Luxemburg war am 16. Januar wieder schwarz von Leuten, um den traditionellen Neujahrsempfang der Arbeitnehmerkammer (CSL) beizuwohnen. Natürlich waren zahlreiche Gewerkschafter anwesend, aber auch viele politische Persönlichkeiten, darunter eine Reihe von Ministern sowie Diplomaten oder auch zahlreiche Vertreter der Zivilgesellschaft

In ihrer Rede ging die Präsidentin der CSL, Nora Back, natürlich auf das vergangene Jahr ein, das für die von ihr geleitete Institution ein sehr arbeitsreiches Jahr war. Die CSL feierte ihr 100-jähriges Bestehen. Dann gab es die Wahlen zur Arbeitnehmerkammer. „Und dann, als wir dachten, wir könnten in Ruhe mit der Arbeit beginnen, ging der Stress weiter, denn wir hatten eine neue Regierung“, sagte sie ironisch vor der Menge, in deren erster Reihe einige der Minister standen, mit denen das Gewerkschaftslager seit mehreren Monaten im Clinch liegt.

Nora Back ging dann auf verschiedene Themen ein, wie die ungerechte Besteuerung im Land, die besorgniserregende soziale Lage, die laufenden Konflikte mit der Regierung in Bezug auf Kollektivverträge und Arbeitszeiten, die Umwelt oder auch die Berufsbildung.

Aber ein bestimmtes Thema und vor allem das, was die Präsidentin der CSL dazu zu sagen hatte, wird den Gästen

sicherlich im Gedächtnis geblieben sein. Gegenüber der Ministerin für soziale Sicherheit, die im vergangenen Herbst eine Debatte über die Zukunft des Rentensystems angestoßen hatte, wollte Nora Back nämlich einige „Unwahrheiten, die von einigen Akteuren in den Raum gestellt wurden“ bezüglich des aktuellen Rentenniveaus richtigstellen und zitierte „Zahlen, die Arbeitgeber und Politiker nicht allzu gerne nennen“.

So erinnerte sie daran, dass die durchschnittliche Rente in Luxemburg im allgemeinen System bei Bewohnern 3.350 Euro pro Monat beträgt, dass der durchschnittliche Preis für ein Zimmer in einem Pflegeheim 3.300 Euro beträgt, dass 80 % der Rentner eine Rente von weniger als 5 000 Euro erhalten, dass nur 0,17 % der Rentner eine Rente von mehr als 8 500 Euro haben, dass die Mindestrente weit unter dem vom Statoc berechneten Referenzbudget für ein „normales Leben“ und auch weit unter der Armutsgefährdungsschwelle liegt. Nora Back wies auch darauf hin, dass sich die Armutsquote unter Rentnern in Luxemburg innerhalb von zehn Jahren verdoppelt hat, bevor sie die Minister vor ihr zur Rede stellte: „Will diese Regierung, dass diese Quote weiter steigt, indem sie beispielsweise das Rentenajustement in Frage stellt?“. Und sie erinnerte daran, dass die CSL sich gegen jede Verschlechterung des Rentensystems wehren werde. ■

Festival des Migrations →

Besuchen Sie uns auf dem 42. "Festival des Migrations, des Cultures et de la Citoyenneté", das am 15. & 16. März 2025 im Luxexpo The Box stattfindet.

Der OGBL wird dort mit einem Stand vertreten sein, wo Sie unter anderem nützliche Informationen und die Expertise unserer Berater in allen Fragen rund um die Arbeitswelt und die soziale Sicherheit erhalten können.



Der OGBL-Nationalkongress steht bevor

Der OGBL wird am 28. und 29. März 2025 seinen 9./XXXIV. ordentlichen Nationalkongress im Luxexpo The Box in Luxemburg abhalten. Der ordentliche Nationalkongress, der alle 5 Jahre stattfindet, ist die höchste Instanz des OGBL. Es werden rund 500 Delegierte erwartet, die alle OGBL-Strukturen vertreten. Streng genommen wird es sich um den 9. ordentlichen Kongress des OGBL handeln, der 1979 gegründet wurde. Der OGBL ist jedoch auch der direkte Nachfolger der beiden ersten freien Gewerkschaften in der luxemburgischen Industrie, darunter der Berg- und Hüttenarbeiterverband (BHAV), der seinen ersten Kongress 1917 abhielt und für den es somit der 34. Kongress ist.

42°

festival

des Migrations, des cultures & de la citoyenneté

Salon du Livre & des Cultures

Artsmanif

15-16 mars 2025
Luxexpo - The Box
Luxembourg

CLAE présente

LUXEMBOURG

www.festivaldesmigrations.lu

Partenaires Médias: RTL, Luxemburger Wort, virgule, contacto, LATINA, R/DIARJ

Trump, Musk und der Aufstieg der extremen Rechten in Europa

**Eine Warnung für Arbeitnehmer und
ihre Familien in Luxemburg und Europa**

Während Europa mit einem Aufstieg rechtsextremer Kräfte konfrontiert ist und Figuren wie Donald Trump und Elon Musk in den USA eine gefährliche und ultraliberale Agenda diktieren, kann es sich Luxemburg nicht leisten, diese Tendenzen zu ignorieren. Anstatt eine neoliberale Politik zu befürworten, die die Konzentration von Reichtum und die Prekarisierung der Arbeit fördert, sollte die luxemburgische Regierung besser mit gutem Beispiel vorangehen. Angesichts der zahlreichen Angriffe, denen wir in diesen Zeiten ausgesetzt sind (auf die Kollektivverträge, die Arbeitszeit, die Ladenöffnungszeiten, die Renten, das Demonstrationsrecht und vieles mehr), sehen wir uns gezwungen, unsere Kräfte in der nie zuvor dagewesenen Gewerkschaftsfront zwischen OGBL und LCGB zu bündeln. Wenn wir jetzt nicht handeln, laufen wir Gefahr, dass unser Sozialmodell und unsere gewerkschaftlichen Errungenschaften in Frage gestellt werden.

In den USA sind Donald Trump und Elon Musk die Schlüsselfiguren eines wilden und ungezügeltten Kapitalismus, für den die Arbeitnehmerrechte nichts anderes als Hindernisse für den Profit darstellen. Trump hat durch Steuersenkungen für Großunternehmen und Angriffe auf die Gewerkschaften die soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit verstärkt.

Musk wiederum verkörpert einen Arbeitgeber, der die Positionen der Arbeitnehmer offen missachtet, indem er die gewerkschaftliche Organisation bei Tesla verhindert und den Arbeitnehmern miserable Arbeitsbedingungen aufzwingt.

Leider sind diese Figuren keine Einzelfälle, sondern Beispiele für eine herrschende Klasse, die auch in Europa versucht, einen völlig deregulierten Arbeitsmarkt durchzusetzen, der die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer abschafft.

In Europa stellt der Aufstieg der extremen Rechten eine echte Gefahr für unsere Demokratien dar. Dabei geht es nicht nur um nationalistische und faschistische Rhetorik, sondern auch um gewerkschaftsfeindliche und gegen den Schutz der Arbeitnehmer gerichtete Äußerungen.

In Frankreich, Italien, Deutschland, den Niederlanden und vielen anderen Mitgliedstaa-

ten, sogar in Luxemburg, prangern rechte und rechtsextreme Parolen ein angebliches Übermaß an sozialen Regelungen und progressiven Steuern an, während sie gleichzeitig eine Politik vorschlagen, die die Reichen begünstigt und die Arbeitnehmer und ihre Familien noch stärker in die Unsicherheit treibt.

In Luxemburg erleben wir unter dem Deckmantel der Modernisierung und Wettbewerbsfähigkeit den Versuch, die Arbeit zu flexibilisieren, Angriffe auf die sozialen Errungenschaften, auf die Löhne und die Renten der Menschen, die letztlich zu einer Verstärkung der Ungleichheiten führen.

Die Lebenshaltungskosten, einschließlich der Wohnkosten, explodieren, während Großunternehmen und große Vermögen von günstigen steuerlichen Rahmenbedingungen profitieren.

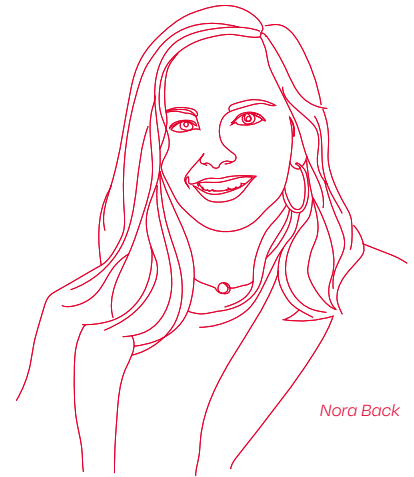
Angesichts all der Angriffe, denen wir derzeit ausgesetzt sind, ist gewerkschaftliches Handeln mehr denn je von entscheidender Bedeutung. Der OGBL verteidigt weiterhin seine Werte, das Interesse derer, die für ihren Lohn arbeiten, derer, die eine wohlverdiente Rente haben, für die sie hart gearbeitet haben. Wir kämpfen gemeinsam für unser Sozialmodell, das auf Gerechtigkeit und Solidarität beruht, für gute Löhne, für eine gerechte Besteuerung, für ein starkes staatliches Rentensystem.

Die luxemburgischen Arbeitnehmer, ob in Luxemburg wohnend oder Grenzgänger, müssen verstehen, dass der Aufstieg der rechtsextremen Kräfte und das neoliberale Abdriften zwei Seiten derselben Medaille sind.

Daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir unser kollektives Engagement verstärken und unser luxemburgisches Sozialmodell mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln verteidigen.

Und dies, indem wir unsere Kräfte bündeln und in der neuen Gewerkschaftsfront zusammenführen. Wir rufen schon jetzt alle dazu auf, an der großen nationalen Demonstration am 28. Juni 2025 teilzunehmen.

Nora Back,
Präsidentin des OGBL



Nora Back



Eine Gewerkschaftsfront, wie es sie noch nie gab, um das luxemburgische Sozialmodell zu verteidigen



Im Rahmen ihrer neuartigen Allianz haben OGBL und LCGB eine neue, gemeinsame Internetseite unter der Adresse www.gewerkschaftsfront.lu ins Netz gestellt.

Dort finden Sie alle Informationen über die gemeinsamen Aktionen

Eine frontale Infrastellung der Grundlagen, auf denen die Aushandlung von Kollektivverträgen beruht, die geplante Ausweitung der maximal zulässigen Arbeitszeit an Sonntagen, die Ankündigung einer fast vollständigen Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel, die allgemeine Androhung einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, systematische Versuche, die Gewerkschaften zu umgehen, und nicht zuletzt die beunruhigende Richtung, die die Ministerin für soziale Sicherheit der Debatte über die Zukunft unseres öffentlichen Rentensystems gegeben hat: Die patronatsfreundlichen Angriffe der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und Rechte der Arbeitnehmer und Rentner haben sich in den letzten Monaten vervielfacht.

„Wir sind derzeit Angriffen von Seiten der Politik und der Arbeitgeber ausgesetzt, wie wir sie seit Jahrzehnten nicht mehr erlebt haben. Wir stehen wirklich am Scheideweg der Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg“, erklärte die Präsidentin des OGBL, Nora Back, am 28. Januar anlässlich einer gemeinsamen Pressekonferenz

mit dem LCGB. „Wir müssen uns verteidigen. Vielleicht müssen wir uns auch anders verteidigen als in der Vergangenheit. Aus diesem Grund haben wir beschlossen, der Gewerkschaftsallianz zwischen OGBL und LCGB eine neue Dimension zu verleihen“, kündigte die OGBL-Präsidentin an der Seite des LCGB-Präsidenten an.

Angesichts der massiven Angriffe der Regierung auf die sozialen Errungenschaften und Rechte haben die beiden national repräsentativen Gewerkschaften beschlossen, ihre Zusammenarbeit auf eine qualitativ neue Stufe zu heben, indem sie ihre Kräfte im Rahmen einer völlig neuen Gewerkschaftsfront bündeln. Die Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB hat sich bereits eine visuelle Identität gegeben, verfügt über eine eigene Website und hat auch bereits eine Reihe von Aktionen für die kommenden Monate geplant.

Die Beziehung mit und das Vertrauen der Gewerkschaften gegenüber der Regierung wurden auf eine harte Probe gestellt



Die Abgeordneten stimmten am 21. Januar einstimmig für einen Antrag, in dem die Regierung aufgefordert wurde, „weiterhin die ausschließliche Rolle der Gewerkschaften bei der Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen, die eine allgemeine nationale Repräsentativität oder eine sektorale Repräsentativität nachweisen können, anzuerkennen“. Diese Rolle war vom Arbeitsminister seit Oktober letzten Jahres in Frage gestellt worden. Es sei darauf hingewiesen, dass die Abgeordneten der CSV-DP-Mehrheit noch vor einigen Monaten einen in allen Punkten identischen Antrag abgelehnt hatten. Der Einsatz hat sich gelohnt. Aber der Kampf geht weiter...

Am 14. Januar hatte Premierminister Luc Frieden nach einem Treffen mit den beiden Gewerkschaften versucht, die Wogen nach Monaten wiederholter Provokationen seitens einiger Mitglieder der Exekutive zu glätten, indem er insbesondere ankündigte, dass „in den nächsten Wochen oder Monaten“ ein großer «Sozialtisch» mit Tripartitecharakter (Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgeber) stattfinden würde, der sich mit den derzeit strittigen Themen befassen sollte.

Die Gewerkschaftsfront begrüßt zwar die Initiative des Premierministers zur Wiederaufnahme des Sozialdialogs, ist jedoch derzeit noch sehr vorsichtig. Die letzten Monate haben die Beziehung und das Vertrauen der Gewerkschaften in die Regierung auf eine harte Probe gestellt. Von nun an erwarten der OGBL und der LCGB konkrete Handlungen seitens der Exekutive. Und in der Zwischenzeit wird ihre Opposition weiter an Bedeutung gewinnen und die Mobilisierung in den Betrieben fortgesetzt werden.

Es muss auch gesagt werden, dass die Presseerklärungen des Premierministers hinsichtlich seiner eigentlichen Absichten, insbesondere in der Frage der Kollektivverträge, sehr zweideutig bleiben. Nachdem der Arbeitsminister im vergangenen Jahr versucht hatte, die Gewerkschaften zu verunglimpfen und zu umgehen, hat er bislang weder einen neuen nationalen Aktionsplan zur Förderung von Kollektivvertragsverhandlungen vorgelegt noch zu den Vorschlägen der Gewerkschaften Stellung genommen. Sein Gesetzentwurf zur Ausweitung der Sonntagsarbeit und der Entwurf zur Umsetzung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU stehen noch auf der Tagesordnung der Abgeordnetenkammer. Dasselbe gilt übrigens auch für den inakzeptablen Gesetzentwurf des Wirtschaftsministers, mit dem die Öffnungszeiten im Handel vollständig liberalisiert werden sollen. Und die Gewerkschaften befürchten auch die bevorstehenden Vorschläge der Ministerin für soziale Sicherheit zur Zukunft unseres Rentensystems.

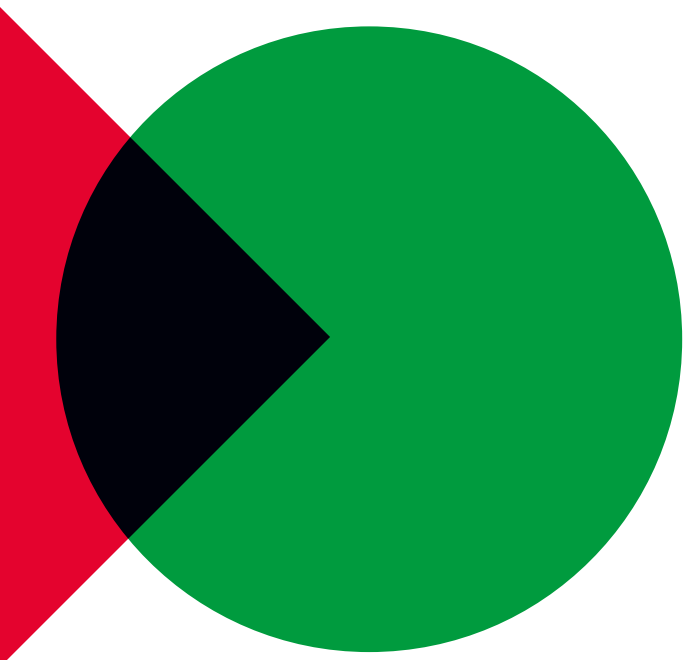
„Wir werden auf diesen ‘Sozialtisch’ gehen. Wir verlangen nach einem solchen Sozialdialog“, lässt die OGBL-Präsidentin verlauten, aber für die Gewerkschaftsfront muss dieser Sozialtisch zu einer echten Verhandlung zwischen den Sozialpartnern führen. Die Gewerkschaften werden nicht akzeptieren, dass er sich in eine Plauderstunde verwandelt, an deren Ende die Regierung

einseitig über die zu treffenden Maßnahmen entscheidet. Die Gewerkschaftsfront appelliert auch an die Regierung, den Sozialtisch so schnell wie möglich zu organisieren. Bisher wurde noch kein Datum bekanntgegeben. Der OGBL und der LCGB fordern außerdem, dass der Gesetzgebungsprozess zu den verschiedenen Dossiers, die Gegenstand des Sozialtisches sein sollen, eingefroren wird und dass bis zum Abschluss der Verhandlungen zwischen der Regierung, den Gewerkschaften und dem Patronat keine neuen Sitzungen im Rahmen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ) organisiert werden.

Mittlerweile hat die Gewerkschaftsfront bereits angekündigt, am 28. Juni eine große landesweite Demonstration zu organisieren. „Das ist in genau fünf Monaten. Fünf Monate, um die Regierung dazu zu bringen, ihre Positionen zu überdenken. Fünf Monate, um ernsthaft zu verhandeln. Fünf Monate, um Lösungen zu finden und zu Ergebnissen zu kommen. Fünf Monate, damit die Regierung zur Vernunft kommt. Bis dahin und ab heute beginnen die gewerkschaftlichen Aktionen“, schloss die OGBL-Präsidentin.

Die Videoaufzeichnung der Pressekonferenz ist auf dem OGBL-YouTube-Kanal sowie auf dem neuen Kanal der Gewerkschaftsfront OGBL-LCGB verfügbar.

SAVE THE
DATE



**Große
nationale
Kundgebung
28.06.2025**

gewerkschaftsfront.lu

 **OGB·L**  **LCGB**

Die Arbeitnehmer im Handel organisieren sich angesichts der drohenden Liberalisierung der Öffnungszeiten

Mehr als 350 Delegierte des Handelssektors sowie Militanten von OGBL und LCGB sind am 6. Februar im Gewerkschaftskasino von Bonneweg dem Aufruf der Gewerkschaftsfront in großer Zahl gefolgt, um im Rahmen einer ersten Kundgebung **NEIN zur Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handel zu sagen. Am Vortag hatten Militanten des OGBL und des LCGB ebenfalls bereits eine erste Sensibilisierungsaktion vor der Abgeordnetenversammlung durchgeführt und bei dieser Gelegenheit die Mitglieder des Parlamentsausschusses angesprochen, der mit dem fraglichen Gesetzentwurf befasst ist, der im Dezember von Wirtschaftsminister Lex Delles eingebracht worden war.**

„Herr Delles, Ihre Öffnungszeiten sind unsere Arbeitszeiten“, erinnerte David Angel, Zentralsekretär des Syndikats Handel des OGBL, die am 6. Februar versammelten Delegierten. Eine Studie des LISER, die 2018 vom Wirtschaftsministerium selbst in Auftrag gegeben wurde, hatte ebenfalls bereits ergeben, dass die überwältigende Mehrheit der Beschäftigten im Handel es vorzieht, überhaupt nicht am Sonntag oder spät abends zu arbeiten, und dass dies schwerwiegende Folgen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer hat. Die Studie hatte auch aufgezeigt, dass eine Liberalisierung große Unternehmen gegenüber kleinen begünstigt und die Probleme der Attraktivität kleiner Handwerker und Händler verschärft.

Neben der geplanten Ausweitung der sonntäglichen Arbeitszeiten von 4 auf 8 Stunden würde diese extreme Ausweitung der Öffnungs- und Arbeitszeiten, wie sie der Minister vorsieht, einen weitreichenden sozialen Rückschritt darstellen und jede Möglichkeit des Familien- und Privatlebens für die 50.000 betroffenen Arbeitnehmer zerstören. „Was hier geplant ist, ist nichts anderes als eine völlige Liberalisierung der

Öffnungszeiten, auch wenn der Minister das Gegenteil behauptet. Wer geht schon zwischen 22 Uhr und 5 Uhr morgens einkaufen?“, so David Angel ironisch.

Unter dem Deckmantel einer sogenannten Modernisierung greift die Regierung hier in Wirklichkeit frontal das Privat- und Familienleben, die ehrenamtlichen und kulturellen Aktivitäten von 50.000 Beschäftigten im Handel an. „Von welcher Modernität sprechen sie? Es ist absolut nichts Modernes daran, seinem Chef 24 Stunden am Tag, sieben Tage die Woche zur Verfügung zu stehen. Es ist nichts Modernes daran, seine Freizeit nur mit Konsum in Supermärkten oder Einkaufspassagen verbringen zu können. Es ist nichts Modernes an einer Welt, in der der Kleinhandel langsam stirbt, während einige große multinationale Konzerne den Kuchen unter sich aufteilen!

Es ist nichts Modernes an einer Welt, in der wir nur arbeiten oder konsumieren können. Und eine solche Welt wollen wir nicht“, macht David Angel unter dem Applaus des Gewerkschaftscasinos deutlich.

Bei genauerem Hinsehen ist das, was die Regierung mit diesem Reformprojekt, aber auch im weiteren Sinne mit den anderen antisozialen Angriffen, die in Vorbereitung sind, vorbereitet, weit von einer Modernisierung entfernt, sondern gleicht vielmehr einer Rückkehr in die Vergangenheit.

Die OGBL- und LCGB-Delegierten des Handelssektors haben am 6. Februar ein sehr klares Signal gesetzt: Sie werden Widerstand leisten und nicht aufhören zu kämpfen. Der OGBL und der LCGB haben bereits weitere Aktionen in den kommenden Wochen geplant.





Was der unannehmbare Regierungsentwurf vorsieht

- Verallgemeinerung der Öffnungszeiten von 5.00 bis 22.00 Uhr an Wochentagen; von 5.00 bis 19.00 Uhr an Samstagen, Sonn- und Feiertagen.
- Von 11 Feiertagen im Jahr wird die Verpflichtung zur Schließung nur an drei bestimmten Feiertagen (1. Januar, 1. Mai, 25. Dezember) beibehalten.
- Diese neue Kategorisierung der Feiertage in acht Arbeitstage und drei arbeitsfreie Tage wird auch zu zwei Kategorien von Feiertagsvortagen führen: Öffnung bis 19.00 Uhr für die Vortage von Feiertagen, an denen gearbeitet werden kann, und bis 18.00 Uhr für die Vortage von arbeitsfreien Feiertagen. In Bezug auf die Feiertage gibt es also je nach den Plänen des Ministers vier mögliche Szenarien.
- Die Möglichkeit, 24 Stunden lang ohne Unterbrechung zu öffnen, soll von einmal auf zweimal im Jahr verdoppelt werden.





9.984

neue

Mitglieder

2024

2024 sind 9.984 Menschen eines Tages aufgestanden und haben sich entschieden, dem OGBL beizutreten. Ein Rekordjahr für den OGBL seit seiner Gründung 1979, was neue Mitglieder betrifft! Und da wagen es einige zu behaupten, die Gewerkschaften seien überholt...

hello.ogbl.lu

ogbl.lu

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

[X OGBL_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)

OGB·L
— DIE GEWERKSCHAFT

„Schwätz Mat!“ hat nicht überzeugt

Nach der Veröffentlichung der Ergebnisse der öffentlichen Online-Konsultation „Schwätz Mat!“ stellen die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB fest, dass der „breite Konsultationsprozess“ der Regierung in erster Linie eine politische Kommunikationskampagne war und nicht wie angekündigt ein echter Beteiligungsprozess.

Mit nur 2.000 Beiträgen für eine betroffene Population von ungefähr 650.000 Versicherten, davon mehr als 500.000 Beitragszahler und mehr als 150.000 Begünstigte (= IGSS-Zahlen für das allgemeine Rentenversicherungssystem - Jahresdurchschnitt 2023), kann diese Konsultation keinesfalls als Erfolg angesehen werden. OGBL und LCGB sind der Meinung, dass eine so geringe Beteiligung, die nur 0,3 % der betroffenen Personen entspricht, sogar einen klaren Misserfolg darstellt.

Außerdem scheinen bei einer Konsultation, zu der nur 2.000 Beiträge eingegangen sind, die berichteten Kosten von rund 140.000 Euro kaum zu rechtfertigen zu sein. Im Verhältnis zur Anzahl der Antworten entspricht dies einem Aufwand von rund 70 Euro pro Beitrag. Angesichts der aktuellen Lage fragen sich der OGBL und der LCGB, ob es sinnvoll ist, öffentliche Mittel in dieser Höhe für derart bescheidene Ergebnisse einzusetzen.

Darüber hinaus ist zu betonen, dass von diesen Beiträgen 734 Antworten identisch waren und sich insbesondere auf Aspekte der Sicherung des Systems bezogen. Es ist mehr als erstaunlich, dass laut dem vom Ministerium veröffentlichten Abschlussbericht diese Beiträge bei der qualitativen Analyse nur einmal berücksichtigt wurden, während sie bei den quantitativen Analysen einzeln gezählt wurden. Mit anderen Worten: Diese Einzelstimmen wurden in Gesamtkategorien verwässert, ein Vorgehen, das den eigentlichen Geist der Konsultation verrät.

Wie dem auch sei, die beiden Gewerkschaften stellen dennoch fest, dass die große Mehrheit der Personen, die an dieser Konsultation teilgenommen haben, das derzeitige System unter Beibehaltung seiner grundlegenden Struktur erhalten möchte und sich weitgehend den gewerkschaftlichen Forderungen anschließt. Daher ist es unerlässlich, zusätzliche Einnahmen in der Zukunft zu schaffen, um das öffentliche System zu stärken und es so für alle zukunftssicher zu machen.



Für den OGBL und den LCGB ist klar, dass das einzige Ziel von „Schwätz mat!“ darin bestand, die Illusion einer öffentlichen Beteiligung zu schaffen und gleichzeitig die Gewerkschaften als Sozialpartner an den Rand zu drängen. Für die Gewerkschaften war und ist diese Strategie offensichtlich durch den Wunsch motiviert, eine zu starke Opposition gegen ein politisches Programm zu vermeiden, das die sozialen Errungenschaften verschlechtern könnte.

„Schwätz Mat!“ ist also ein misslungener Coup, der von überhöhten Kosten, einer zweifelhaften Repräsentativität und dem Fehlen eines echten Willens zum Sozialdialog geprägt ist■

Angesichts der „Dialogphase“, die nun beginnen soll, fordern OGBL und LCGB die Regierung auf, endlich einen echten Sozialdialog einzuführen, der die im Verwaltungsrat der nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) vertretenen Sozialpartner eng einbindet, nicht nur in den Expertengesprächen, sondern vor allem in der entscheidendsten Phase: derjenigen der Suche nach Pisten, die definitiv verfolgt werden sollen. Als Sozialpartner sind der OGBL und der LCGB durch ihre Rolle als Verwalter der CNAP nicht nur echte Experten auf diesem Gebiet, sondern auch die legitimen Vertreter aller Versicherten, die zur Finanzierung unseres Rentensystems beitragen.



↑
Carlos Pereira
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands



↑
Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Eine Regierung, die ihren eigenen Zielen völlig widerspricht

Die Sozialversicherung ist weit mehr als nur ein soziales Sicherheitsnetz. Sie ist das Erbe der Kämpfe der Arbeiterschaft und ist eine der Grundlagen für eine gerechte und solidarische Gesellschaft, die die Wirtschaft in den Dienst der Menschen stellt und nicht umgekehrt.

Seit den 1980^{er}-Jahren versucht die neoliberale Ideologie jedoch, die Grundlagen dieses Modells schrittweise zu untergraben. Auch heute noch versucht die aktuelle Regierung, getrieben von diesem Neoliberalismus à la Thatcher und Reagan, unsere sozialen Errungenschaften zu schwächen, indem sie die Wettbewerbsfähigkeit erneut zur absoluten Priorität der Wirtschaftspolitik macht und dabei alles andere vernachlässigt.

Die Debatte um die Renten, die in der Presse ungeschickt von einer Regierung ausgelöst wurde, die im Wahlkampf nicht davon gesprochen hatte, in Kombination mit den beispiellosen Angriffen, die unsere Kollektivverträge schwächen sollen, zeigt, dass wir heute mehr denn je unsere sozialen Errungenschaften gegen jeglichen progressiven Abbau verteidigen müssen.

Und der OGBL warnt: Der Kreuzzug gegen die sozialen Errungenschaften kann sich als fatal erweisen, gerade auch für die viel beschworene Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes.

Es wird immer offensichtlicher, dass die Arbeitgeber sowie die Regierung an dem Ast sägen, auf dem sie sitzen. Während sich die wirtschaftlichen und sozialen Krisen häufen, sollte die Reform und vor allem die Stärkung unseres Sozialversicherungssystems die oberste Priorität für eine Gesellschaft sein, die widerstandsfähiger werden will und muss.

Denn angesichts eines zunehmend internationalen und wettbewerbsorientierten Arbeitsmarktes, auf dem die berufliche Mobilität stetig zunimmt, kann ein robustes und integratives System der Sozialversicherung zu einem entscheidenden Vorteil werden, wenn es darum geht, Arbeitnehmer anzuziehen und zu binden.

Wenn es um Wettbewerbsfähigkeit geht, wäre es



daher schädlich, ein so entscheidendes Element wie die Sozialversicherung zu unterschätzen. Für die Arbeitnehmer verkörpert sie ein Versprechen der Stabilität angesichts der Unwägbarkeiten des Lebens: Krankheit, Unfälle, Arbeitslosigkeit und Alter. Durch die Stärkung seines verlässlichen und umfassenden Pflichtversicherungssystems würde Luxemburg Unsicherheiten reduzieren, ein Gefühl der Sicherheit schaffen und damit die Attraktivität des Landes steigern. Die Arbeitnehmer von heute suchen in der Tat nach Arbeitsumgebungen, die ihnen im Falle eines Schicksalsschlags Schutz bieten.

In ihrer Studie „Welches OECD-Land bietet die besten Bedingungen für internationale Talente?“ untersuchte die OECD die Faktoren, die die Entscheidung von qualifizierten Arbeitskräften, in ein anderes Land zu ziehen, beeinflussen. Die Studie hebt gerade her-

vor, dass Unternehmen, die in einem Umfeld mit starker sozialer Sicherheit tätig sind, nicht nur bei der Einstellung attraktiver sind, sondern auch ihre Mitarbeiter stärker an sich binden. Ein Arbeitnehmer, der weiß, dass er sich auf bezahlten Krankheitsurlaub, medizinische Versorgung oder eine solide Rente verlassen kann, wird sich weniger wahrscheinlich anderswo nach Möglichkeiten umsehen.

Leider ist die luxemburgische Regierung dabei, das Gegenteil zu tun, indem sie die rein wirtschaftlichen und engstirnigen Mantras der Arbeitgeber übernimmt, denen zufolge ein Arbeitnehmer einfach gleichbedeutend mit einer Ausgabe ist. Bei dem Ver-

Dabei ist das keine Hexerei. Die von den national repräsentativen Gewerkschaften in Kollektivverträgen ausgehandelten Leistungen wie Löhne, Urlaub oder Arbeitszeitregelungen spielen eine Schlüsselrolle für die Stärke unseres Wirtschaftssystems und damit für seine Attraktivität. Dieses luxemburgische Modell garantiert seit Jahrzehnten den sozialen Frieden, was insbesondere für multinationale Unternehmen von Interesse sein dürfte.

Zweitens bildet ein solides System der Sozialversicherung das Fundament, auf dem alles andere aufbaut. Deshalb muss sich das System ständig weiterentwickeln, um den sozialen und wirtschaftlichen



such, einerseits die Löhne durch Kollektivverträge und andererseits die Renten anzugreifen, scheinen die Politiker vor allem zu ignorieren, dass die Hauptantriebskraft einer Volkswirtschaft die Arbeitnehmer sind, die sie in jeder Hinsicht am Laufen halten.

In diesem Zusammenhang darf auch nicht der Tiefschlag des Wirtschaftsministers in Bezug auf die vollständige Liberalisierung der Öffnungszeiten im Handelssektor vergessen werden. Es ist an Widersprüchlichkeit nicht zu überbieten, die Arbeitsbedingungen eines ganzen Sektors, der hauptsächlich von Grenzgängern getragen wird, grundlegend zu verschlechtern und gleichzeitig die Verlangsamung des Beschäftigungswachstums zu beklagen. Außerdem ist es derselbe Minister, der sich die „talent attraction“ zur Aufgabe gemacht hat, um die Attraktivität des Landes für ausländische Arbeitnehmer zu steigern.

Anforderungen gerecht zu werden. Investitionen in ein robustes, integratives und zugängliches Sozialschutzsystem sind mehr denn je eine Notwendigkeit, um die Herausforderungen der heutigen Zeit zu bewältigen und gleichzeitig den öffentlichen und obligatorischen Charakter der Sozialversicherung zu erhalten. Private, profitorientierte Versicherungen können niemals die Gerechtigkeit und Effizienz garantieren, die unser öffentliches System auszeichnen.

Für den OGBL ist klar, dass dies der einzige Weg ist, um eine nachhaltige und wettbewerbsfähige Zukunft aufzubauen. Kurzum: Gute Arbeitsbedingungen, kombiniert mit einer starken Sozialversicherung, sind eine Win-Win-Situation für alle.■



↑
Pitt Bach
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Europäische Energie Direktive: Eine sehr gute Nachricht für die Mieter

Aktuelles
in Sachen
Energie in
Zusammenarbeit
mit ISTA

Im Sommer 2024, 5 Jahre nach Verabschiedung der europäischen Direktive und 3 Jahre über der Frist zur Umsetzung in nationales Recht, wurde das Gesetz zur Umsetzung der EU-Energi Richtlinie (EED) 2018/2002 nun endlich auch am 14.11.2024 in der Abgeordnetenversammlung gestimmt (Gesetzesvorlage 8250).

Zum ersten mal in der Geschichte Luxemburgs, wird eine gesetzliche Grundlage geschaffen, die sicher stellt, dass eine Abrechnung der Energiekosten für Wärme, Kälte, Kalt- und Warmwasser auf Basis des tatsächlichen Verbrauches erfolgen muss.

Für alle Mieter:innen ist dies eine sehr gute Nachricht, da nun hoffentlich bald die weit verbreitete Methode der Aufteilung auf die Fläche oder den Eigentumsanteil der Vergangenheit angehört.

Zukünftig muss für alle Neubauten und im Vorfeld grosser Sanierungsarbeiten ein ausführliches Messkonzept mit dem Bauantrag vorgelegt werden. Dies stellt sicher, dass alle technischen Vorkehrungen für eine verbrauchsbasierte Abrechnung erfüllt sind.

Desweiteren darf in Neubauten und bei der Erneuerung der Messtechnik nur noch fernausles-

bare (auch Walk-By möglich) Messtechnik eingebaut werden. Alle bestehenden Gebäude müssen bis Ende 2026, falls technisch möglich und wirtschaftlich, auf fernauslesbare Messtechnik umgerüstet sein.

Auch in Luxemburg erhält der/die Mieter:in ab dem 01.01.2025 das Anrecht, auf eine unterjährige (monatliche) Verbrauchsinformation für den Wärmeverbrauch der Heizung und den Warmwasserverbrauch. Erfolgt dies nicht, kann der/die Mieter:in einen Teil der Nebenkosten nach einer festgelegten Frist zurückhalten - vorrausgesetzt aber, die Zähler sind schon fernauslesbar!!

Vor Allem für die Mieter:innen sind das sehr gute Nachrichten, da die Eigentümer:innen für die Umsetzung der Informationspflicht verantwortlich sind.

Erst wer seinen Energieverbrauch und die Kosten kennt, kann seine Verhalten anpassen und damit spürbar Energie einsparen und gleichzeitig seinen Geldbeutel schonen, zumal die Energiekosten wohl zukünftig noch weiter steigen werden.

Weitere Details folgen, sobald die finale Version (Gesetzestext) veröffentlicht wurde.



OGBL und LCGB setzen weiterhin ihre Unterredungen mit den verschiedenen politischen Parteien des Landes fort. Siehe dazu auch unsere letzte Ausgabe (#5/2024).

Austausch der CSV-Fraktion mit OGBL und LCGB

Bei einem Gespräch in konstruktiver Atmosphäre tauschten sich die Vertreter der CSV-Fraktion und der Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie der Direktor der Arbeitnehmerkammer, Sylvain Hoffmann, am 13. Dezember über die aktuellen Dossiers im Bereich des Arbeitsrechts und der Sozialversicherung aus.

Fraktionspräsident Marc Spautz sowie die Abgeordneten Diane Adehm, Nathalie Morgenthaler und Charel Weiler einerseits und Nora Back, Jean-Luc de Matteis sowie Frédéric Krier vom OGBL und Patrick Dury sowie Christophe Knebler vom LCGB sprachen unter anderem über die Umsetzung der EU-Direktive zum Mindestlohn mit dem damit verbundenen Nationalen Aktionsplan zur Ausweitung der Kollektivverträge.

Die Diskussionen darüber und auch die Gesetzesprojekte zur Sonntagsarbeit und zu den Ladenöffnungszeiten belasten bekanntlich den Sozialdialog derzeit schwer. Die CSV-Abgeordneten bekräftigten, dazu beitragen zu wollen, dass bei diesen The-

men Lösungen im Interesse aller Beteiligten gefunden werden können.

Gesprächsgegenstand war auch die Finanzlage der Gesundheitskasse CNS. Die Zahlen und Aussichten, die den Sozialpartnern bei der vergangenen Quadripartite präsentiert wurden, waren schlechter als bislang bekannt war und

bereiten den Gewerkschaften Sorgen. Auch die Pensionsdebatte wirft bei ihnen viele Fragen auf. Marc Spautz stellte in Aussicht, dass das Pensionswesen noch vor Ostern Gegenstand einer Orientierungsdebatte im Parlament sein wird.

Man war sich einig, im regelmäßigen Austausch zu bleiben. ■



OGBL und LCGB treffen die KPL



Der OGBL, der LCGB und die KPL haben sich am 18. Dezember in den Räumlichkeiten der CSL getroffen.

Bei dieser Unterredung waren sich die drei Parteien einig, dass es in den kommenden Monaten notwendig sein wird, alle fortschrittlichen politischen und sozialen Kräfte im Land zu mobilisieren, um den aktuellen Angriffen der Regierung auf die Gewerkschaftsrechte, das Rentensystem, das Kollektivvertragssystem und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Handel entgegenzuwirken. ■

Einige Verbesserungen, aber auch verpasste Chancen für mehr soziale Gerechtigkeit

Der OGBL hat das Gehälterabkommen für den Öffentlichen Dienst über die Medien zur Kenntnis genommen.

Wie bereits seit Jahrzehnten bleibt der OGBL von diesen Verhandlungen weiterhin ausgeschlossen, obwohl er in vielen vom Gehälterabkommen direkt oder indirekt abhängigen Sektoren (CFL, Staats- und Gemeindearbeiter, Gesundheit und Sozialwesen...) die Mehrheitsgewerkschaft ist. Er hat jedoch im Monat Oktober dem Minister Wilmes seinen Forderungskatalog für diese Verhandlungen unterbreitet.

Der OGBL kann begrüßen, dass sich im unterzeichneten Abkommen einige seiner langjährigen Forderungen erfüllt wurden, insbesondere auf Ebene des Lehrpersonals:

- Die Abschaffung des „coefficient correcteur“ 36/52 für Überstunden soll endlich abgeschafft werden. Damit werden Überstunden nicht mehr schlechter als normal geleistete Stunden bezahlt.
- Die Anwendung des Disziplinarverfahrens auch für Staatsangestellte, was eine deutliche Verbesserung bezüglich des bisher quasi inexistenten Kündigungsschutzes während der ersten zehn Jahre bedeutet.

Überhaupt sieht das Gehälterabkommen, zum „ersten Mal seit Jahrzehnten“, wie bei der Pressekonferenz unterstrichen wurde, auch Maßnahmen für die Angestellten beim Staat vor. Dies ist positiv zu werten, man kann aber bedauern, dass nicht weitergehende Schritte gegen das bestehende Zweiklassensystem vorgesehen sind.

Der OGBL hält aber weiterhin an seiner Forderung, **HOHER PUNKTWERTE FÜR ALLE BEDIENSTETEN BEI STAAT UND GEMEINDEN**, fest. Dies ist eine elementare Frage der Gerechtigkeit, zumal die Begründung zweier unterschiedlich hoher Punktwerte seit der Rentenreform von 1999 eigentlich ihre Daseinsberechtigung verloren hat. Ein einheitlicher Punktwert würde zudem bedeuten, dass auch bei den

Arbeitnehmern die bestehende Ungleichbehandlung zwischen den Nord- und den Südgemeinden beseitigt würde.

Der OGBL kann auch begrüßen, dass es zu einer Punktwerthöhung von 2,5% in zwei Etappen kommt, auch wenn in den Medien zuvor wesentlich höhere Zahlen zirkulierten. Auch hier ist jedoch zu bedauern, dass unsere Idee einer Erhöhung von 5% auf den ersten 200 Punkten offenbar keine Option war. Dies hätte nicht wesentlich mehr Ausgaben für den Staatshaushalt bedeutet, hätte aber bei den niedrigen Karrieren deutlich substantiellere Erhöhungen mit sich gebracht (mehr als das Doppelte in den C- und D-Karrieren).

Viele weiteren Punkte fehlen leider im neuen Gehälterabkommen, etwa die Frage nach demokratisch gewählten Personaldelegationen auch beim Staat, eine Prämie (analog zur „prime de doctorat“) für Beamte und Angestellte, die über ein höheres Diplom verfügen, als erfordert, oder auch die Erhöhung der Prämie für den „travail de candidature“ im Sekundarunterricht. Des Weiteren fehlt ein klares Bekenntnis zu einer Aufwertung für die Beamten und Angestellten mit BTS-Diplom oder Meisterbrief.

Es ist auch daran zu erinnern, dass viele Punkte früherer Gehälterabkommen noch immer offenstehen und dringend umgesetzt werden müssen!

- Die Harmonisierung der niedrigen Karrieren
- Die Wiedereinführung des Vorruhestands für Schichtarbeit
- Der Zugang zur Telearbeit
- Die Arbeitszeitregelung (seit 2019!) ...

Es ist zu hoffen, dass dieses Mal alle Punkte des Abkommens zügig umgesetzt werden, dies nicht nur beim Staat selber, sondern auch auf Ebene der Gemeindebeamten und -Angestellten wie auch bei den CFL.

Schließlich muss der OGBL feststellen, dass die



Regierung mit ihrer Politik des Ausschlusses des OGBL aus den Verhandlungen im öffentlichen Dienst nicht nur weiterfährt, sondern diese sogar noch verschärft.

So nahm Minister Wilmes zu keinem Zeitpunkt vor der Unterschrift Kontakt mit dem OGBL auf. Dies ist ein klarer Bruch mit der Vergangenheit (vor 2020), als im Vorfeld noch eine Informationsrunde mit den anderen Gewerkschaften stattfand. Auch der vorherige Minister für den öffentlichen Dienst, Marc Hansen, hatte wenigstens den Anstand, den OGBL vor der Pressekonferenz vom 9. Dezember 2022 über das Abkommen zu informieren, was der jetzige Minister, Serge Wilmes offensichtlich für unnötig erachtete.

Sehr bedenklich ist auch der Passus des Gehälterabkommens, dass Verhandlungen zu sektoriellen Fragen mit den Unterorganisationen der CGFP geführt werden sollen. Für den OGBL darf dies auf keinen Fall bedeuten, dass seine Unterorganisationen und assoziierten Vereinigungen, etwa im kommunalen öffentlichen Dienst, im Bildungswesen, bei der Polizei, dem edukativen und psychosozialen Personal, bei der Flughafenverwaltung usw. von diesen Verhandlungen ausgeschlossen bleiben sollen. Sollte

dies beabsichtigt sein, ist mit unserer kategorischen Gegenwehr zu rechnen.

Überhaupt muss erneut daran erinnert werden, dass zehntausende Beschäftigte vom Gehälterabkommen abhängen, ohne bei diesen Verhandlungen vertreten zu werden: Gemeindebeamte und -angestellte, Arbeitnehmer bei Staat und Gemeinden, Agenten der CFL, Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen. In nahezu all diesen Sektoren ist der OGBL die Mehrheitsgewerkschaft! Zusätzlich zu einer stetig wachsenden Anzahl Staatsbeamten und -angestellten, die sich im OGBL organisieren, ist die Tatsache, dass diese Sektoren nicht bei den Verhandlungen vertreten sind, eigentlich ein Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer dieser Sektoren und der wesentlichen Arbeit, die sie tagtäglich leisten.

Der OGBL bleibt also ohne Wenn und aber bei seiner Forderung nach Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor, bei denen er selbstverständlich vertreten sein muss. ■



↑
Frédéric Krier
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

KOLLEKTIVVERTRÄGE

MSN Maintenance Soudure Nucléaire

50 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte 3/3)

Laufzeit: 01.01.2025 – 31.12.2025

Es handelt sich um den ersten Kollektivvertrag bei MSN Maintenance Soudure Nucléaire. Dieser regelt zum ersten Mal die sozialen Errungenschaften der Beschäftigten und wird als Grundlage für Verbesserungen in den nächsten Jahren dienen.



1. KV

Sektor der Liftbauer

700 Beschäftigte

Syndikat Bau (OGBL-Delegierte: 15/20)

Laufzeit: 01.01.25 – 31.12.27

Löhne: Real- und Tariflohnerhöhungen von 2% zum 1. Januar 2025, 1% zum 1. Januar 2026 und 2% zum 1. Januar 2027 / eine garantierte Lohnerhöhung von 2% pro Fünfjahreszeitraum für Löhne und Gehälter, die außerkollektivvertraglich bezahlt werden / eine Aufwertung der Gruppen des Kollektivvertrags durch ein objektives und transparentes Qualifikations- und Lohnsystem

Weiteres: Einführung eines Sozialurlaubs von 4 Stunden pro Jahr



Chemgas Barging

190 Arbeitnehmer

Syndikat Straßentransport & Schifffahrt/ACAL
(OGBL-Delegierte: 5/5)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2025

Löhne: mindestens 2,3% Erhöhung für die Beschäftigten

Prämien: Erhöhung von 50% der Prämie für kontinuierliches Fahren



Bofrost

50 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit: 01.10.24 - 30.09.26

Zulagen: Tagespauschale pro Tour von 15 Euro für Verkäufer/Auslieferer & Zulagen von 7,5 Euro pro Arbeitstag für Beschäftigte im Innendienst

Lohntabelle: Anpassung der Lohntabelle für das Verwaltungspersonal

TRÄGE

Indorama Ventures Mobility Luxembourg

106 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit: 01.06.2024 - 31.05.2027

Löhne: allgemeine Lohnerhöhung um 40 Euro brutto zum 1. März 2025 und zum 1. März 2026

Prämie: Einführung einer an den Zielen der Gruppe orientierten Leistungsprämie von bis zu 400 Euro pro Jahr als Ersatz für die Prämie für ständige Anwesenheit

Weiteres: Anpassung des Lohnschutzabkommens bei modernisierungsbedingten strukturellen Veränderungen der Beschäftigung / Aktualisierung der Funktionstabelle und Aufnahme der Bestimmungen über Arbeitskleidung in das interne Reglement



Sektor Straßentransport, Waren & Logistik

Ca. 10.000 Beschäftigte

Syndikat Straßentransport und Schifffahrt/ACAL

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025 – 31.12.2026

Löhne: 2,5% Erhöhung im Schnitt für sämtliche Karrieren

Prämien: Einführung einer ADR-Prämie (=Transport von gefährlichen Gütern) von 50 Euro pro Monat

Ausbildung: Integration der Ausbildung "Code 95" für die Berufsfahrer während ihrer Arbeitszeit

Fahrtkosten: Erhöhung des Essensgeldes auf 3,50 Euro im Inland und 9,50 Euro im Ausland / Erhöhung des Nachruhegeldes auf 1,50 Euro im Inland und 7,50 Euro im Ausland / Erhöhung des Kilometergeldes auf 0,30 Euro pro Kilometer



Vossloh Cogifer Kihn

220 Arbeitnehmer

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 3/6)

Laufzeit: 01.01.2024 – 31.12.2026

Löhne: lineare Erhöhungen in den Jahren 2024, 2025 und 2026

Urlaub: Wiederaufwertung des zusätzlichen Urlaubs nach Dienstalrer

Essenschecks: progressive Einführung von Essenschecks in Höhe von vier pro Monat

Weiteres: Anpassung der Modalitäten des Kihn-Rentenkontos „CRK“ / Anpassung der Modalitäten der Telearbeit / Harmonisierung der Überstundenzuschläge zwischen den verschiedenen Statuten



Encevo-Gruppe (Encevo, Creos, Enovos, Leo et Teseos)

1200 Arbeitnehmer

Syndikat Dienstleistungen und Energie (OGBL-Delegierte: 8/15)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.01.2025-31.12.2027

Löhne: allgemeine Lohnerhöhung um 6 Euro (Index 100) zum 1. Januar 2025 und weitere Erhöhungen in den Jahren 2026 und 2027 / Angleichung der Lohnstufen in der unteren Laufbahn an diejenigen der mittleren Laufbahn / Angleichung der Gratifikation für alle Beschäftigten, wobei der Betrag des Gratifikationskoeffizienten über 1, der je nach Dienstalter erworben wird, in das Monatsgehalt integriert wird / Klärung, dass die erste Jahresstufe am Anfang der Laufbahn gewährt wird

Essenschecks: Einführung von Essenschecks in Höhe von 12,8 Euro pro Scheck

Prämie: Erhöhung der Dispositionsprämie um 10 %



Luxcargo Handling

1200 Arbeitnehmer

Syndikat Zivile Luftfahrt (OGBL-Delegierte: 6/15)

Laufzeit: 01.05.2024 – 30.04. 2026

Dies ist der erste Kollektivvertrag, der bei Luxcargo Handling unterzeichnet wird, nachdem das Personal und die Aktivitäten des CargoCenters von Luxair am 1. Mai 2024 auf das neue Unternehmen übertragen wurden. Dieser erste Kollektivvertrag enthält alle Bedingungen des Luxair-Kollektivvertrags sowie die folgenden zusätzlichen Maßnahmen:

Löhne: Erhöhung um 2 Gehaltsstufen zum 1. Mai 2024 für alle von der Betriebsverlagerung betroffenen Beschäftigten

Beschäftigungsgarantie: Im Falle einer möglichen Überbesetzung dürfen keine Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen und Luxcargo Handling verpflichtet sich, gegebenenfalls einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung auszuhandeln

Zur Erinnerung: Ende Mai 2023 hatte Luxair beschlossen, nicht mehr an der Ausschreibung für die Lizenzen für „Ground handling cargo“ teilzunehmen. Die 1200 Beschäftigten des CargoCenters mussten daraufhin sieben Monate lang ein enormes Martyrium mit Unsicherheiten und Sorgen über den Fortbestand ihrer Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen durchleben. Nach zahlreichen Schritten der Gewerkschaften, darunter insbesondere mehrere Treffen mit allen beteiligten Parteien und die Organisation einer Protestaktion am 29. September 2023, konnte schließlich eine umfassende Vereinbarung im Interesse aller Beschäftigten des CargoCenters erzielt werden.



1. KV

Bau- und Tiefbausektor

20.000 Beschäftigte

Syndikat Bau, Bauhandwerk und Metallkonstruktion
(OGBL-Delegierte: 4/6 in der Gruppe 3 – Bau der
Arbeitnehmerkammer)

Laufzeit: 01.01.25 – 31.12.2025

Löhne: Lohnerhöhung in der Karriere B1 von 0,30 Euro pro Stunde

Urlaub: Erhöhung der Zahl der Jahresurlaubstage für sämtliche Beschäftigten von 27 auf 28 Tage.

Weitere: Verbesserung des Zugangs zu zertifizierten Ausbildungen in den Laufbahnen Bd und B1

Die Verhandlungen über diesen Kollektivvertrag fanden in einem schwierigen Umfeld statt, das durch eine Verlangsamung des Neubaus von Wohnungen und die damit verbundenen Auswirkungen auf die Tätigkeit in der Branche gekennzeichnet war. Trotz dieser Situation und dank der Hartnäckigkeit der Gewerkschaften konnten dennoch einige Verbesserungen erreicht werden. Der neue Kollektivvertrag hat eine Laufzeit von nur einem Jahr, damit wir die Entwicklung des Sektors in den nächsten Monaten analysieren und ab Herbst 2025 einen neuen Kollektivvertrag aushandeln können, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung aller Beschäftigten des Sektors zu verbessern.



Avery Dennison

520 Beschäftigte

Syndikat Industrie (OGBL-Delegierte: 9/9)

Laufzeit: 01.01.25 – 31.12.27

Löhne: betriebszugehörigkeitsabhängige Lohnerhöhungen: zwischen 35 und 50 Euro im Jahr 2025 und zwischen 15 und 55 Euro in den Jahren 2026 und 2027 / zusätzliche Lohnerhöhungen aufgrund einer individuellen Evaluierung: Budgetrahmen von 1% in den Jahren 2025, 2026 und 2027

Prämien: Erhöhung der Prämie für Bereitschaftsdienst von 154 Euro auf 195 Euro pro Woche / Einführung einer Ruhestandsprämie: zwischen 300 Euro und 1500 Euro je nach Betriebszugehörigkeitsalter / Indexierung der Prämie für „Kleiderreinigung“ / Erhöhung der Prämien für „Erste-Hilfe-Leister“ und „Feuerwehrmann“ auf 30 Euro

Urlaub: Einführung eines 6. Urlaubstages nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit / Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages für Schichtarbeiter, die 25 Jahre in einem 7-Tage-Zyklus gearbeitet haben.



Swarovski

25 Arbeitnehmer

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte 1/1)

Laufzeit des Kollektivvertrags: 01.02.2025 – 31-01.2028

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 10 Jahren Betriebszugehörigkeit und 1 weiterer Urlaubstag ab 15 Jahren Betriebszugehörigkeit.

Sonntagsarbeit: Erhöhung des Lohnaufschlags der Sonntagszulage die auf 100% ansteigt.



Ein dringender Aufruf für Investitionen in die industrielle Zukunft Europas



Als einzige luxemburgische Gewerkschaft, die dem Aufruf des Europäischen Verbands der Industriegewerkschaften gefolgt ist, schloss sich der OGBL am 5. Februar 2025 tausenden anderen Gewerkschaftsmilitanten aus ganz Europa in Brüssel an, um mehr Investitionen in qualitativ hochwertige Industriearbeitsplätze zu fordern.

Industrien und Arbeitsplätze sind zunehmend bedroht, und die Deindustrialisierung ist zur Realität geworden. IndustriAll Europe, der europäische Dachverband der Industriegewerkschaften, hatte seine Mitglieder aufgerufen, mit einer klaren Botschaft zu mobilisieren: Wir müssen jetzt in gute Industriearbeitsplätze investieren! Gewerkschaften aus ganz Europa kamen am 5. Februar, um ihre Besorgnis zum Ausdruck zu bringen. In den letzten Monaten wurden Zehntausende von Stellenstreichungen angekündigt.

Judith Kirton-Darling, Generalsekretärin von IndustriAll Europe, erklärte: „Heute steht Europa vor der Wahl: entweder sich zu deindustrialisieren, unsere Arbeitsplätze und unsere industrielle Führungsrolle zu verlieren und Europa von Importen abhängig zu machen, auf Gedeih und Verderb den Entscheidungen ausgeliefert, die anderswo in der Welt getroffen werden, oder in unsere Arbeitsplätze zu investieren und dabei alle verfügbaren Instrumente zu nutzen, um unsere industrielle Autonomie und unsere

wirtschaftliche Sicherheit zu gewährleisten. Ohne gute Arbeitsplätze in der Industrie kann Europa weder wohlhabend noch friedlich sein. Die Industrieproduktion ist der Grundpfeiler unserer Sozialstaaten und des sozialen Zusammenhalts“.

Seit 2008 hat Europa bereits 2,5 Millionen Arbeitsplätze in der Industrie verloren, und auch Luxemburg ist davon nicht verschont geblieben. Seit Juni wurden in Europa über 90.000 Stellenstreichungen in der Automobilbranche angekündigt. Dies betrifft nicht nur die „alten Industrien“, sondern auch die neuen grünen Branchen - darunter die Herstellung von Windturbinen und Batterien. Die Zahlen von Eurostat zeigen, dass 4,3 Millionen Arbeitsplätze in Gefahr sind, wenn nichts unternommen wird.

IndustriAll Europe fordert, dass die europäischen Staats- und Regierungschefs dringend Maßnahmen ergreifen, investieren und handeln, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jetzt zu schützen. Hier die wichtigsten Forderungen des Europäischen Industriegewerkschaftsbundes:

- Ein europäisches Programm umsetzen, ähnlich dem, das während der Pandemie eingeführt wurde, das ein Moratorium für Zwangsentlassungen und den Verlust von Industriekapazitäten unterstützt
- Die Austerität beenden, indem sie es



ermöglicht, dass saubere industrielle Investitionen gedeihen können

- Märkte und öffentliche Gelder zur Ankerbelung der Nachfrage nutzen
- Keine Blankoschecks an Unternehmen ausstellen, sondern soziale Bedingungen und Gegenleistungen für jeden Euro an Unterstützung fordern
- Einen gerechten Strukturwandel zu einer grünen Wirtschaft sicherstellen, indem Arbeitnehmer geschützt und neue hochwertige Arbeitsplätze geschaffen werden

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Europa entscheidende Schritte unternimmt, um eine starke und faire industrielle Zukunft zu sichern, indem es in hochwertige Arbeitsplätze investiert und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstützt■

Konkurs von Liberty Steel Düdelingen

Gewährleistung einer raschen Wiederaufnahme der Aktivitäten & Sicherung der Arbeitsplätze



ie 147 Beschäftigten von Liberty Steel Düdelingen leiden immer noch unter den sozialen und finanziellen Folgen des Konkurses des Unternehmens, der am 29. November 2024 erklärt wurde. Ein teilweiser Vorschuss auf die Garantie der Forderungen im Falle eines Konkurses konnte im Dezember, kurz vor den Feiertagen, freigegeben werden, aber viele Familien sind weiterhin mit einer besorgniserregenden Prekarität konfrontiert.

Die administrativen Schritte zur Freigabe der restlichen Beträge wurden in den letzten Tagen mit Unterstützung der Gewerkschaften OGBL und LCGB abgeschlossen. Es ist jedoch wichtig, daran zu erinnern, dass diese Garantie in den meisten Fällen nicht alle den Arbeitnehmern zustehenden Beträge abdecken wird.

Zu dieser Situation kommen eine ungleiche Behandlung und administrative Barrieren hinzu. Ansässige Arbeitnehmer erhalten sofortige Unterstützung und Begleitung durch die ADEM. Bei Grenzgängern hingegen werden die in Luxemburg erhaltenen Beihilfen von der Arbeitslosenunterstützung in ihrem Hei-

matland abgezogen. Diese Neutralisierung führt zu Karenzzeiten und erheblichen Leistungskürzungen. Darüber hinaus haben viele Menschen Schwierigkeiten mit dem Kindergeld – dieses wird bis zur Lösung des Konkurses ausgesetzt. Dies gilt sogar für Zeiträume vor dem Konkurs und sogar für Situationen, in denen der Partner oder die Partnerin auch in Luxemburg arbeitet.

Ein entscheidender Termin für die Zukunft des Standorts

Dieser Konkurs hinterlässt einen Industriestandort, der bereits seit fast zwei Jahren stillgelegt war, hohe Schulden und Arbeitnehmer in einer kritischen Situation. Um einen Schlusstrich zu ziehen, arbeiten alle Beteiligten, insbesondere die Gewerkschaften, der Insolvenzverwalter und die luxemburgischen Behörden, aktiv daran, eine Wiederaufnahme der industriellen Tätigkeiten zu ermöglichen und vor allem die Arbeitsplätze zu erhalten.

Es wurde bestätigt, dass sich mehrere potenzielle Übernehmer gemeldet haben. Die Übernahmeangebote mussten bis Ende Januar beim Insolvenzverwalter eingehen. Die Ungewissheit lastet schwer auf den Arbeitnehmern, von denen einige aus der Not heraus bereits anderswo eine Arbeit aufgenommen haben und andere bereits andere berufliche Optionen in Betracht ziehen.

Aufruf zur Mobilisierung der notwendigen Ressourcen, um eine Übernahme der Beschäftigten zu gewährleisten

Unter diesen Umständen bekräftigen die Gewerkschaften, dass der Erhalt der Arbeitsplätze weiterhin oberste Priorität hat. Die kommenden Tage werden entscheidend sein, um dem Standort eine industrielle Zukunft zu bieten. Die Wiederbelebung des Standorts Düdelingen stellt eine große Herausforderung dar. Sollte dies nicht gelingen, wäre dies der Abschluss einer mehrjährigen industriellen Katastrophe, die sich unter dem passiven Blick der europäischen Institutionen abgespielt hat.

Um ein solches Chaos zu vermeiden und es allen zu ermöglichen, die Seite des „Liberty Steel-Unglücks“ umzublättern, rufen die Gewerkschaften dazu auf, alle notwendigen Mittel zu mobilisieren, um sehr schnell einen seriösen Käufer zu finden, der die Rückkehr der Arbeitnehmer an ihre Arbeitsplätze garantiert und eine Wiederaufnahme der Aktivitäten ermöglichen kann. ■



Stefano Araujo
Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

Kollektivvertrag bei Luxair

Zähe Verhandlungen mit der Geschäftsleitung



↑
Manon Meiresonne
Zentralsekretärin

Die laufenden Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrags bei Luxair erweisen sich als mühsam. Angesichts der Entwicklung dieser Verhandlungen, die Mitte Januar noch aussichtslos schienen, haben die vertragschließenden Gewerkschaften OGBL und LCGB sogar beschlossen, das Nationale Schlichtungsamt anzurufen. Die Gewerkschaften erinnerten die Direktion jedoch auch daran, dass ihre Tür im Hinblick auf einen neuen Vorschlag ihrerseits, der die Blockierung des Streits aufheben würde, weiterhin offen stehe.

Inzwischen hat die Geschäftsleitung wieder Kontakt zu den Gewerkschaften geknüpft, um den Dialog zwischen den Sozialpartnern wieder aufzunehmen.

Trotz der hervorragenden Erholung des Unternehmens nach der Krise, das im Jahr 2023 mit der Beförderung von mehr als 2,5 Millionen Passagieren einen historischen Meilenstein erreichte – ein Niveau, das 2024 mit Sicherheit noch übertroffen wird, – hatte sich das Management bislang geweigert, den Forderungen der Gewerkschaften nach Lohnverbesserungen und besseren Arbeitsbedingungen für alle

Beschäftigten ausreichend entgegenzukommen.

Die Gewerkschaften haben immer wieder betont, dass die außergewöhnlichen Leistungen des Unternehmens das direkte Ergebnis der anhaltenden Bemühungen des gesamten Luxair-Personals sind, das in einem Umfeld der Erholung nach Covid-19 Flexibilität und Engagement gezeigt hat.

Während der gesamten Covid-19-Pandemie und der Erholung nach Covid-19 hat das Personal große Anstrengungen und Zugeständnisse gemacht, um Luxair zu helfen, die verschiedenen Herausforderungen zu überstehen. Um auch die zukünftigen Herausforderungen im Rahmen der neuen Strategie der Fluggesellschaft zu meistern, ist es an der Zeit, ernsthaft in die Mitarbeiter zu investieren. Eine Anerkennung der geleisteten Arbeit ist daher auf der Ebene des Kollektivvertrags unerlässlich.

Sicher ist, dass die Gewerkschaften alles dransetzen werden, um ein Ergebnis zu erzielen, das das Engagement der Beschäftigten des Unternehmens anerkennt. ■

Sozialplan bei CFM – Van Marcke

Der OGBL & die Personaldelegation garantieren robuste Maßnahmen für die Mitarbeiter



Der OGBL und die Personaldelegation von Comptoir des Fers et Métaux (CFM - Van Marcke) haben mit der Unternehmensleitung einen Sozialplan für bis zu 24 Mitarbeiter unterzeichnet. Dank nachhaltiger Verhandlungen konnten konkrete Lösungen gefunden werden, um Entlassungen so weit wie möglich zu reduzieren und den betroffenen Mitarbeitern eine angemessene Entschädigung zu sichern.

CFM – Van Marcke ist ein auf den Verkauf von Sanitärartikeln spezialisiertes Unternehmen, das derzeit 90 Mitarbeiter in Luxemburg beschäftigt und auch in anderen Ländern (Belgien, Schweiz, USA usw.) über Tochtergesellschaften verfügt. Aufgrund der indirekten Verbindung zur seit Monaten krisengeschüttelten Bauwirtschaft steckt das Unternehmen in wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Von Beginn der Gespräche an verteidigten der OGBL und die Personaldelegation Alternativen zum Stellenabbau und betonten dabei begleitete freiwillige Austritte und interne Mobilität. Diese Maßnahmen ermöglichen es, die Zahl der Entlassungen zu begrenzen und den betroffenen Mitarbeitern gleichzeitig eine Entschädigung anzubieten.

Darüber hinaus wurde die externe Mobilität innerhalb der Gruppe erleichtert, um Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, ihre Karriere auch in anderen Tochtergesellschaften der Gruppe fortzusetzen.

Darüber hinaus wurde ein spezifisches System eingerichtet, um die Mobilität zu Drittunternehmen zu fördern. Durch Partnerschaften können Arbeitnehmer eine Anstellung in ihrem Tätigkeitsbereich oder einem verwandten Bereich finden..

Für Mitarbeiter, die nicht versetzt werden konnten, wurden außergesetzliche Abfindungen ausgehandelt, um eine gerechte Vergütung zu gewährleisten. Diese gelten zusätzlich zu den gesetzlichen Rechten und zielen darauf ab, die Arbeitnehmer während dieser Übergangszeit besser zu schützen. Der Sozialplan berücksichtigt die Betriebszugehörigkeit der betroffenen Mitarbeiter, ihr Alter und ihre familiäre Situation und gewährleistet so an die spezifischen Bedürfnisse jedes Einzelnen angepasste Maßnahmen.

Darüber hinaus wurde ein System zur Unternehmensgründungsunterstützung für Mitarbeiter eingerichtet, die ein unternehmerisches Projekt starten möchten. Darüber hinaus ermöglicht ihnen ein erleichteter Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten den Erwerb neuer Kompetenzen und erhöht ihre Chancen auf eine berufliche Umschulung.

Der OGBL bekräftigt sein Engagement für die Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und möchte sicherstellen, dass jeder betroffene Arbeitnehmer angemessene Unterstützung erhält. ■



↑
Pauline Meiresonne
Beigeordnete
Zentralsekretärin

Sozialplan unterzeichnet, aber SES immer noch in Schwierigkeiten

Der OGBL, der LCGB und die Personaldelegationen haben am 11. Dezember 2024 mit der Direktion des Satellitenkonzerns nach zwei langen Wochen zäher Verhandlungen einen Sozialplan unterzeichnet. Die SES-Direktion hatte ursprünglich geplant, 80 Arbeitsplätze in Luxemburg zu streichen, insbesondere in den Bereichen Ingenieurwesen, Informatik und Verwaltung. Im Rahmen der Verhandlungen mit den Gewerkschaften hat die Geschäftsleitung von SES diese Zahl schließlich nach unten korrigiert: 68 Beschäftigte bleiben dennoch vom Sozialplan betroffen. Es gilt zu bemerken, dass zwei Drittel von ihnen älter als 40 Jahre sind.

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die öffentlichen Behörden werden soziale Maßnahmen wie Vorruhestandsregelungen, ein Ausbildungsbudget für eine mögliche externe Weiterbeschäftigung sowie ein Programm zur internen Umstrukturierung auf (derzeitige und künftige) freie Stellen in verschiedenen SES-Einheiten eingeführt.

Auch wenn eine Reihe von Arbeitnehmern bei SES nun erleichtert sein kann, könnte dies leider nur von kurzer Dauer sein, da mit der bevorstehenden Integration von Intelsat, die für das zweite Quartal 2025 geplant ist, bereits weitere Stellenstreichungen innerhalb der Gruppe am Horizont auftauchen.

Das Management von SES behauptet, dass die Entscheidungen darauf abzielen, den Betreiber auf eine

wettbewerbsfähige und nachhaltige Basis zu stellen, und dass das Unternehmen mit den auf globaler Ebene geltenden Modellen und denen seiner Konkurrenten übereinstimmt. Durch die Streichung von 68 Stellen kann das SES-Management nach eigenen Angaben die Lohnsumme um rund 4 Mio. EUR pro Jahr senken, wobei zu bedenken ist, dass die leitenden Angestellten von SES im Jahr 2023 insgesamt 11,5 Mio. EUR erhalten haben.

Es sei auch daran erinnert, dass die 68 Stellenstreichungen auf mehrere Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zwischen 2020 und 2024 folgten, die insgesamt mehr als 12 Millionen Euro kosteten und vom Staat finanziert wurden.

Der OGBL und der LCGB prangern das Vorgehen des Unternehmens an, das seine Arbeitnehmer erneut im Stich lässt. In den letzten vier Jahren hat die SES keinerlei Loyalität oder Engagement gegenüber ihren Beschäftigten oder der lokalen Wirtschaft, in der sie tätig ist, an den Tag gelegt. Und die Umsetzung früherer Umstrukturierungspläne, die für das Unternehmen einen Wendepunkt hätte darstellen sollen, hat sich letztlich in eine negative Dynamik verwandelt, die wenig Hoffnung auf eine langfristige Erholung lässt.

Schließlich blieb die luxemburgische Regierung während der Verhandlungen über den Sozialplan erneut passiv und unterstützt darüber hinaus voll und ganz das Outsourcing-Programm des Konzerns ■



↑
Julie Roden
Zentralsekretärin



↑
Isabel Scott
Beigeordnete
Zentralsekretärin



95 Arbeitsplätze bei Mylar Specialty Films bedroht Gewerkschaften fordern einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung!

Die Direktion von Mylar Specialty Films informierte am 15. Januar 2025 die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die Personaldelegation über ihren Beschluss, die Produktionslinie 5 aufgrund mangelnder Rentabilität stillzulegen. Infolgedessen werden 95 der 112 Arbeitsplätze im Rahmen eines Sozialplans abgebaut.

Im Laufe der Jahre haben sich die beiden Gewerkschaften stets für den Erhalt der Arbeitsplätze des Unternehmens eingesetzt, zuletzt, als das Unternehmen unter dem Namen Dupont Teijin Films bekannt war. Im März 2023 bewiesen die Gewerkschaften, dass die Ausarbeitung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) die einzig richtige Entscheidung war, da sie eine angemessene Betreuung und einen angemessenen Schutz der Beschäftigten im Umstrukturierungsprozess gewährleistete.

Für die Gewerkschaften ist es umso verständlicher, dass die Unternehmensleitung offenbar nichts aus der Situation von 2023 gelernt hat. Die Gewerkschaften sind zutiefst enttäuscht, dass das Management nur die Aushandlung eines Sozialplans als einzige Option ansieht und auf die Ausarbeitung eines PME verzichtet. Dieser Weg würde es den Beschäftigten ermöglichen, bis zur Einstellung der Produktion weiterzuarbeiten. Gleichzeitig könnten während der Dauer eines solchen Plans verschiedene beschäftigungserhaltende Maßnahmen greifen und den Betroffenen eine Neuorientierung ermöglichen.

Der OGBL und der LCGB können diese Vorgehensweise nicht akzeptieren und fordern die Verhandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. ■



Weiterhin personalfeindliche Methoden bei Caritas Rücksichtsloser Angriff der Caritas Jeunes et Familles auf gewählte Personalvertreter

Mit einem inakzeptablen Vorgehen, ohne Vorwarnung und ohne Bereitschaft zu klärenden Gesprächen, hat die Direktion von Caritas Jeunes et Familles (CJF) die freigestellte Vizepräsidentin der Delegation mit einer sofortigen Suspendierung aus dem Betrieb entfernt und gleichzeitig den ebenfalls freigestellten Präsidenten der Personaldelegation mit einer schriftlichen „letzten Mahnung“ bedroht.

Dieses Vorgehen muss unmissverständlich als koordinierter Angriff auf die Personalvertretung und damit auf die Rechte der Arbeitnehmer bei Caritas Jeunes et Familles verurteilt werden. Es handelt sich

eindeutig um einen Versuch, die Personaldelegation einzuschüchtern und zum Schweigen zu bringen.

Der OGBL verurteilt diesen direkten Angriff der Direktion von CJF auf die Delegation und damit auf das luxemburgische Sozialmodell. Auch in der bisher von Skandalen verschonten „letzten Caritas“ zeigt man offensichtlich keinerlei Wertschätzung für den Sozialdialog. Die Überschneidungen im Aufsichtsrat der CJF mit den anderen Aufsichtsräten der Caritas-Gruppe lassen zudem darauf schließen, dass es sich hier nicht um einen Zufall handelt.

Es sei daran erinnert, dass das Arbeitsrecht den gewählten Personalvertretern das Recht einräumt, alle ihnen gesetzlich zur Verfügung stehenden Mittel zu nutzen, um die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen zu verteidigen, ohne dafür negative Konsequenzen befürchten zu müssen.

Der Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert daher die Verantwortlichen der Caritas Jeunes et Familles auf, diese Maßnahmen sofort zurückzunehmen und den Wiederaufbau des Sozialdialogs innerhalb der Organisation zu fördern.

Sozialplan bei AlivePlus

OGBL und LCGB konnten Stellenabbau auf ein Minimum reduzieren



Am 22. Januar 2025 haben der OGBL und der LCGB zusammen mit der Personaldelegation einen Sozialplan mit der Direktion von AlivePlus unterzeichnet — ein Schritt, der im Sozial- und Gesundheitssektor äußerst unüblich ist. Die geplante Massenentlassung, die überwiegend hochqualifizierte Arbeitnehmer betrifft, entlarvt eine fundamentale Unstimmigkeit: Während Arbeitnehmervertreter fortwährend einen Fachkräftemangel beklagen, werden ausgerechnet gut ausgebildete Mitarbeiter in die Arbeitslosigkeit gedrängt. Diese Situation verkörpert eine dramatische Paradoxie.

AlivePlus betreibt sowohl einen Heimpflegedienst, sowie eine Tageseinrichtung für Kinder mit besonderen Bedürfnissen und Verhaltensstörungen. Damit ist die ASBL in einem vollständig durch öffentliche Gelder finanzierten Sektor tätig. Aus Sicht des OGBL und des LCGB dürften daher eigentlich keine Kündigungen aus wirtschaftlichen Gründen erfolgen.

Die finanziellen Schwierigkeiten die AlivePlus beklagt resultieren aus einer unverhältnismäßig hohen Anzahl von Arbeitskräften im Verhältnis zu den tatsächlichen Aktivitäten. Gleichzeitig wurden Stellen geschaffen, für die keine entsprechende Gegenfinanzierung bestand.

Nach der Ankündigung von AlivePlus Stellen abbauen zu wollen, reagierte der OGBL proaktiv und forderte eine Dringlichkeitssitzung bei dem Dachverband der Pflegedienstleister (COPAS), um die Arbeitgeber dazu zu bewegen, ihre Verantwortung zu übernehmen. Der ursprüngliche Plan der Direktion, 19 nicht finanzierbare Beschäftigte sofort und ohne Abfindung entlassen zu müssen, wurde dank der Intervention der Gewerkschaften zunächst auf zwölf und dann auf maximal neun Personen reduziert — somit konnte durch den Einsatz der Gewerkschaften die Massenentlassung abgefedert und das Schlimmste verhindert werden.

In der Zwischenzeit suchte der OGBL außerdem Kontakt zu anderen Dienstleistern des sozialen Sektors, um den sieben betroffenen Arbeitnehmern einen reibungslosen Übergang zu neuen, gleichwertigen Arbeitsplätzen zu ermöglichen.

Zusätzlich zu diesen Maßnahmen haben die Gewerkschaften und die Personalvertretung eine finanzielle Entschädigung für die betroffenen Arbeitnehmer verhandelt, um die Auswirkungen der unfreiwilligen Entlassungen abzumildern. Neben den im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Mindeststandards wird jeder Arbeitnehmer auf diese Weise eine Abfindung in Höhe von drei Monatsgehältern zusätzlich erhalten. Arbeitnehmer, die sich in den unteren Laufbahnen befinden, können außerdem ein Ausbildungsbudget von 1000 Euro pro Person in Anspruch nehmen. Darüber hinaus konnten der OGBL, der LCGB und die Personaldelegation erreichen, dass die betroffenen Arbeitnehmer sofort und mit vollem Lohn während der Entlassungsfrist freigestellt werden, sodass sie ohne Verzögerung wieder in den Arbeitsmarkt eintreten können.

Obwohl es dem OGBL und dem LCGB gelungen ist, die negativen Auswirkungen der Massenentlassung sozial abzufedern, muss klar sein, dass ein Land wie Luxemburg es sich nicht leisten kann, Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich auf die Straße zu setzen. Die Verantwortung dafür liegt bei den einzelnen Arbeitgebern, ihren jeweiligen Verbänden und auf nationaler Ebene bei den politischen Entscheidungsträgern.

Folglich werden die Gewerkschaften OGBL und LCGB Unterredungen mit den zuständigen Ministerien fordern, um solche Ereignisse perspektivisch zu verhindern. ■

Wahlen der Kammer der Staatsbeamten und -angestellten

Unser Programm.
Unsere Kandidaten.

**Ni eleng géint sozial
Ongerechtegkeet –
och an der Fonction Publique!**

ogbl.lu —   

OGB•L
— D'GEWERKSCHAFT



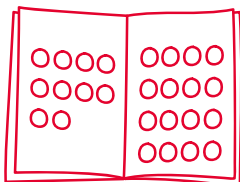
Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

2

Élections Chambre des fonctionnaires & employés publics 2025 — ogbl.lu

OGBL

Alle Kandidaten auf Seite 11



Liebe Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst,

Ab dem 6. März 2025 erhalten Sie, wie alle Beamten und Angestellten beim Staat und Gemeinden ihren Wahlzettel für ihre Berufskammer – die „Chambre des fonctionnaires et employés publics“ (CHFEP).

Dies ist ein wesentlicher Moment: die CHFEP ist die demokratisch gewählte Vertretung der Beamten und Angestellten. Sie gibt Gutachten ab, zu allen Gesetzesvorlagen und Reglementsentswürfen, die direkt oder indirekt den Öffentlichen Dienst betreffen. Die Wahlen entscheiden auch über die jeweilige Stärke der Gewerkschaften im Öffentlichen Dienst.

Bislang dominierte eine einzige Gewerkschaft ganz klar diese Kammer. Viele Beamte oder Angestellte sind vielleicht sogar verwundert, dass der OGBL überhaupt zu diesen Wahlen antritt, gilt er doch zuvorderst als „Arbeitergewerkschaft“, als „Gewerkschaft des Privatsektors“.

Diese Annahme ist jedoch falsch. Seit seiner Gründung 1979 vertritt der OGBL alle arbeitenden Menschen in Luxemburg, unabhängig von ihrem Statut. Das unterscheidet ihn von anderen Gewerkschaften. Und mit seinem Syndikat Erziehung und Wissenschaft hatte er von Anfang an ein mehrheitlich von

Beamten gebildetes, starkes Syndikat im Erziehungswesen. Das SEW/OGBL tritt tagtäglich für die Interessen aller Lehrerinnen und Lehrer ein, vertritt offensiv Verbesserungen im Bildungssystem und ist als Stimme des Lehrpersonals in Luxemburg nicht mehr wegzudenken.

Ebenso verteidigt das Syndikat Öffentlicher Dienst des OGBL von Anfang an nicht nur die Interessen der Arbeitnehmer, sondern auch der Beamten und der Angestellten bei Staat und Gemeinden.

Die Verwurzelung des OGBL im Öffentlichen Dienst ist noch stärker geworden durch die Fusion mit dem FNCTTFEL- Landesverband, die zum 31. Januar 2024 definitiv wurde. Damit integriert der Sektor Öffentlicher Dienst des Landesverbandes, der seit Jahrzehnten eine starke Kraft bei den Beamten und Angestellten bei Gemeinden und beim Staat darstellte. Zusammen sind wir noch stärker!

Mit der Fusion integrierte auch das Komitee „Chargés de cours“ des Landesverbandes das SEW/OGBL. Der Landesverband, und nun das SEW/OGBL, vertreten seit vielen Jahren offensiv die Interessen der Lehrbeauftragten auf allen Ebenen, und haben auch viele konkrete Fortschritte erreicht. Viele Lehrbeauftragte haben auf Grund unseres Einsatzes einen unbefristeten Ver-

trag erhalten, und wir werden nicht aufhalten, bis die Endloserneuerung von befristeten Verträgen und also die prekäre Situation, jedes Jahr auf einen neuen Vertrag zu hoffen, beseitigt wird.

Der OGBL hat in den vergangenen Jahren auch seine Zusammenarbeit mit verschiedenen Beamtenvertretungen im Öffentlichen Dienst ausgebaut. So arbeitet er zusammen mit der Gilde der Fluglotsen (GLCCA) bei der Flughafenverwaltung, der Vereinigung der Polizisten mit Sekundarschuldiplom (ADESP), der Personalvertretung der Police judiciaire (APPJ), der Vertretung der Maîtres d'enseignement (AMELUX), sowie die Vereinigung des edukativen und psychosozialen Personal der Kompetenzzentren und im Bildungswesen (APCCA).

Auch diese Zusammenarbeit hat konkrete Erfolge aufzuweisen. So insbesondere die anstehende Aufwertung für mehrere hundert diplomierten Polizisten, die in die Karriere B1 aufsteigen können. Diese Beseitigung einer Ungleichbehandlung vieler Beamten ist direkt auf die konstruktive Zusammenarbeit von ADESP und OGBL zurückzuführen.

Auch sei an das konkrete Engagement des OGBL für die Interessen des edukativen und psychosozialen Personals in der Debatte um ihre „Tâche“ erinnert, wo sie gegen ein schlechtes Abkommen zwischen der Mehrheitsgewerkschaft und dem Ministerium vorgehen musste.

Auf Gemeindeebene hat der OGBL zum Beispiel rezent dazu beigetragen, dass die Bereitschaftsdienstprämie beim TICE für alle Beamten erhalten blieb.

Der OGBL hat auch verschiedene Anliegen der Beamten und Angestellten öffentlich gemacht. So fordert er, als einzige Gewerkschaft im Öffentlichen Dienst, eine Anlaufstelle für die Opfer von Mobbing und die Einrichtung einer klaren Prozedur, um gegen dieses Übel vorzugehen. Allzu

häufig werden Vorgesetzte, die ihr Personal mobben, von den verantwortlichen Politikern gedeckt. Dies muss aufhören!

Der OGBL hat sich auch spezifisch für die niedrigen Karrieren beim Staat und den Gemeinden eingesetzt, so durch seine Forderung endlich die Harmonisierung der unteren Karrieren umzusetzen.

Der OGBL vertritt auch konsequent eine Verbesserung der Bedingungen der Angestellten. Ein einheitlicher Punktwert und ein effektiver Schutz gegen Entlassung sind nötig, um einem Zweiklassensystem entgegenzuwirken. Dies setzt auch dem internen Sozialdumping im Öffentlichen Dienst einen Riegel vor: Angestellte dürfen nicht dazu missbraucht werden, die Kosten zu drücken und zu vermeiden Beamten einzustellen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der OGBL hat in den letzten Jahren auf nationaler Ebene bewiesen, dass er als Gewerkschaft standhaft bleibt und ohne Abstriche die Interessen aller arbeitenden Menschen, Rentner und ihrer Familien verteidigen kann. Als einzige Gewerkschaft hat er sich der Indexmanipulation von 2022 verweigert und erreicht, dass diese wieder rückgängig gemacht wurde. Er widersetzt sich konsequent gegen jede Verschlechterung unserer Renten und unseres Gesundheitssystems.

Auch auf sektorieller Ebene hat der OGBL als verhandlungsführende Gewerkschaft in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen für die Arbeitnehmer erreichen, so etwa beim Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer beim Staat, dem Südge-meindenkollektivvertrag sowie den Kollektivverträgen (FHL und SAS) im Gesundheits- und Sozialwesen.

Durch seine Mitgliederstärke (über 77.000 Mitglieder), über seine Mo-

bilisierungsfähigkeit, durch seine Standfestigkeit und Sachkenntnis ist der OGBL am besten gewappnet, konkrete Erfolge für die Beschäftigten zu erreichen.

Durch Ihre Stimme stärken sie den OGBL auch auf Ebene der Beamten und Angestellten und ermöglichen es ihm, dies Verhandlungsstärke auch im Interesse aller Bediensteten bei Staat und Gemeinden einzusetzen und konkrete Verbesserungen durchzusetzen.

Kee Gebraddels, mir maachen – och an der Fonction publique

Nora Back,
Präsidentin

Frédéric Krier,
Verantwortlicher der
Abteilung Öffentlicher Dienst

**Wielt d'Lëscht 10
vum SEW/OGBL wann dir
am Enseignement schafft!**

**Wielt d'Lëscht 9
vum OGBL/ Landesverband
wann dir beim Staat* oder
béi enger Gemeng schafft!**

*(ausser Enseignement)





Forderungs- katalog

der Abteilung Öffentlicher
Dienst des OGBL

Für Globalver- handlungen für den gesamten öffentlichen Sektor

Der hohe Punktwert für den gesamten öffentlichen Dienst

Derzeit verhandelt die Regierung das Gehälterabkommen für den öffentlichen Dienst hinter verschlossenen Türen mit der alleinigen Mehrheitsgewerkschaft im Öffentlichen Dienst. Tausende von Beschäftigten im öffentlichen Sektor hängen jedoch direkt von diesen Verhandlungen ab, darunter die CFL-Bediensteten, die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst, die Staatsbediensteten, die Beschäftigten in öffentlichen und vertraglich gebundenen Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesens. Für andere Sektoren besteht kein direkter Zusammenhang mit den Verhandlungen des Gehälterabkommens, aber eine Entwicklung in Verbindung mit der des öffentlichen Dienstes wäre angebracht: der Sektor Hochschulbildung und Forschung, die Beschäftigten von POST Luxemburg, POST Telecom und Luxtram ...

Aus all diesen Gründen fordert der OGBL, das aktuelle Modell durch globale Verhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu ersetzen, wobei die in diesen Sektoren mehrheitlich vertretene Gewerkschaft, der OGBL, selbstverständlich mit einbezogen werden muss.

Bis zu einer solchen Reform fordert der OGBL zumindest seine Einbindung in die anstehenden Verhandlungen als Mehrheitsgewerkschaft in allen Sektoren, deren Lohnentwicklung direkt von den Verhandlungsergebnissen des Gehälterabkommens für den öffentlichen Dienst abhängt.

Derzeit werden die Gehälter und Vergütungen der Beamten und Angestellten nach zwei unterschiedlichen Punktwerten berechnet. Der Ursprung dieser Unterscheidung resultiert aus einem anderen Pensionssystem für die Beamten.

Dieser Unterschied besteht seit 25 Jahren nicht mehr, und daher hat diese unterschiedliche Behandlung keine Rechtfertigung mehr. Zudem wird in den meisten Kollektivverträgen, die die Arbeitnehmer des Staates und der Gemeinden abdecken, mittlerweile der höhere Punktwert (der der Beamten) angewendet.

Eine Harmonisierung nach oben des Punktwerts, also der hohe Punktwert für alle, würde auch die unterschiedlichen Behandlungen beenden, wie sie derzeit zwischen den Gemeinden im Norden und Süden des Landes bestehen.

Für eine demokratische Personalvertretung – auch im öffentlichen Dienst

Auch auf der Ebene der Beamten und Angestellten des Staates sollten demokratische Wahlen von Personalvertretungen vorgesehen werden. Die Vorrechte dieser Vertretungen müssen mindestens den Bestimmungen des IAO-Übereinkommens Nr. 151 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst entsprechen (Vereinigungsfreiheit, Organisationsrecht, vollständige Unabhängigkeit von staatlichen Behörden usw.). Personalvertretungen von Staatsbeamten und -angestellten müssen die gleichen Rechte wie Arbeitnehmerdelegationen im Privatsektor haben - z.B. Delegationszeit, das Recht, mit dem Personal zu kommunizieren und gewerkschaftliche Mitteilungen auszuhängen, Kündigungsschutz oder auch in Bezug auf den Schutz der Karriereaussichten.

Eine solche Harmonisierung war im Gehälterabkommen von... März 2021 vorgesehen, wurde aber immer noch nicht umgesetzt. Diese Reform muss endlich umgesetzt werden, und zwar so, dass kein Agent bei dabei den Kürzeren zieht. Darüber hinaus spricht sich der OGBL allgemein für eine Aufwertung der unteren Laufbahnen im öffentlichen Dienst aus. In diesem Zusammenhang bedauert er, dass die Erhöhung um 5 % auf die ersten 100 Punkte auf das Jahr 2023 begrenzt wurde und dass seine Forderung, eine dauerhafte Erhöhung um 5 % auf die ersten 200 Punkte vorzusehen, in den jüngsten Verhandlungen über das neue Gehälterabkommen nicht aufgegriffen wurde. Diese Maßnahme hätte zu Gehaltserhöhungen für alle Agenten geführt, aber überproportional für die mittleren und unteren Karrieren.

→ **gegen jede Politik der Privatisierung und Deregulierung öffentlicher Dienstleistungen;**

→ **Umkehrung des Trends, Beamtenstellen durch Angestellte oder sogar privatrechtlich Beschäftigte zu ersetzen;**

→ Einführung eines **Reglements gegen Mobbing im öffentlichen Dienst** und Einrichtung einer Sonderkommission mit Personalvertretern, die sich mit Mobbingfällen befasst (auch im kommunalen öffentlichen Dienst);

→ die **Anzahl der Dienstaltersstufen** zwischen den verschiedenen Laufbahnen, Ebenen und Besoldungsgruppen **nach oben harmonisieren;**

→ Die **Essenszulage indexieren**, um ihren wiederkehrenden Wertverlust zu verhindern, und sie für die Pension anrechnen. Eine Auszahlung der Essenszulage über alle zwölf Monate des Jahres vorsehen;

Endlich die Harmonisierung der unteren Karrieren umsetzen

Weitere Forderungen



Weitere Forderungen

- Die **Verweigerung einer Inanspruchnahme von CET-Stunden** aus dienstlichen Gründen auf höchstens zweimal **beschränken**. Darüber hinaus muss klargestellt werden, dass der TEC keineswegs eine Stundenreserve darstellt, die der Verwaltung zur Verfügung steht, und keinesfalls dazu verwendet werden darf, eine flexible Arbeitszeit einzuführen, die einseitig von den Verwaltungen zum Nachteil des Beamten oder Angestellten beschlossen und kontrolliert wird. Ebenso wenig darf der CET jemals ein Instrument zur Planung von Dienstplänen sein;
- vorsehen, dass die neue Prämie von 10 bzw. 15 Punkten automatisch an die Inhaber eines BTS oder eines Meisterbriefs der Laufbahn B1 gezahlt wird, die dazu berechtigt sind, ohne zusätzliche Verwaltungsschritte vorzusehen. Gleichzeitig fordern wir die **Prämie auf 20 Punkte erhöhen** – bis zu einer Neueinstufung des Meisterbriefs auf Stufe 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens und der entsprechenden Anerkennung auf der Ebene der Laufbahn;
- **Beibehaltung der derzeitigen Meisterbriefprämie für Handwerker und leitende Handwerker in der Laufbahn C1** ;
- den **Kündigungsschutz für Angestellte stärken**, die derzeit in den ersten zehn Jahren ihrer Laufbahn praktisch keinen Schutz genießen. Die Anwendung der Disziplinarprozedur der Beamten, wie im neuen Gehälterabkommen vorgesehen, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung;
- **Beendigung der Ungleichbehandlung von Angestellten** im Hinblick auf Langzeiterkrankungen und das Recht auf Teilzeitarbeit aus gesundheitlichen Gründen;
- Anwendung der **gleichen Altersdécharge für alle Bediensteten** im Bildungswesen;
- Gewährleistung einer gerechten Behandlung für alle „sous-Groupes de traitement“ bei der Anwendung der „**carrière ouverte**“;
- Einführung einer **Prämie für die Durchführung von Kandidaturarbeiten (TC) für A1-Sekundarschullehrer in Höhe von 20 Punkten, so dass sie der Doktoratsprämie entspricht**;
- Nach dem Vorbild der Doktoratsprämie eine **Prämie von 20 Punkten für alle Inhaber eines höheren Abschlusses als der Stufe, in der sie eingestuft sind** (z. B. Inhaber eines Masterabschlusses in der Laufbahn B1; Inhaber eines Sekundarschulabschlusses in der Laufbahn C1 ...), sofern dieser Abschluss einen Bezug zu der ausgeübten Funktion hat;
- **Harmonisierung der Vergütung von Überstunden** mit derjenigen der Arbeitnehmer beim Staat;
- die **Validierung von Vorerfahrungen (VAE)** im öffentlichen Dienst ausbauen;
- Wiedereinführung der **Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit** unter Berücksichtigung von Nachtbereitschaftsdiensten (in Anlehnung an die Bestimmungen von Art. L. 583-1 des Arbeitsgesetzbuchs);
- die Höhe der **Bereitschaftsdienstzulage für Beamte und Angestellte an die der Arbeitnehmer beim Staat anpassen**. Abschaffung der Antikumulregel für die Prämie für Bereitschaftsdienst mit den Zuschlägen für Nacht-, Wochenend- oder Feiertagsdienst;
- Abschaffung der Verpflichtung, für die Verwaltung des Dienstplans **mehr Ruhetage pro Monat einzuplanen** als für den betreffenden Monat vorgesehen sind (z. B. bei einem Überhang von Bediensteten an einem Tag).
- **Gewährleistung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** bei geplanten Diensten in der Nacht, am Wochenende, an Feiertagen, ggf. einschließlich der Prämie für die Rufbereitschaft;
- Anpassung und Indexierung der **Nachtdienstzulage** (gleiche Höhe seit ihrer Einführung Anfang der 1990er-Jahre!);
- **rückwirkend** zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitszeitabkommens von 2019 die **Einführung des Ausgleichsurlaubs von fünf Tagen pro Jahr für Schichtarbeit sowie die Erhöhung der Bereitschaftsdienstprämie für Schichtarbeit um 10 % vorsehen (Gesetzentwurf 7644)**;
- Einführung eines **speziellen Erholungssystems nach einer Nachtschicht**; der Ruhetag nach der letzten Nachtschicht wird nur zur Hälfte gezahlt. Dieses System könnte sich an bestehende Modalitäten für bestimmte CFL-Mitarbeiter anlehnen.

Walprogramm Gemengesecteur

Erhalt a Schutz vum Beamte-Statut

- Garantierte Schutz vum Beamte-Statut: De Beamte-Statut ass eng Garantie fir Onofhängegkeet a Stabilitéit vun den öffentleche Servicer. Mir setzen eis fir säin Erhalt an, fir d'Aarbechtsplazen ze sécheren an eng qualitativ héichwärtig öffentlech Déngschtleeschtung un der Bevëlkerung ze garantéieren.
- Keng Privatiséierung: Mir leenen all Outsourcing oder Privatiséierung vu Gemeengefunktiounen of, déi de Beamte-Statut kéinte schueden.
- Stärkung vun de Rechter vum Gemeengepersonal: Vermeide vu prekäre Kontrakter oder Gesetzeslücken, déi de Beamte-Statut ëmgoe kéinten.
- Gläichberechtigung: Promotioun vu Gläichstellung a Diversitéit am Gemeengepersonal. Diskriminéierung soll konsequent bekämpft ginn.
- Gläichberechtigung: Gläichberechtigung beim Zougang zu Avantagen tëschent Fonctionnaires an Employéëen. D'Prime de conduite fir all d'Mataarbechter am Bussecteur.
- Wann ee vum Staat bäi eng Gemeng wiesselt, da muss déi ganz Anciennetéit unerkant ginn. Bis lo gëtt et diesbezüglech kee Gesetz.

Gerecht Léin a fair Work/Life Balance

- Inflationausgläich/Index: Den OGBL wiert séch géint all Manipulation an Afroststellung vun der automatescher Upassung vun de Léin un d'Liewenskäschten.
- Reduktioun vun der Aarbechtszäit: Aféierung vun enger 35-Stonne-Woch ouni Lounverloscht, fir eng besser Balance tëscht Aarbecht a Privatliwwen ze erreechen.
- Héijen an déiwe Punktwäert: Keng Ënnerscheeder méi a Saache Punktwäert tëscht Fonctionnaires a Beamten.
- Schutz viru Burnout: Aféierung vu méi mentale Gesondheetsprogrammer a Supervisoren, déi d'Teams ënnerstëtzen.
- Eng allgemeng Upassung vun de Prime fir d'Gemengenemployéëen.
- Den Teletravail favoriséieren (2 Deeg) an eng Prozedur schafen, déi d'Privatsphär vum Agent respektéiert. Et kann net sinn, dass een no der Stagezäit vu 6 Méint 3 Joer keen Teletravail maachen dierf. Dëst ass op déi administrativ Tâchë bezunn.

Géint Mobbing

- Null-Toleranz-Politik: Kloer Reegelen a Moosname géint Mobbing op der Aarbechtsplaz, fir e respektvoll a sécher Aarbechtsëmfeld ze garantéieren.
- Anonym Meldeprozeduren: Aféierung vun engem anonymem System, wou Fäll vu Mobbing gemellt kënnen ginn, ouni datt d'Affer musse Konsequenze fäerten.
- Preventioun a Sensibiliséierung: Organiséiere vu regelméisseg Campagnen a Formatioune fir all Mataarbechter a Féierungskräfte, fir Mobbing ze vermeiden.
- Ënnerstëtzung fir Betroffene: Psychologesch a juristesche Hëllef fir all déi, déi Affer vu Mobbing gi sinn. Bis lo ass eng psychologesch Betreuung just fir d'Fonction Publique fest geluecht.



- Psychesch Gesondheet: Ënnerstëtzung vu psychologesche Programmer, fir d'psychesch Gesondheet um Aarbechtsplaz ze verbessern.
- Sécherheet op der Aarbechtsplaz: Stärkung vum Schutz op der Aarbechtsplaz an eng strikt Ëmsetzung vu Sécherheitsnormen.

Gesondheet a beruf- flech Zefriddenheet

- Pensiounsreform: Erhalt a Verbesserung vun der Pensiounskees fir Gemengenpersonal, fir eng menschenwürdeg Pensioun ze garantéieren.
- Stärkung vu Solidaritéit: Stärkung vun de Rechter an de Missiounen vun de Personalverriedungen, fir d'Interesse vum Gemengepersonal zesummen duerchzesetzen.
- Rekrutementsprozeduren nei formuléieren a vereinfachen. Deen duebelen Exame fir op enger Gemeng agestellt ze ginn, soll ofgeschaaft ginn. Ausserdeem sollen och verschidde Formatiounen fir d'Emplyéeeën ofgeschaaft ginn.
- Méi ee schnellt Upasse vu Verbesserungem beim Gemengepersonal, wann dës scho beim Staat gestëmmt sinn.
- 12 Méint lessensgeld (wéi bäi de Salariaéeën).

Sozial Gerechtegkeet a Solidaritéit

- Reduktioun vum Betreuungsverhältnis: Kloer Reegele fir manner Kanner pro Erzéier, fir besser individuell Betreuung a Qualitéit op der Aarbecht.
- Flexibel Schaffzäiten: Méiglechkeet vu personaliséierten Zäitpläng fir de Beruff méi attraktiv ze maachen, besonnesch fir Famillje mat Kanner.
- Inklusiounsplang: Personal mat spezifischer Expertise fir Kanner mat Behënnerungen an de Maison Relaisen, mat finanzieller Ënnerstëtzung fir zousätzlech Personalressourcen.
- Barrièrefräi Strukturen: Gemengen müssen investéieren an Infrastrukturen, déi fir all Kanner zougänglech sinn

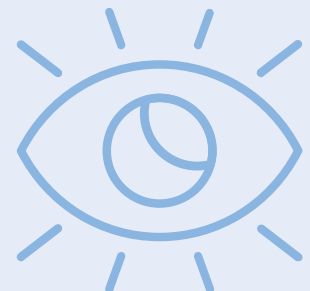
Verbesserung vun den Aarbechts- konditiounen

- Gratis Formatiounen: Zougang zu Weiterbildung a Qualifikatiounen fir all Gemengemataarbechter, fir berufleche Perspektiven opzebauen.

Weiderbildung a Karriärméiglechkeeten

Visioun

E staarkt, geschützte Gemengepersonal, dat vu faire Léin, gudden Aarbechtskonditiounen an enger sécherer beruflecher Zukunft profitéiert. Zesumme sti mir fir d'Rechter vun de Mataarbechter an e positiivt, respektvollt Aarbechtsëmfeld!



Walprogramm Einseignement

Dat hu mir an deene leschte 5 Joer geschafft a fir iech erreecht

Mir hu bei Verhandlungen an engem Gerichtsprozess follgendes erreecht:

- Proratiséieren vun de Formatiounsstonnen fir an de 14. Echelon am Fall vun ennerbrachener Vollzäit oder Deelzäit;
- E Recht op Mutatioun fir Enseignanten an Deelzäit;
- Bezuele vun engem éischte Congé de maternité am Congé sans traitement

Op nationalem Niveau

Op nationalem Niveau setze mir mat ville Campagnë bildungspolitesch an aarbechtsrechtlech Schwéierpunkten:

- Duerch eis Pressearbecht a Campagnë leen mir de Fanger an d'Wonn: Eng besser Bildungspolitik a besser Aarbechtskonditiounen vum Enseignant sinn dobäi eis Schwéierpunkten. D'Expertise vun den Enseignantë muss vun der Politik méi gehéiert ginn an a Reformen agebonne ginn.
- Mir stinn och a regelméissegem Kontakt mam Ministère a mat de Parteien, fir dat eist Uleies Gehéier fénnt.

Fir wat kämpfe mir?

- e bessere Schutz viru Mobbing a Gewalt an der Fonction Publique
- eng sännvoll Reform a kloer Promotiounskrittären am Cycle inférieur am ESG
- eng längst iwverfällleg Reform vun der Voie de Préparation
- eng objektiv Evaluatioun vun den éffentlechen Europaschoulen
- eng Upassung vum Contingent am Enseignement Fondamental
- multiprofessionell Ekippen an der Schoulen am Enseignement Fondamental
- staark Personaldelegatiounen an de Schoulen
- Gläichberechtigung vun Enseignanten an Deelzäit (Mutatiounen & 14. Echelon)
- e gesonden Ëmgang mat digitale Gadgets an der Schoul
- eng Prime vun 20 Punkte fir Enseignanten am E7, di en TC geschriwwen hunn
- Gläiche Punktwäert fir Employéë wéi fir Fonctionnaires
- Méi e staarke Schutz géint Entloossung – Berufssécherheet fir all Enseignant
- En Enn vun der Ausnamereegelung fir CDDen fir Chargéen am Enseignement – Sécher Aarbechtskontrakter fir all Enseignanten

Mir stinn lech zur Säit am Fall vu strukturelle Konflikter

- Mir gräifen an, wa mer feststellen, dat et a verschiddene Schoulen strukturell Problemer ginn an ee groussen Deel vun den Enseignanten sech vun hiren Direktiounen net korrekt behandelt fillt. Mir stinn dobäi zu 100% op der Säit vun den Enseignanten a loossen eis weder vu Ministère nach vun Direktiounen aschüchteren. Eist Karriärsziel: Enseignantë stäerker!



Mir stinn lech zur Säit...

→ ... wann Dir Problemer op der Aarbecht hutt. Am Fall vun Ongerechtegkeeten, Mobbing, Gewalt, Menacen etc. sti mir lech zur Säit, och wann Äre Supérieur Hierarchique lech am Ree stoe léisst. Mir stinn zu 100% hannert lech a verrieden a schützen Är Rechter.

Mir informéieren

- Iwwert 30 Formatioune iwwert d'Rechter vum Enseignant.
- 3 Formatioune iwwert de Schutz vum Enseignant am Fall vun Harcèlement an Drohunge mat der Maître Razzak an eise Juriste vum OGBL.
- Divers didaktesch a pädagogesch Formatioune a Konferenzen (Reflexiounsdag iwwert de Cycle inférieur am ESG, Sproochenunterricht, Konferenz iwwert de nationale Bildungsbericht, Konferenzen zu de Rapporten vum OEJQS etc.)
- Publikatioun vu 16 Informatiounsbroschüre fir Enseignanten zu eise Rechter, eise Karriär, eise Pensioune, Schutz viru Mobbing a Gewalt etc.
- Gratis didaktesche Support op eise Site www.sew.lu

Eis Wäerter

- **fir eng staark öffentlech Schoul, an där all Schüler eng echt Chance huet**
- **géint d'Zersplitterung vun der Schoullandschaft**
- **géint d'Privatiséierung vun der Schoul**



GRUPPE **3** Beamte der Kategorie B1



FLAMMANG
Patrick
POLICE GRAND-DUCALE



HEUSBOURG
Grégoire
POLICE GRAND-DUCALE



KONSBRUCK
Nadine
CGDIS E.R.



KRIER
Marc
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE



MANGEN
Mich
POLICE GRAND-DUCALE



RIES
Nico
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE



SCHROEDER
Sacha
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE

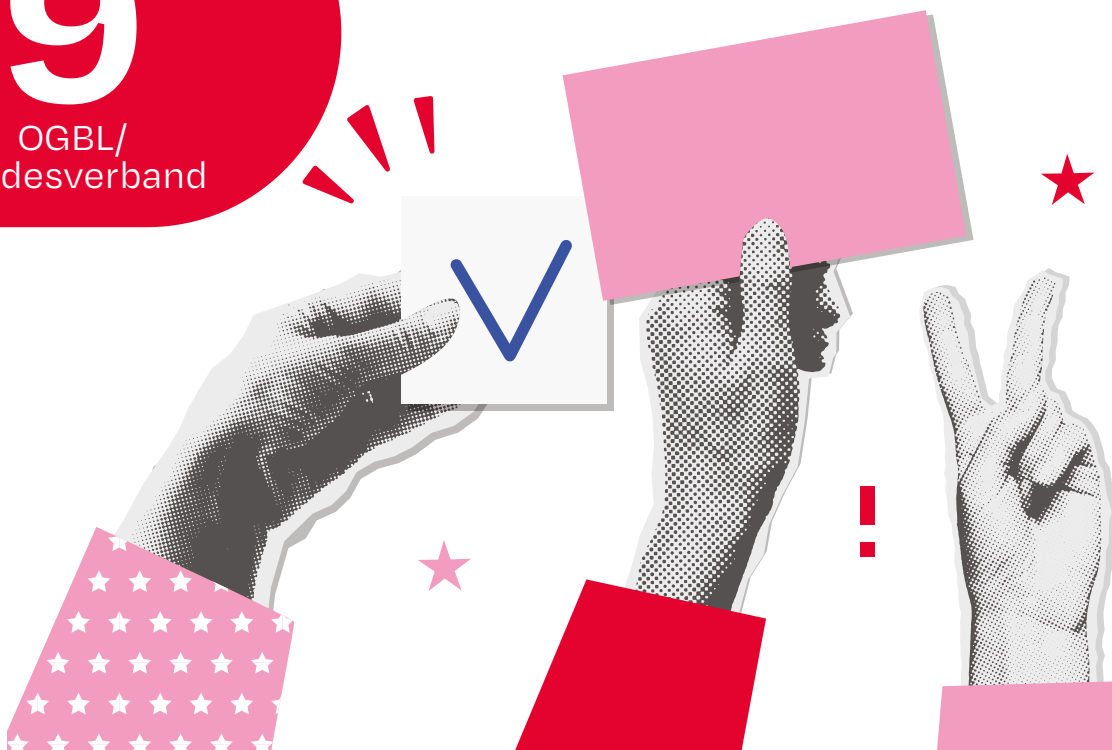


VIANA
Bruno
ADMINISTRATION DE LA
NAVIGATION AÉRIENNE

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband





**BIEVER
Jeannot**
INSPECTION DU
TRAVAIL ET DES MINES
E.R.



**BIWER
Gérard**
INAP E.R.



**DIESCHBOURG
Vanessa**
POLICE GRAND-DUCALE



**GODFROID
Michel**
INSPECTION DU
TRAVAIL ET DES MINES
E.R.



**HUMBERT
Andy**
CGDIS



**PETIT
Tim**
POLICE GRAND-DUCALE



**POTAPOV
Dmytro**
CGDIS



**RICQUIER
Pascal**
POLICE GRAND-DUCALE
E.R.



**SCHNEIDER
Sven**
LYCÉE DU NORD WILTZ



**SCHOSSELER
Jeanne**
STATEC E.R.



**WANDERSCHIED
Ben**
POLICE GRAND-DUCALE



**WENNER
Gilles**
ADMINISTRATION
PÉNITENTIAIRE



**ZEIHEN
Tom**
CGDIS



**ZUNÉ
Tom**
POLICE GRAND-DUCALE

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband

GRUPPE **5** Lehrer.innen der Sekundarschule



DOCKENDORF
Vera
PROFESSEURE,
LYCÉE MICHEL LUCIUS



HAVÉ
Guy
PROFESSEUR,
BOUNEWEGER LYCÉE



MALANÉ
Estelle
PROFESSEURE,
LYCÉE BEL-VAL



REUTER
Michel
PROFESSEUR,
LYCÉE TECHNIQUE DE
LALLANGE

GRUPPE **6** Grundschullehrer.innen und Grundschulfachlehrer.innen



WEIS
CALDARELLA
Marvin
INSTITUTEUR,
CYCLE 2
À WALFERDANGE



DAMÉ
Joëlle
INSTITUTRICE,
CYCLE 3
À LAMADELAINE



EICHENSEHER
Anne-Marie
INSTITUTRICE,
CLASSE ANNEXE
CENTRE DE LOGOPÉDIE
CYCLE 2 À RODANGE



SCHONS
Oli
INSTITUTEUR, CYCLE 1
À DREIBORN

GRUPPE **8** Lehrbeauftragte ("Chargés")



BICHLER
Isabelle
CHARGÉE DE COURS
ENSEIGNEMENT
FONDAMENTAL E.R.



DONJON
Sébastien
CHARGÉ DE COURS
ENSEIGNEMENT
SECONDAIRE





nos candidat-e-s

14

OGBL

9 Gemeindebeamten und -angestellte



BACK
Sarah
COMMUNE DE
DUDELANGE



BONIFAS
Alain
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL



DONDLINGER
Yves
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL



LOMBARDI
Boris
TICE



MICHELS
Tom
TICE



POULL
Pascal
COMMUNE DE
DUDELANGE



RIBEIRO
Carlos
TICE



SCHANEN
Debbie
COMMUNE
D'ESCH/ALZETTE



STOFFEL
Charles
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL E.R.



STOFFEL
Wayne
VILLE DE
LUXEMBOURG-AVL

LËSCHT

9

OGBL/
Landesverband

Beamten & Employé beim Staat oder bei der Gemeng

Du sichts no Informatiounen iwwert deng Carrière, Primen oder Congé'en?

Da bass du beim OGBL richtigeg:



Infoe fir
Staatsbeamten
an -Employée'en



Infoe fir
Gemengebeamten
an -Employée'en

**Ni eleng géint sozial Ongerechtegkeet –
och an der Fonction publique!**

OGB•L
Département de la
Fonction publique



**Ni eleng
géint sozial
Ongerechtegkeet
– och an
der Fonction
Publique!**

Mit roten Jacken & Weihnachtsmannmützen gegen die Missstände im Sozialwesen



In der Woche vom 16. Dezember führte der OGBL eine Aktion durch, die darauf abzielte, einigen ausgewählten Betrieben, in denen im vergangenen Jahr besonders viele Beschwerden von Mitarbeitenden eingingen, symbolisch die wichtigsten, nicht respektierten Gesetzestexte oder Artikel aus den Kollektivverträgen zu „schenken“.

Obwohl die Arbeit des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen im Jahr 2024 stark von den Sozialwahlen im Mai, den Verhandlungen für den Pflege- und Sozialsektor sowie der Caritas-Affäre überschattet wurde, war die alltägliche Betreuung von Mitgliedern und die Zusammenarbeit mit den Personaldelegationen jederzeit gewährleistet.

Durch diesen kontinuierlichen Austausch konnten im Laufe des Jahres viele Einigungen und Lösungen auf individueller oder betrieblicher Ebene gefunden werden. Dennoch zeigt sich zum Jahresende, dass einige Herausforderungen weiterhin bestehen. Ziel der Aktion war es, besonders gravierende Fälle zu beleuchten und auf die oft schwierigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aufmerksam zu machen. Dabei handelt es sich in vielen Fällen nicht nur um Einzelfälle, sondern um strukturelle Probleme. Die Auswahl der Betriebe erfolgte in Abstimmung mit den jeweiligen Personaldelegationen (falls vorhanden). Es ist wichtig zu betonen, dass die genannten Unternehmen nicht die einzigen sind, in denen der Sozialdialog derzeit unzureichend funktioniert.

— Monplaisir Assistance & Soins, Sàrl

Bei der Résidence Monplaisir in Mondorf herrschen seit langem schwierige Verhältnisse. Bereits im Mandat 2019–2024 war der Dialog zwischen der Direktion und der Personaldelegation oft schwierig oder sogar inexistent.

Seit den Sozialwahlen im März 2019, bei denen die OGBL-Kandidaten alle Mandate erhielten und somit klar bestätigt wurden, hat sich die Zusammenarbeit mit der Direktion weiter verschlechtert.

Die Personaldelegation wird daran gehindert, ihre vom Arbeitsgesetz festgelegten Aufgaben und Missionen wahrzunehmen, da die Direktion grundlegende Punkte blockiert und jeglichen Austausch verweigert. Mehrere Briefe des OGBL an die Geschäftsleitung blieben unbeantwortet, und eine Sitzung wurde abgebrochen, als Gewerkschaftssekretäre des OGBL anwesend waren.

Der OGBL wirft der Geschäftsleitung vor, der Delegation nicht die gesetzlich vorgeschriebene Autonomie bei der Verteilung des Stundenkredits und der Aufgaben innerhalb der Delegation zu gewähren. Diese Blockade macht es der Delegation unmöglich, bestehende Probleme wie die Überlastung des Personals, die mangelnde Fairness bei der Dienstplanung oder die Nichteinhaltung des Rechts auf Abschalten angemessen anzugehen.

Der OGBL fordert, dass die Geschäftsleitung die gesetzlichen Vorgaben einhält, den Sozialdialog unverzüglich wieder aufnimmt und die Interessen der Beschäftigten ernst nimmt. Die Résidence Monplaisir darf kein rechtsfreier Raum bleiben.

— Caritas-Jeunes et Familles Asbl

Der OGBL hat in einer Pressemeldung auf die schwierige Situation bei Caritas Jeunes et Familles hingewiesen. Hier wird der Druck auf die Personaldelegation durch Suspendierungen und Abmahnungen offen ausgeübt – ein klarer Verstoß gegen das Arbeitsrecht.

Das luxemburgische Arbeitsgesetz schützt Delegationsmitglieder vor ungerechtfertigten Kündigungen, um ihre Arbeit ohne Angst vor Sanktionen leisten zu können. Diese Schutzregelung ist essenziell für das Sozialmodell Luxemburgs und wird von den meisten Unternehmen respektiert – nicht jedoch bei Caritas Jeunes et Familles. Der OGBL fordert, dass das Arbeitsverhältnis aller Delegationsmitglieder unverzüglich wiederhergestellt wird und dass solche Repressalien künftig unterbleiben, um den Sozialdialog zu fördern.

— Novelia Senior Services SA

Bei Novelia Senior Services SA, die ein Pflegeheim in Schiffingen und den Heimpflegedienst „Camille“ betreibt, mangelt es an einem funktionierenden Sozialdialog. Die Geschäftsführung informiert und konsultiert die Personaldelegation nicht rechtzeitig, wie es das Gesetz vorschreibt.

Strukturen wurden geöffnet oder geschlossen, ohne die Delegation im Voraus zu beteiligen. Arbeitszeitordnungen wurden einseitig abgeändert, obwohl der Kollektivvertrag ausdrücklich Verhandlungen mit der Personaldelegation vorsieht.

Die betriebliche Mitbestimmung funktioniert so schlecht, dass die gesamte Delegation einstimmig an der OGBL-Aktion teilnahm. Der OGBL fordert, dass die Geschäftsleitung die betriebliche Mitbestimmung respektiert und den Sozialdialog entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umsetzt.

— Hëllef um Terrain Asbl

Die Probleme im Zusammenhang mit dem Übergang von den beiden Caritas-Betrieben auf die Hëllef um Terrain Asbl (HUT) bestehen weiterhin. Die neue Geschäftsführung setzt die intransparente Praxis fort, die den Übergang prägte, und übt weiterhin Druck auf Mitarbeitende aus. Besonders die Rolle der externen Beraterfirma PricewaterhouseCoopers (PwC) wirft Fragen auf.

Um darauf hinzuweisen, dass solche Methoden im Sozialsektor nichts zu suchen haben, wurde die

Aktion vor dem PwC-Gebäude auf der Cloche d'Or durchgeführt. Der OGBL bleibt weiterhin mit den früheren Caritas-Mitarbeitern in Kontakt und unterstützt sie juristisch, um Klarheit zu schaffen.

— Alive plus Asbl

Bei Alive plus Asbl wurde von Seiten der Geschäftsleitung kurz vor den Feiertagen eine bevorstehende Massenentlassung angekündigt. Der Heimpflegedienst mit Sitz auf dem Belval beschäftigte rund 90 Mitarbeiter und hat seit den Sozialwahlen 2024 OGBL-Vertreter in der Personaldelegation.

Im Januar kam es dann tatsächlich dazu, dass ein Sozialplan ausgehandelt und von den Sozialpartnern, darunter auch dem OGBL, unterzeichnet worden ist. Dennoch bleibt die Kritik an den Praktiken der Geschäftsleitung bestehen. Der OGBL lehnt es grundsätzlich ab, dass unternehmerische Fehlentscheidungen auf Kosten der Beschäftigten ausgeglichen werden, wie es hier der Fall war.

Obwohl ein Sozialplan umgesetzt wurde, sieht der OGBL keine ausreichenden strukturellen oder konjunkturellen Gründe, die eine Massenentlassung in einem Betrieb dieser Größe im Heimpflegesektor rechtfertigen würden. Statt andere Maßnahmen zur Sicherung der Arbeitsplätze unter den Sozialpartnern zu erörtern, wurde ohne vorangegangene Gespräche der drastische Weg der Entlassungen gewählt. Zusätzlich bleibt die Machtkonzentration in der Führung des Vereins problematisch. Der Generaldirektor bekleidet gleichzeitig das Amt des Präsidenten des Verwaltungsrats, während der Leiter der Verwaltungs-, Personal- und Finanzabteilung auch als Schatzmeister des Verwaltungsrats fungiert. Solche Doppelfunktionen bergen erhebliche Risiken für Interessenkonflikte.

Der OGBL betont, dass diese Praktiken nicht mit den Grundsätzen eines sozial verantwortlichen Handelns vereinbar sind. Es ist inakzeptabel, dass unternehmerische Fehler zu Lasten der Beschäftigten ausgeglichen werden. Der OGBL fordert, dass solche Machtstrukturen und Vorgehensweisen aus dem Sozialwesen, welches fast ausschließlich mit öffentlichen Geldern finanziert wird, verschwinden.

— Ausblick auf 2025

Die aufgezeigten Fälle zeigen, dass die Missstände im Sozialwesen weit über die Betrugsaffäre bei der Caritas hinausgehen. Der OGBL fordert alle Akteure im Gesundheits- und Sozialwesen auf, das neue Jahr mit einem erneuerten Engagement für den Sozialdialog im Einklang mit den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen zu beginnen und die Anliegen der Beschäftigten ernst zu nehmen. ■

Gesundheits- und Sozialwesen

Nicht über das Personal, sondern mit dem Personal reden!



↑
Smail Suljic
Zentralsekretär



↑
Tom Mamer, Beigeordneter Zentralsekretär



↑
Ben Soisson, Beigeordneter Zentralsekretär

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat genau zugehört, als am 23. Januar die Abgeordneten der „Chambre des Députés“ sowie die Gesundheitsministerin bei einer Interpellation über die Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen diskutierten.

Der OGBL stellt fest, dass sich die politischen Verantwortlichen endlich mit dem Thema befasst haben. Es sei jedoch daran erinnert, dass der OGBL seit jeher auf die schwierigen Arbeitsbedingungen des Personals im Gesundheits- und Sozialsektor aufmerksam macht. Der Personalmangel führt dazu, dass die Arbeitsbedingungen zunehmend unerträglicher werden. Denn es ist das Personal in den Betrieben das diesen Mangel am stärksten spürt und ihn tagtäglich ausgleichen muss. Dass es bisher nicht zu einem Kollaps der Gesundheitsversorgung im Großherzogtum gekommen ist, ist allein dem unermüdlichen Einsatz der Beschäftigten zu verdanken, die jeden Tag über ihre Grenzen hinausgehen.

Neben dem Personalmangel haben einige Abgeordneten einen weiteren Punkt angesprochen, den der OGBL bereits mehrfach gefordert hat: die Einführung eines einheitlichen Kollektivvertrags für den gesamten Gesundheits- und Sozialsektor. Diese Diskrepanz, die sich unter anderem im Unterschied in den Gehältern zeigt, sorgt für großen Unmut beim Personal. Wer denselben Beruf ausübt, sollte auch unter denselben Arbeitsbedingungen tätig sein.

Überraschend hingegen sind die Aussagen der Gesundheitsministerin. Trotz der klaren Opposition der Gewerkschaften, der Berufsverbände und des CSCPS gegen die Schaffung eines neuen Gesundheitsberufs, beschloss die Ministerin, dem Ruf der COPAS zu folgen und einen neuen Beruf zwischen „Aide-soignant“ und „Infirmier“ einzuführen. Zu keinem Zeitpunkt wurden der OGBL und das betroffene Personal in die Diskussionen einbezogen.

Dabei ist die Schaffung des neuen Berufes insbesondere deswegen problematisch, da das seit Jahrzehnten funktionierende Duo „Aide-Soignant – Infirmier“ damit aufgebrochen wird, und eine zweite Klasse Krankenpfleger eingeführt wird, dessen Aufgabebereich nicht definiert ist. Dies wird unweigerlich dazu führen, dass weniger gut ausgebildete klassische Krankenpfleger direkt am Bett des Patienten eingesetzt werden und zunehmend organisatorische Aufgaben übernehmen müssen

Allgemein lässt sich feststellen, dass die Vorhaben des Gesundheitsministeriums ohne jeglichen Input des Personals und ihrer Vertreter vorangetrieben werden, obwohl diese am stärksten von diesen Reformen betroffen sind. Diese Vorgehensweise ist symptomatisch für den aktuellen Zustand des Sozialdialogs in Luxemburg.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL fordert die politischen Verantwortlichen daher dringend auf, das Personal aus dem Gesundheits- und Pflegesektor sowie dem sozio-educativen Bereich — und damit die Gewerkschaften — ernst zu nehmen und aktiv in die Diskussionen über ihre Berufe einzubinden. Nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diese Reformen umsetzen müssen, wissen, was das Beste für sie ist.

Die Politik muss sich zudem darüber im Klaren sein, dass man im Gesundheitssystem keine Sparpolitik betreiben darf. Wenn die Regierung ein kohärentes und nachhaltiges Gesundheitssystem sowie eine qualitativ hochwertige Betreuung der Schwächsten in der Gesellschaft anstrebt, dürfen keine Kosten gescheut werden. Eine weitere Belastung des Personals, das das System aufrechterhält, wäre fatal.

Das Personal des Gesundheits- und Sozialwesens hat in der Vergangenheit bereits deutlich gezeigt, dass es seine Unzufriedenheit auch auf der Straße zum Ausdruck bringen kann. Und heute ist es mehr denn je bereit, seine Interessen erneut auf der Straße zu verteidigen.

Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat Gespräche mit sämtlichen politischen Parteien und den zuständigen Ministerien angefragt■

Gemeinde Contern

Das pure Entsetzen über die neusten Entwicklungen – Ein unhaltbarer Zustand

Der OGBL ist entsetzt und schockiert über die neusten Entwicklungen in der Gemeinde Contern. Die Situation hat ein unerträgliches Maß erreicht und verdeutlicht einmal mehr die unzureichende Gesetzgebung im öffentlichen Dienst in Bezug auf den Schutz von Mobbingopfern.

Am Tag vor Heiligabend zeigte der Schöfferrat seine fehlende Dialogbereitschaft und kündigte einen Mitarbeiter. Nun kam es zudem zu einer Dienstenthebung gegen eine OGBL-Delegierte, obwohl Delegierte durch besonderen Schutz vor solchen Maßnahmen abgesichert sind. Für den OGBL ist dies ein nicht hinnehmbares Verhalten und ein erschütternder Umgang des Schöfferrats mit seinen Mitarbeitern.

Vor einiger Zeit fand ein Treffen mit dem Schöfferrat der Gemeinde Contern im Innenministerium statt, um bestehende Probleme zwischen den Verantwortlichen der Gemeinde und ihren Mitarbeitern zu thematisieren. Bei diesem Treffen schlug das Innenministerium eine Mediation vor, die jedoch erst nach Abschluss der Ergebnisse einer vom Schöfferrat in Auftrag gegebenen Untersuchungskommission beginnen sollte.

Die zweifelhaften Ergebnisse, die keinesfalls als objektiv betrachtet werden können, brachten der Situation jedoch keine Entspannung. Im Gegenteil: Der Schöfferrat nutzte die Situation aus, um einen Mitarbeiter zu kündigen und eben sogar eine OGBL-Delegierte ihres Dienstes zu entheben.

Angesichts dieser Vorfälle müssen nun die Gerichte entscheiden, wie es weitergeht. Der OGBL betont jedoch erneut, dass die bestehenden gesetzlichen Regelungen für den Schutz von Mobbingopfern im öffentlichen Dienst völlig unzureichend sind.

Es ist inakzeptabel, dass die zuständigen Ministerien die Augen vor diesem Problem verschließen. Der OGBL fordert dringend die Einrichtung einer unabhängigen Anlaufstelle für Mobbingopfer im öffentlichen Dienst. Eine solche Institution könnte eine zentrale Rolle dabei spielen, die Rechte und das Wohlbefinden der Betroffenen zu schützen und Konflikte frühzeitig zu lösen.

In den vergangenen Wochen hat der OGBL eine Anti-Mobbing-Kampagne gestartet, in deren Rahmen intensive Gespräche mit Vertretern verschiedener politischer Parteien geführt wurden. Ziel dieser Kampagne ist es, auf die erschreckend hohe Zahl von Mobbingfällen im öffentlichen Dienst hinzuweisen und den dringenden Handlungsbedarf zu unterstreichen. Der OGBL wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass die Politik schnellstmöglich Maßnahmen ergreift, um das Leiden der Betroffenen zu beenden.

Der OGBL ruft alle politischen Verantwortlichen dazu auf, ihre Pflicht ernst zu nehmen und endlich aktiv gegen Mobbing im öffentlichen Dienst vorzugehen. Nur durch entschlossenes Handeln kann die Würde und Sicherheit der Mitarbeiter geschützt werden. ■



Empathie- und Verantwortungslosigkeit Minister Wilmes verweigert effizienten Schutz für Mobbingopfer im öffentlichen Dienst



Die Antwort von Minister Wilmes auf die parlamentarische Anfrage n° 1569 der DP-Abgeordneten Gusty Graas und Fernand Etgen ist vor allem eins: Ein Schlag ins Gesicht für alle von Mobbing betroffenen Beamten und Angestellten. Mit seiner Absage an eine unabhängige Ermittlungskommission im öffentlichen Dienst macht Minister Wilmes deutlich, dass er Mobbing als akutes Problem im öffentlichen Dienst weder anerkennt noch ernst nimmt. Immerhin 18 % der Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben laut dem „Quality of Work-Index“ der CSL und der Universität Luxemburg Mobbing am Arbeitsplatz erfahren. Damit liegt der öffentliche Dienst noch vor dem Privatsektor, der in dieser Studie eine Mobbingprävalenz von 15,7 % aufweist.

Indem Minister Wilmes auf die aktuell geltenden Prozeduren für Mobbingopfer verweist, verteidigt er ein System, das Betroffene zumeist entmutigt und isoliert, und in der Praxis vor allem die Täter schützt. Wie soll ein Mobbingopfer im Angestelltenverhältnis denn gegebenenfalls ein Disziplinarverfahren

gegen seinen Vorgesetzten initiieren? Ohne Kündigungsschutz in den ersten 10 Dienstjahren ist damit nicht nur die mentale Gesundheit des Betroffenen bedroht, sondern auch sein Arbeitsverhältnis. Wie soll ein Mobbingopfer eine Disziplinarprozedur gegen einen Täter in Gang bringen, wenn die zuständigen Ministerien sein Leiden nicht ernst nehmen und parteiisch reagieren und sich schützend vor die Vorgesetzten stellen?

Wie kann es zudem sein, dass Arbeitnehmer im Privatsektor besser vor Mobbing geschützt sind als Beamte und Angestellte bei Staat und Gemeinden?

Herr Minister: Übernehmen Sie endlich Verantwortung! Es braucht unbedingt eine unabhängige Anlaufstelle für Mobbingopfer im öffentlichen Dienst, die Mobbing effizient unterbindet und sich schützend vor die Opfer stellt.

Öffentlicher Dienst

Überforderte Gemeindeverwaltungen: Das Personal bleibt auf der Strecke

Die wachsende Bevölkerung Luxemburgs stellt die Gemeinden des Landes vor immer größere Herausforderungen. Vor allem in den kleineren Gemeinden zeigt sich deutlich, dass viele Verantwortliche in der Verwaltung zunehmend überfordert sind. Mit dem kontinuierlichen Wachstum steigt nicht nur die Anzahl der Bürger, sondern auch das Personal in den Gemeinden. Das erfordert ein modernes und kompetentes Management, das vielerorts schlicht fehlt.

Der OGBL möchte an dieser Stelle klarstellen, dass er nicht infrage stellt, dass die Verantwortung über die Verwaltung der Gemeinden auch weiterhin bei den Verantwortlichen der Gemeinden selbst bleiben soll.

Allerdings begrüßt der OGBL ausdrücklich die kürzlich geäußerte Initiative des Differdinger Bürgermeisters Guy Altmeisch, der Formationen für Gemeindeverantwortliche vorgeschlagen hat. Solche Fortbildungen sollen dazu beitragen, die Gemeinden besser und professioneller zu verwalten.

Doch der OGBL geht noch einen Schritt weiter: Angesichts der zunehmend komplexen Anforderungen an das Personalmanagement fordert der OGBL obligatorische Fortbildungen für Gemeindeverantwortliche, insbesondere im Bereich des Managements vom Personal. Es gibt bereits jetzt unzählige Beispiele, die zeigen, dass viele Verantwortliche mit dieser Aufgabe überfordert sind. Wenn hier nicht rasch gehandelt wird, wird sich die Situation weiter verschärfen — mit gravierenden Folgen für das Personal.

Die Leidtragenden dieser Überforderung sind nämlich vor allem die Mitarbeiter selbst. Es ist kein Geheimnis, dass Überforderung in der Verwaltung immer wieder zu Mobbingfällen führt. Statt rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, werden Betroffene jedoch häufig allein gelassen. Hier fordert der OGBL dringendes Handeln: Es muss endlich eine unabhängige Anlaufstelle für Mobbingopfer geschaffen werden, die greift, wenn die Gemeinde selbst einen Vorfall nicht regeln kann.

Der aktuelle Zustand, in dem Betroffene ohne Unterstützung dastehen und nicht wissen, wie sie gegen die Missstände vorgehen können, ist inakzeptabel.

Es ist unverständlich, dass es im Jahr 2025 immer noch keine gesetzlichen Regelungen zum Schutz von Mobbingopfern im öffentlichen Dienst und in den Gemeinden gibt. Der OGBL fordert daher mit Nachdruck, dass hier schnellstens gesetzliche Grundlagen geschaffen werden, um das Personal vor solch belastenden Situationen zu schützen.

Abschließend möchte der OGBL betonen, dass das Wohlergehen der Mitarbeiter immer im Fokus seiner Arbeit steht. Der OGBL wird sich weiterhin mit Nachdruck für bessere Arbeitsbedingungen, den Schutz der Rechte des Personals und eine gerechtere Arbeitswelt einsetzen. ■



Ogbl.lu

Berufssyndikate

Events

Praktische Infos

Dienstleistungen

News



Edu-Action

Für eine starke, gerechte, integrative öffentliche Schule ohne Gewalt & Mobbing

Im Rahmen des Internationalen Tags der Bildung rief der SEW/OGBL die Lehrerinnen und Lehrer dazu auf, am 23. Januar vor der Abgeordnetenkammer unter dem Motto "Mir brenne für Bildung" zu protestieren. Es war uns wichtig, die Bedeutung der Bildung als Grundlage für eine gerechte und integrative Gesellschaft hervorzuheben. Denn eine gerechte Bildung für alle ist ein Garant für sozialen Zusammenhalt und Frieden. Bildung ist der Schlüssel zu einer besseren und demokratischen Gesellschaft: In der Schule lernen die Schüler kritisches Denken, soziale Werte, Respekt und Verständnis für andere. Diese Arbeit ist sehr anspruchsvoll, aber äußerst wichtig.

Als SEW/OGBL kämpfen wir für eine gerechtere Schule, für eine Schule ohne Gewalt und Mobbing, für eine inklusive Schule, die über die notwendigen Ressourcen verfügt, für eine Schule, in der die Lehrkräfte ihre Arbeit mit viel Engagement und der notwendigen Unterstützung ausführen können.

In der Praxis sieht die Realität jedoch ganz anders aus. Lehrkräfte sowie das psychosoziale Personal sind zunehmend mit schwierigen Arbeitsbedingungen konfrontiert. Es fehlt an Ressourcen vor Ort sowie an Unterstützung und Rückhalt durch die Schulleitungen. Die Professionalität der Teams wird in Frage gestellt und die Kollegen fühlen sich allein gelassen.

Die Bildungspolitik wird fernab vom Alltag in den Klassenzimmern entschieden, während die Hauptbetroffenen, die Lehrkräfte, die neuesten politischen Reformen umsetzen und deren Konsequenzen tragen müssen. Das jüngste Beispiel ist die Alphabetisierung auf Französisch: Das Bildungsministerium entscheidet über das Projekt und seinen zeitlichen Rahmen, die Lehrer müssen anschließend alles tun, um es umzusetzen.

Und genau hier liegt das Problem: Das Bildungsministerium entscheidet, die Lehrer führen aus. Als Gewerkschaft lautet unsere Botschaft an die Regierung: Hört auf uns! Lehrer haben das Fachwissen und die Fähigkeiten, um Reformen und andere Maßnahmen zu begleiten und abzuändern. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir in den Prozess einbezogen werden.

— Starke Lehrkräfte für eine starke Schule und starke Schülerinnen und Schüler.



Wir sind noch nicht an dem Punkt, an dem wir gerne wären.

Daher sollten die Lehrkräfte gestärkt werden:

- mit klaren und transparenten Verfahren für den Umgang mit Gewalt und Mobbing – das Wohlbefinden und der Schutz der Lehrkräfte hängen davon ab.
- mit einer unabhängigen Kommission im Falle eines Konflikts mit der Schulleitung.
- mit einer Stärkung des Schulkomitees, der Koordinatoren und des Ausschusses der Oberstufenkonferenz als starke Personaldelegationen.

Auch die Inklusion sollte verbessert werden:

- Mit multiprofessionellen Förderteams direkt in den Schulen.
- Mit einer Beschleunigung der Verfahren, damit jeder Schüler schneller die notwendige Unterstützung erhält.



OGBL SEW
Ass et dir och ze vill?

Schlecht eingesetzten Inklusion
 Keng Entersätzung
 Feelend Wäertschätzung
 Feelend Kommunikatioun
 Gewalt
 Mobbing
 Stress
 Eleng gelooss

23. Januar
17h
Piquet virun der Chamber

EDU-ACTION

#MirBrenneFirBildung — #internationalenDagVunDerBildung

→ In der Grundschule mit einer Anpassung des Kontingents, damit die Schulen nicht mehr zwischen höheren Schülerzahlen in den Klassen oder Fördermaßnahmen entscheiden müssen.

Letztendlich sollte der Lehrer wieder in den Mittelpunkt gestellt werden:

- Durch eine Anerkennung seiner Kompetenzen und seiner Professionalität. Der Lehrer kennt seine Schüler am besten, daher sollte seine professionelle Meinung berücksichtigt werden.
- Durch die Bereitstellung geeigneter Unterstützung, wenn er darum bittet. Ein Coaching, um resilient zu werden, kann nicht die einzige Antwort sein, wenn jemand um Hilfe bittet. Allenfalls sorgt diese Infantilisierung dafür, dass sich jeder zweimal überlegt, ob er um Hilfe bittet.

Es ist höchste Zeit, diese zunehmend besorgniserregende Situation zu ändern. ■



Reaktion auf den nationalen Bildungsbericht

Das „Enseignement général“: Besser als im nationalen Bildungsbericht dargestellt!

Nach In dem kürzlich erschienenen nationalen Bildungsbericht wird das „Enseignement général“ (ehemals „technique“) von den Forschern stark abgewertet gegenüber den öffentlichen Europaschulen (EPS). Die Forscher berufen sich hierbei auf die Resultate der „épreuves standardisées“, die auf 7^{ème} und 5^{ème} durchgeführt wurden, und ziehen dabei nur das Fach Mathematik in Betracht. An einen Vergleich der allgemeinen Sprachkompetenzen wagte man sich wohlwissend nicht heran. Laut der Studie sind die Mathematikkompetenzen von „Classique“-Schülern besser als die von Europaschülern und Schüler des „Enseignement général“ haben schlechtere Mathematikkompetenzen als Europaschüler. Hier wurde unseres Erachtens nach sehr undifferenziert vorgegangen:

Erstens: In den unteren Klassen des „Enseignement général“ (7^{ème} bis 5^{ème}) werden noch alle Schüler zusammen unterrichtet, es wird in Mathematik (und Sprachen) lediglich nach „cours de base“ und „cours avancé“ differenziert. Erst nach der 5^{ème} wird entschieden, ob die Schüler im „Enseignement général“ bleiben oder in die Berufsausbildung wechseln, um dort ein DT („diplôme de technicien“), ein DAP („diplôme d'aptitude professionnelle“) oder ein CCP („Certificat de capacité professionnelle“) zu absolvieren. Zu urteilen, dass ESG-Schüler also schlechtere Mathematik-Kompetenzen als Europaschüler haben, ist voreilig und kann so nicht geschlussfolgert werden: Der nationale Bildungsbericht geht nicht auf die Mathematikkompetenzen der ESG-Schüler von 4^{ème} bis 1^{ère} ein und gerade hier ist die Mathematik in vielen Sektionen ein Hauptfach und durchaus anspruchsvoll.

Hervorzuheben wäre auch, dass die erste Bilanz in Bezug auf die Abschlussexamina in den öffentlichen Europaschulen in Luxemburg viel weniger gut ausfiel als vom Bildungsministerium in einem ersten Anfall von Begeisterung 2023 öffentlich angepriesen. Die Durchfallquote ist an den Europaschulen sehr gering, aber die Abiturienten der EIDE erzielten 2023 in ihren Abschlussprüfungen im europaweiten Vergleich den niedrigsten Punktwert und lagen sogar knapp 10 Punkte (67,80) unter dem europäischen Durchschnitt (77,02). Die Gründe hierfür benötigten in unseren Augen eine genauso detaillierte Analyse, wie die vor allem 2024 hohe Durchfallquote im Abschlussexamen des ESG.

Zweitens: Durch eine komplett missglückte Reform des unteren Zyklus des Sekundarunterrichts ist es



in den unteren Klassen des ESG (5^{ème} bis 7^{ème}) bei den schwächeren Schülern zu einem enormen Leistungsabfall in den Hauptfächern gekommen. Die Reform erlaubt es, sogar mit gravierend ungenügenden Noten von 7^{ème} bis 5^{ème} durchzukommen, ohne dass verbindliche Anreize für Schüler geschaffen werden, an ihren Schwächen zu arbeiten. Hier fordert das SEW/OGBL schon lange Nachbesserungen.

Drittens: Der nationale Bildungsbericht stellt fest, dass die Schüler der Europaschulen im Schnitt einen höheren sozio-ökonomischen Status haben als die Schüler des ESG. Das Argument, dass öffentliche Europaschulen Bildungsungerechtigkeiten reduzieren könnten, ist also nicht ganz hieb- und stichfest: Schüler mit sozio-ökonomisch höherem Status haben generell höhere Bildungschancen als Schüler mit sozio-ökonomisch niedrigem Status.



Viertens: Der nationale Bildungsbericht geht nicht auf die Sprachkompetenzen der Schüler ein. Die Anforderungen des Sprachunterrichts sind im ESG zwar niedriger als im ESC („Classique“), aber dennoch können sich alle ESG-Schüler angemessen auf Französisch, Deutsch, Englisch und Luxemburgisch in schriftlicher und mündlicher Form ausdrücken. Auch deswegen ist das ESG eine gute Option.

Die öffentlichen Europaschulen haben für das SEW/OGBL zwar durchaus ihre Daseinsberechtigung, sie sind jedoch auf eine spätere akademische Laufbahn ausgerichtet und somit nicht für alle Schüler geeignet. Zudem ist das nationale Schulsystem prinzipiell besser auf die sprachlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes ausgerichtet und bietet den Schülern viele Ausbildungsmöglichkeiten. Durch die Festlegung ihrer Sprachwahl, ohne Berücksichtigung

der Realität der Luxemburger Berufsausbildung und vieler Bereiche des Luxemburger Arbeitsmarkts, verbauen sich viele Schüler im Falle eines Scheiterns im öffentlichen Europaschulsystem den Zugang zur nationalen Berufswelt.

Für das SEW/OGBL kann die alleinige Lösung zur Beseitigung von Bildungsungerechtigkeit nicht die Schaffung von immer mehr öffentlichen Europaschulen sein. Das nationale Schulsystem sollte vom Bildungsministerium nicht vernachlässigt werden: Eine Reform des unteren Zyklus des ESG ist dringend notwendig und sollte in Absprache mit allen Beteiligten geplant und umgesetzt werden ■

Die Lehrkräfte praktizieren kein verbotenes Nachsitzen und treffen auch keine leichtfertigen Entscheidungen bei Verlängerungen

Die kürzliche Berichterstattung zur „Analyse der schulischen Laufbahn von Schülern anhand von Indikatoren“ des OEJQS entspricht nicht der alltäglichen Realität in der Schule. Mit Aussagen wie „Lehrer lassen Schüler trotz Verbot durchfallen“ entsteht ein falscher Eindruck, dass Lehrkräfte willkürlich gegen gesetzliche Vorgaben verstoßen und leichtfertig über Verlängerungen für die Schüler entscheiden. Dies entspricht nicht den Tatsachen.

Das Schulgesetz von 2009 sieht vor, dass Verlängerungen in der Grundschule jeweils nur am Ende eines Zyklus möglich sind. In der praktischen Umsetzung können Verlängerungen also nur am Ende von Zyklus 2.2 (früheres 2. Schuljahr) und im Zyklus 3.2. (früheres 4. Schuljahr) beschlossen werden. Wie es der erste Regierungsrat in der zuständigen Parlamentskommission erklärte, kommt es nur vereinzelt in bestimmten Ausnahmefällen, nämlich bei 0,4 bis 0,6 Prozent der Schüler zu einer Verlängerung nach dem ersten Jahr des Zyklus. Dieser Entschluss wird nicht leichtfertig, sondern im „pädagogischen Team“ und nur in enger Abstimmung mit der Direktion und der Zustimmung der Eltern getroffen. In zahlreichen Fällen geht die Frage nach Verlängerung sogar von den Eltern aus.

Die kürzlich geführten Diskussionen ignorieren das eigentliche Problem des Bildungssystems. In zahlreichen Fällen fehlt es an den notwendigen Ressourcen und Förderstrukturen, um die Schüler individuell zu unterstützen. Wenn eine Schule sich wegen Durch-

setzung ihres Kontingents bei ihrer Schulorganisation zwischen niedrigen Schülerzahlen pro Klasse und Unterstützungsmaßnahmen entscheiden muss, dann geht dies auf Kosten der Schwächsten in der Schule.

Es gilt das Argument, dass wissenschaftlich belegt ist, dass Verlängerungen nichts bringen, zu relativieren. Es ist auch in der Wissenschaft ein kontrovers diskutiertes Thema, und die Forschungslage ist nicht immer eindeutig. So zeigen verschiedene Studien, dass besonders bei jungen Kindern, Verlängerungen den Schülern ermöglichen, schulischen Rückstand aufzuarbeiten. Als SEW/OGBL wehren wir uns gegen eine pauschale Ablehnung der Verlängerungsmaßnahme.

In der Tat zeigen die kürzlich verfassten Bildungsberichte auf, dass trotz des Abschaffens des Nachsitzens und der Einführung der Verlängerung die Bildungsungerechtigkeiten in Luxemburg weiterhin bestehen bleiben und sich sogar noch verschärfen. Die Erfahrungen in der Unterstufe im ESG, wo bis zur 5^e ein Nachsitzen nicht mehr vorgesehen ist, sprechen auch eine klare Sprache.

Bildungsungerechtigkeit entsteht schon bevor das Kind einen Fuß in die Schule gesetzt hat, und die Schule kann diese Herausforderung nicht alleine bewältigen. Es bedarf eines gesamtgesellschaftlichen Konsensus und einer Anstrengung, um die Schule gerechter zu gestalten.

Die Lehrkräfte handeln im Schulalltag pragmatisch und nicht aufgrund von Ideologien. Sie stehen täglich vor ihrer Klasse und müssen konkrete Lösungen für konkrete Probleme bei konkreten Schülern finden.

Wir machen einen Aufruf an die Politik, sich auf die richtigen Probleme zu konzentrieren. Die Gelder, die durch eine mögliche Reduzierung von Verlängerungen eingespart werden, könnten zum Beispiel in die Schulen fließen, um Hilfsmaßnahmen für Schüler einzuführen.

Wir erwarten uns eine ausgewogene Diskussion über die Arbeit der Lehrkräfte. Die Realität in den Klassensälen ist komplex, und die Lehrkräfte geben jeden Tag ihr Bestes, um nach Möglichkeit jedem Kind gerecht zu werden – trotz aller Schwächen im System. ■



Neujahrsempfang bei den CFL

Am 6. Januar 2025 lud der Präsident des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo, sowie der Generaldirektor der CFL, Marc Wengler, eine Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband des OGBL zum Neujahrsempfang ein.

Die Delegation des Syndikats Eisenbahnen FNCTTFEL-Landesverband setzte sich aus deren Präsidenten, Georges Melchers, dem Präsidenten der Zentraldelegation, Patrick Vansteenkiste sowie aus David Arlé, Gaby Birtz, Josy Bourgraff, Jos Glesener, André Marques De Paiva und Jérôme Semedo Moreira zusammen.

Zu Beginn profitierte der Vorsitzende des Verwaltungsrates der CFL, Jeannot Waringo von der Gelegenheit, um sich für die gute Zusammenarbeit im letzten Jahr zu bedanken.

Im Rahmen des Empfangs wurden unter anderem die folgenden Themen kurz angesprochen:

— Die Wichtigkeit der Gewerkschaftsarbeit

Vor allem in der gegenwärtigen Zeit, in der wir leben, müssen wir die jungen Menschen wieder dazu motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten. Nur so lassen sich starke Forderungen auch durchsetzen,

denn ohne die notwendige Unterstützung der Basis ist es schwer, diese Forderungen überhaupt geltend zu machen.

— Personalmangel

In mehreren Abteilungen herrscht akuter Personalmangel. Dies gilt insbesondere für den EI, wo es an Fahrdienstleitern mangelt, für den MI, wo dringend Mitarbeiter für den Gleisbau gesucht werden, und für den AV, wo man hofft, dass sich die kritische Personalsituation bei den Zugbegleitern aufgrund der derzeit in Ausbildung befindlichen französischsprachigen Klassen demnächst wieder entspannen wird.

— Situation beim Bus

In der Busabteilung liegt die Abwesenheitsrate gegenwärtig wesentlich über dem CFL-Durchschnitt. Die diesbezüglichen Begleitumstände bereiten auch unserer Gewerkschaft große Sorgen. Um dieser Entwicklung entgegenzutreten, findet in Kürze ein Gespräch mit der neuen Direktorin D/EF, Sophie Lacour, zu diesem Thema statt. Dabei werden unsere Vertreter ein Dokument vorlegen, in dem sie Frau Lacour Lösungsmöglichkeiten aufzeigen möchten.

— „Exploitationsprimm“

Der Generaldirektor der CFL, Marc Weng-

ler, teilte uns mit, dass zu diesem Thema bereits mehrere Gespräche mit Vertretern des Ministeriums für Mobilität und öffentliche Arbeiten stattgefunden hätten und dass in Kürze eine Unterredung mit der zuständigen Ministerin Yuriko Backes geplant sei. Diese Prämie könnte nach Ansicht unserer Gewerkschaft dazu beitragen, die Attraktivität bestimmter Berufsgruppen bei den CFL wieder zu erhöhen.

— IG 15, paritätische Kommission, Inselbildung

Zum Schluss wurde noch kurz das Thema IG 15 (Bereitschaftsdienst) angesprochen. Ende vergangenen Jahres unterbreiteten wir dem Personaldirektor der CFL einen Forderungskatalog, über den in diesem Jahr diskutiert werden soll.

Die Einberufung der paritätischen Kommission ist dringend erforderlich, da Anpassungen am Personalstatut der CFL unerlässlich sind.

Die wachsende Anzahl an ausländischen Mitarbeitern, die zur Sicherung des Betriebs in der Zukunft jedoch unbedingt erforderlich ist, führt zu „Inselbildungen“. Diesem Umstand gilt es unserer Ansicht nach entgegenzuwirken. Die Zielsetzung muss sein, dass jeder sich mit jedem unterhält, ungeachtet der Muttersprache ■



Finanzsektor

Das jährliche Mitarbeitergespräch: ein Hebel für Entwicklung und Weiterbildung, kein Instrument zur Stigmatisierung und schon gar nicht für eine Entlassung!

„Ich habe gerade mein jährliches Bewertungsgespräch hinter mir und muss zugeben, dass ich ziemlich beunruhigt bin. Aus dienstlichen Gründen hatte ich keine Zeit, mich mit dem neuen Verwaltungstool vertraut zu machen, das unser Unternehmen vor kurzem eingeführt hat. Leider hat sich dieser Mangel in meiner Bewertung niedergeschlagen, die weit hinter meinen Erwartungen zurückbleibt. Jetzt habe ich Angst, dass dieses Gespräch, das eigentlich als Hebel für meine Entwicklung und Ausbildung gedacht war, mir schaden könnte. Was kann ich tun?“ Marc Bernard, 46 Jahre, 12 Jahre in dieser Position, Vater von 3 Kindern.

Im Finanzsektor spielt das jährliche Bewertungsgespräch eine zentrale Rolle in der Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Viele von Ihnen haben es bereits hinter sich oder werden sich in Kürze darauf vorbereiten.

Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass dieses Gespräch seinem Hauptzweck treu bleiben muss: der jährlichen Überprüfung des individuellen Ausbildungsplans. Diese vertraglich vereinbarte Verpflichtung ist ein entscheidender Pfeiler, der es jedem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Kompetenzen zu stärken und in seiner beruflichen Laufbahn voranzukommen. Und dieses Gespräch sollte zu keinem anderen Zweck dienen.

— Bildung: ein Recht und eine Priorität

Das jährliche Mitarbeitergespräch ist eine einzigartige Gelegenheit, den Lernbedarf jedes einzelnen Mitarbeiters zu ermitteln. Es ist ein guter Zeitpunkt, um über die erworbenen Kompetenzen, die Verbesserungsmöglichkeiten und die beruflichen Wünsche zu sprechen. Die Branchenkollektivverträge für Banken und Versicherungen (Artikel 31 des Banken-Kollektivvertrags und Artikel 12 des Versicherungs-Kol-

lektivvertrags) sehen ausdrücklich vor, dass dieses Gespräch dazu dient, den individuellen Weiterbildungsplan zu aktualisieren, um die Kompetenzen der Beschäftigten an die Entwicklung ihres Arbeitsplatzes und die künftigen Bedürfnisse des Unternehmens anzupassen.

— Stigmatisierungsrisiko

Einige Unternehmen weichen vom ursprünglichen Zweck des jährlichen Mitarbeitergesprächs ab, indem sie es in ein Druck- oder Sanktionsinstrument verwandeln. Dieses Gespräch zu nutzen, um Arbeitnehmer als „Low Performer“ einzustufen oder, schlimmer noch, um Entlassungen zu rechtfertigen, ist eine inakzeptable Praxis. Dadurch wird der Zweck dieses Instruments, das weiterhin auf die persönliche und berufliche Entwicklung ausgerichtet sein muss, völlig verfehlt. Ein Bewertungsgespräch auf ein reines Performancelabel zu reduzieren, ist nicht nur ungerecht, sondern auch kontraproduktiv. Arbeitnehmer, die auf Schwierigkeiten stoßen, benötigen in der Regel zusätzliche Schulungen oder eine angemessene Betreuung und nicht, dass sie stigmatisiert werden.

Darüber hinaus nutzen einige Unternehmen das Gespräch als Grundlage für die Vergabe von Boni oder Gehaltserhöhungen. Es ist wichtig, daran zu erinnern, dass diese Kriterien in Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten unter die Mitentscheidung mit der Personaldelegation fallen. In Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten muss der Vergabe eine Konsultierung und Stellungnahme der Delegation vorausgehen, die auf einer genauen Kenntnis der Umstände und der Kriterien beruht.

— Ein fairer und transparenter Rahmen

Um eine faire und ausgewogene Nutzung des jährlichen Mitarbeitergesprächs zu gewährleisten,



müssen die im Kollektivvertrag festgelegten Regeln unbedingt eingehalten werden. Der Dialog zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Vorgesetzten muss konstruktiv bleiben und auf klaren, messbaren und erreichbaren Zielen basieren. Auf keinen Fall darf das Gespräch zum Anlass genommen werden, um Disziplinarmaßnahmen oder Entlassungen zu rechtfertigen.

— Die Rolle der Gewerkschaft: Die Rechte der Arbeitnehmer sichern

Der OGBL achtet darauf, dass die Rechte der Arbeitnehmer in allen Betrieben des Finanzsektors respektiert werden.

Wir erinnern daran, dass das jährliche Mitarbeitergespräch ein wohlwollendes Bewertungsinstrument bleiben muss, das dazu gedacht ist, die Arbeitnehmer zu ermutigen, Fortschritte zu machen, ihre Kompetenzen zu stärken und ihre berufliche Zukunft zu gestalten. Jeder Versuch, dieses Instrument zu missbrauchen, um die Arbeitnehmer unter Druck zu setzen oder um Entlassungen zu rechtfertigen, wird

von der Gewerkschaft und den OGBL-Delegationen in den Betrieben entschieden bekämpft.

— Fazit: Ein Engagement für Bildung und Respekt

Das jährliche Mitarbeitergespräch ist ein entscheidender Moment, um die Anstrengungen der Beschäftigten anzuerkennen, Herausforderungen zu besprechen und konkrete Lösungen für ihre Entwicklung in Betracht zu ziehen. Es muss ein Instrument im Dienste der Arbeitnehmer bleiben und darf nicht als „Klassifizierungsmaschine“ oder als Vorwand zur Ausgrenzung von Mitarbeitern dienen. Der OGBL wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass dieses Gespräch sinnvoll eingesetzt wird, im Interesse der Arbeitnehmer und des Sozialdialogs.

Sollten Sie sich in einer solchen Situation befinden und aufgrund des Ablaufs Ihres Bewertungsgesprächs Zweifel haben oder Änderungen, Ergänzungen oder Nebenerklärungen einbringen möchten, zögern Sie nicht, sich an Ihre OGBL-Delegierten im Betrieb oder direkt an den OGBL zu wenden ■

Finanzsektor

Für ein verantwortungsvolles Finanzwesen zugunsten der Bürger und der Realwirtschaft



— Finanzregulierung als Garant für Stabilität und öffentliches Interesse

Die Finanzwirtschaft muss sich unbedingt als Motor der Realwirtschaft positionieren und dabei die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit, Verantwortung und sozialen Gerechtigkeit beachten.

Das Finanzwesen darf sich nicht länger auf die Maximierung kurzfristiger Gewinne beschränken. Diese Vision, die von UNI Finance, der internationalen Föderation der Gewerkschaften des Finanzsektors, vertreten wird, steht auch im Mittelpunkt der vom OGBL Finance Sector propagierten Werte. Die seit dem 1. Januar 2025 anwendbare Reform CRR3 führt neue aufsichtsrechtliche Anforderungen für die europäischen Banken ein.

Die ABBL rechnet mit einer dreifachen Schockwelle und fordert dazu auf, diese regulatorische Inflation zu reduzieren oder gar zu stoppen.

Die für die Bankenaufsicht zuständige CSSF betonte kürzlich, wie wichtig ein maßvoller Ansatz angesichts dieser Bedenken ist.

Diese Position deckt sich mit der Analyse des OGBL, wonach die Regulierungsanforderungen notwendig sind, um eine stabile und nachhaltige Finanzwirt-

schaft zu gewährleisten und gleichzeitig riskantes spekulatives Verhalten zu verhindern.

— Eine Regulierung zur Stärkung der Stabilität

Für den OGBL Finance Sector ist eine solide Regulierung ein grundlegender Pfeiler, um nicht nur die Beschäftigten des Sektors, sondern auch die Verbraucher und die gesamte Wirtschaft zu schützen.

Die durch Basel 3 eingeführten Anforderungen dürfen nicht als Bremse, sondern vielmehr als Garantie für die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen verstanden werden.

Die CSSF erinnert ihrerseits daran, dass die Auswirkungen dieser Regeln auf die luxemburgischen Privatkundenbanken moderat bleiben. Einige Institute werden darin sogar einen Vorteil in Bezug auf ihre Solvabilität sehen. In Wirklichkeit verfügen die meisten Banken bereits über ein Eigenkapital, das über den regulatorischen Mindestanforderungen liegt und ihre Fähigkeit zur Unterstützung der Realwirtschaft sicherstellt.

Entgegen den Behauptungen der ABBL gefährden diese Maßnahmen nicht die Finanzierung der Wirtschaft.

— Aus der Vergangenheit die richtigen Lehren ziehen

Die Finanzkrise von 2008 und die Staatsschuldenkrise in Europa haben die Gefahren einer laxen Regulierung aufgezeigt. Diese Ereignisse haben zu dramatischen menschlichen und wirtschaftlichen Folgen geführt. Der OGBL Finance Sector erinnert daran, dass diese Fehler unbedingt vermieden werden müssen. Zahlreiche Banken, darunter auch einige mit Sitz in Luxemburg, haben nur dank der Intervention des Staates und der Steuerzahler überlebt. Die Basler Regeln, die durch Basel 3 umgesetzt wurden, sind daher kein willkürlicher Zwang, sondern eine politische Notwendigkeit, um zukünftige Krisen zu verhindern.

— Ein Finanzwesen, das der Realwirtschaft und den Bürgern dient

Für den OGBL Finance Sector müssen die Banken aktiv zu einem Übergang zu einer nachhaltigen und gerechten Wirtschaft beitragen. Dies bedeutet, verantwortungsvolle Projekte zu finanzieren, KMUs zu unterstützen und einen besseren Zugang zu Wohnraum zu gewährleisten, wobei hohe soziale und ökologische Standards eingehalten werden müssen.

Durch die erhöhten Eigenkapitalanforderungen wird das Eingehen übermäßiger Risiken begrenzt und sichergestellt, dass die Finanzwirtschaft zugunsten des Gemeinwohls stabil und berechenbar bleibt. Diese Stabilität ist entscheidend für den Erhalt von Arbeitsplätzen in der Branche, den Schutz der Verbraucher und die Förderung einer gerechteren Wirtschaft.

— Ein Aufruf zu einem inklusiven Dialog

Als repräsentative Gewerkschaftsorganisation der Beschäftigten des Finanzsektors betont der OGBL die Bedeutung eines konstruktiven Dialogs zwischen den Regulierungsbehörden, den Banken, den Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft. Die Umsetzung von Basel 3 muss inklusiv sein und die Besonderheiten der einzelnen Institutionen sowie die potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer berücksichtigen.

— Schlussfolgerung

Diese Regulierung ist kein Zwang, sondern eine Chance, um einen widerstandsfähigeren Finanzsektor aufzubauen, der im Dienste der Realwirtschaft und der Bürger steht. Der OGBL erinnert daran, dass Vertrauen und Nachhaltigkeit im Zentrum des Finanzwesens stehen müssen. Mit einem verantwortungsvollen und kollaborativen Ansatz können wir die Fehler der Vergangenheit vermeiden und eine Zukunft aufbauen, in der die Finanzwelt aktiv zu einem gemeinsamen und nachhaltigen Wohlstand beiträgt. ■

UNI Finance Europe und der luxemburgische Finanzplatz

UNI Finance Europe ist ein Zweig von UNI Europe und vertritt 100 Gewerkschaften und 1,5 Millionen Beschäftigte in den Bereichen Zentralbanken, Bankwesen und Versicherungen in ganz Europa.

UNI Finance Europe setzt sich ein für:

- Den Sozialdialog auf europäischer Ebene
- Die Rechte der Arbeitnehmer angesichts von Herausforderungen wie Digitalisierung, Umstrukturierungen und regulatorischen Veränderungen schützen.
- Qualitativ hochwertige Arbeitsplätze, faire Arbeitsbedingungen und eine gerechte Entlohnung fördern.
- Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der Chancengleichheit im Finanzsektor.

Warum UNI Finance Europe unumgänglich ist:

- **Europäische Vertretung:** UNI Finance Europe vereint Gewerkschaften aus vielen europäischen Ländern und kann so direkt auf die multinationalen Unternehmen der Branche einwirken.
- **Verhandlungsstärke:** Durch europäische Rahmenvereinbarungen beeinflusst UNI Finance Europe die Unternehmenspolitik auf kontinentaler Ebene und fördert hohe Sozialstandards.
- **Zukunftsvision:** UNI Finance Europe antizipiert die Herausforderungen im Zusammenhang mit künstlicher Intelligenz, dem ökologischen Wandel und neuen Technologien und sorgt dafür, dass die Beschäftigten nicht zurückgelassen werden.

Verbindung zum luxemburgischen Finanzplatz: Der Finanzplatz Luxemburg ist ein wichtiges internationales Finanzzentrum, in dem zahlreiche Tochtergesellschaften multinationaler Unternehmen angesiedelt sind. Dank seines soliden Rechtsrahmens und seiner politischen und wirtschaftlichen Stabilität ist Luxemburg ein bevorzugter Standort für Unternehmen, die ihre Aktivitäten auf globaler Ebene ausüben möchten. Durch die aktive Zusammenarbeit mit UNI Finance Europe erweitert und verstärkt der OGBL seine Präsenz über Luxemburg hinaus und bringt den Arbeitnehmern durch die Gewährleistung von fairen und gerechten Arbeitsbedingungen erhebliche Vorteile. ■



↑ Sylvie Reuter
Zentralsekretärin



↑ Angélique Lazzara
Beigeordnete Zentralsekretärin



↑ Nassima Berkouchi
Beigeordnete Zentralsekretärin

deutsche grenzgänger

Steuerkredit zur Kompensierung der Besteuerung der von Grenzgängern geleisteten Überstunden

Eine unzulässige Steuermaßnahme angesichts der neuen steuerlichen Ungleichbehandlung



Indem Luxemburg die Besteuerung der Überstunden von deutschen Grenzgängern einfach so hinnimmt, schadet die Regierung sowohl den betroffenen Grenzgängern als auch den Unternehmen, die sie beschäftigen. Neben einer schwindenden Attraktivität des Standorts Luxemburg für deutsche Grenzgänger, stellt sich ebenfalls die Frage, inwiefern diese bereit sind, überhaupt noch Überstunden zu leisten.

Auch wenn die Gewerkschaften OGBL und LCGB anerkennen, dass der Finanzminister zumindest versucht hat eine schnelle Lösung zu bieten, so ist diese unzulässig angesichts des Ausmaßes dieser Steuerproblematik. Während der Finanzminister davon ausgeht, dass der Steuerkredit von maximal 700 Euro für 80 % der betroffenen Grenzgänger keine finanzielle Mehrbelastung nach sich ziehen wird, schätzen die beiden national repräsentativen Gewerkschaften jedoch, dass dies im Durchschnitt lediglich für 35% zutrifft. Desweiteren löst der Steuerkredit nicht das Problem des administrativen Mehraufwandes sowie der Ungleichbehandlung der deutschen Grenzgänger sowie der rückwirkenden Besteuerung, die seit Monaten für nicht abgeschlossenen Steuererklärungen stattfindet.

Die Abgeordnetenkammer verabschiedete am 11. Dezember 2024 den Gesetzentwurf 8414. Dieser beinhaltet neben einer Reihe steuerlicher Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft, welche OGBL und LCGB ausdrücklich begrüßen, auch die Einführung eines Steuerkredits zur Kompensierung der Besteuerung der Überstunden der deutschen Grenzgänger.

Beide Gewerkschaften möchten nochmals daran erinnern, dass Überstunden in Luxemburg steuerfrei sind, Luxemburg jedoch im Januar 2024 per Konsultationsvereinbarung Deutschland das Besteuerungsrecht für die von Grenzgängern in Luxemburg geleistete Überstunden zugestanden hat. Diese Ungleichbehandlung von deutschen Grenzgängern wurde von den Gewerkschaften mehrmals kritisiert, zuletzt am 22. November 2024 im Rahmen einer gemeinsamen Protestkundgebung vor dem Finanzministerium.

Daher fordern die Gewerkschaften weiterhin eine Neuverhandlung der Konsultationsvereinbarung mit Deutschland, sowie ein unverzügliches Ende der retroaktiven Besteuerung, damit die steuerliche Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer die Überstunden in Luxemburg leisten, sichergestellt wird.

Die Gewerkschaften OGBL und LCGB werden ihre Anstrengungen fortsetzen, um dieser neuen Ungleichbehandlung der Grenzgänger ein rasches Ende zu setzen. ■



← James Marsh
Zentralsekretär

französische grenzgänger

Französisch-luxemburgisches Steuerabkommen

OGBL setzt sich weiterhin im Interesse der französischen Grenzgänger ein

Nach den für die Jahre 2021 bis 2023 erhaltenen Aufschüben soll das französisch-luxemburgische Steuerabkommen im Jahr 2025 für das Steuerjahr 2024 in Kraft treten.

Zur Erinnerung: Die sogenannte „taux effectif“-Methode muss auf Steuerpflichtige mit gemischten (französischen und luxemburgischen) Einkommen angewendet werden. Das System sieht einen Steuerkredit (Methode der Kostenzuordnung) vor, bei der nur die Sozialversicherungsbeiträge vom luxemburgischen Einkommen abgezogen werden, das als Welteinkommen zu versteuern ist. Anschließend wird die französische Steuer auf der Grundlage des Gesamteinkommens berechnet, von der die bereits in Luxemburg gezahlte Steuer in Form eines Steuerkredits abgezogen wird, die die französische Steuerlast neutralisieren soll.

Wir erinnern an die Aussagen des ehemaligen französischen Ministers Bruno Lemaire, der öffentlich erklärt hatte, dass das Abkommen keine Auswirkungen haben würde. Aber diese Methode ist nicht neutral und im Übrigen hatten einige Steuerzahler 2020, als der Versuch schließlich gescheitert war, ihre Steuerlast je nach Fall um einige Hundert bis mehrere Tausend Euro steigen sehen.

Dies dürfte vor allem dann der Fall sein, wenn das aus Luxemburg stammende Einkommen „deutlich

über dem Medianeinkommen liegt und das französische Einkommen viel niedriger ist“. Und das könnte viele französische Grenzgängerhaushalte mit gemischten Einkommen (Löhne, aber auch Renten) betreffen, wenn man bedenkt, dass ein Jahr, das in Luxemburg in Form von Rentenbeiträgen eingezahlt wird, finanziell im Durchschnitt 4-5 Jahren in Frankreich entspricht!

Eine Folgenabschätzung wurde vom Finanzministerium in Frankreich in Auftrag gegeben, die Ergebnisse wurden jedoch bislang nie veröffentlicht.

Nach einem Austausch mit dem OGBL schickte die französische Senatorin Silvana Silvestri einen Brief an den neuen Wirtschafts- und Finanzminister, um ihn darauf aufmerksam zu machen, dass die für 2021 versprochene und 2024 erneuerte Impactstudie immer noch nicht veröffentlicht wurde. Die versprochene Neutralität kann somit weder überprüft noch nachgewiesen werden.

Der OGBL, der von Anfang an in dieser Affäre interveniert hat, plädiert für Transparenz und fordert im Namen der Steuergerechtigkeit, dass diese Folgenabschätzung veröffentlicht wird. Darüber hinaus wünscht der OGBL, dass der neue Wirtschafts- und Finanzminister die Verpflichtungen der französischen Regierung bezüglich der neutralen Anwendung der neuen Konvention einhält



↑
Christian Simon-Lacroix
Zentralsekretär



Statut des behinderten Arbeitnehmers

Eine grundlegende Reform ist notwendig!

Seit nunmehr über 10 Jahren fordert die OGBL-Abteilung Behinderte Arbeitnehmer (DTH) eine grundlegende Reform des Statuts der behinderten Arbeitnehmer. Im Jahr 2016, anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen, versprach der damalige Arbeitsminister jedoch, dass er eine solche Reform in Angriff nehmen würde. Die Jahre sind vergangen, doch das Gesetz vom 12. September 2003 über Personen mit Behinderungen (welches das Statut von Arbeitnehmern mit Behinderungen regelt) ist leider immer noch nicht ernsthaft überarbeitet worden.

— Einige punktuelle Verbesserungen in den letzten Jahren

Einige punktuelle Forderungen des DTH wurden in der Zwischenzeit zwar zumindest teilweise aufgegriffen, doch sind wir noch lange nicht am Ziel!

Von den Verbesserungen der letzten Jahre begrüßt der DTH insbesondere, dass er beim Schwerbehinderteneinkommen (RPGH) gehört wurde. Seit etwa zwei Jahren müssen die Empfänger die erhaltenen Beträge nämlich nicht mehr zurückzahlen, wenn sie sich wieder in einer besseren finanziellen Lage befinden. Dieser skandalöse Mechanismus der Rückerstattung von erhaltenen Beträgen, der im Widerspruch zum Statut des behinderten Arbeitnehmers steht und im Rahmen des REVIS noch immer vorherrscht, war ursprünglich nicht im Gesetz enthalten. Er wurde erst später, im Jahr 2011, nach der Finanzkrise im Rahmen der Sparmaßnahmen der damaligen Regierung eingeführt.

Ein weiterer Grund zur Freude für die DTH in den letzten Jahren war die Beseitigung von Barrieren in Bezug auf die staatliche Hilfe, die Arbeitnehmern mit Behinderungen den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtern soll. Diese Beihilfe des Staates ist eine staatliche Unterstützung für Unternehmen, die einen behinderten Arbeitnehmer einstellen. Ursprünglich wurde diese Hilfe nicht automatisch an Unternehmen gezahlt, die einen Arbeitnehmer mit Behinderung einstellten. Vielmehr wertete ein Bewertungsausschuss innerhalb der ADEM jeden Antrag aus und gewährte oder verweigerte die Beihilfe je nach Behinderung und Aufgabe des behinderten Arbeitnehmers auf der Grundlage eines angenommenen „entgangenen Gewinns“ für das Unternehmen. Dieses Verfahren mag an sich gerechtfertigt sein (warum sollte ein Unternehmen eine Beihilfe für einen behinderten Arbeitnehmer

erhalten, den es beschäftigt, dessen Behinderung seine Tätigkeit jedoch nicht einschränkt?), in der Praxis entmutigte es jedoch viele Unternehmen davon, die Einstellung eines behinderten Arbeitnehmers überhaupt in Erwägung zu ziehen. Nun erhält jedes Unternehmen, das eine Person mit dem Statut eines behinderten Arbeitnehmers einstellt, automatisch eine staatliche Beihilfe in Höhe von 40 % des Lohns.

— Die Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung ist nur ein Schatten des von der DTH geförderten Jobcoachings

Es gibt noch eine kleine Verbesserung, die in den letzten Jahren umgesetzt wurde, auch wenn sie noch weit davon entfernt ist, die DTH vollständig zufriedenzustellen. Es handelt sich dabei um die Einführung im Jahr 2019 einer Maßnahme zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung. Worum handelt es sich dabei? Zunächst einmal muss man sich darüber im Klaren sein, dass sich die Belastungen, denen ein behinderter Arbeitnehmer ausgesetzt ist, im Laufe der Zeit ändern können, entweder aufgrund einer möglichen fortschreitenden Krankheit, an der er leidet, oder ganz einfach aufgrund des Alterns. Hier kommt der 2019 eingeführte Inklusionsassistent ins Spiel. Seine Aufgabe: 1) Bewertung der Arbeitssituation und der besonderen Bedürfnisse des behinderten Arbeitnehmers, 2) Ermittlung der Bedürfnisse des Arbeitgebers und des Personals des Unternehmens, 3) Erstellung eines individuellen Inklusionsprojekts, das in der Regel eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes im Hinblick auf eine dauerhafte Inklusion des behinderten Arbeitnehmers umfasst.

Dies ist zweifellos ein erster Schritt in die richtige Richtung. Er reicht jedoch bei weitem nicht aus. Zunächst einmal sind die Schritte, die unternommen werden müssen, um einen solchen Eingliederungsassistenten zu erhalten, relativ schwerfällig. Zweitens ist die Anzahl der Stunden, die ein behinderter Arbeitnehmer während seiner gesamten Laufbahn als Eingliederungshelfer erhalten kann, streng begrenzt und meist nicht ausreichend.

Darüber hinaus ist die Inklusionsassistenten in Wirklichkeit nur ein Aspekt eines umfassenderen Konzepts, das von der DTH bereits seit 2010 unter dem Namen „Jobcoaching“ entwickelt und gefordert wird. Neben der Unterstützung von Arbeitnehmern mit Behinderungen, die bereits in einem Unternehmen



beschäftigt sind, umfasst das von der DTH angebotene Jobcoaching auch eine vorgelagerte Komponente, die darauf abzielt, Arbeitnehmer mit Behinderungen auf eine spätere Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt vorzubereiten, sowie eine weitere Komponente, die Arbeitnehmer mit Behinderungen bei der Arbeitssuche begleitet. Diese beiden Dimensionen fehlen heute leider weitgehend.

— **Prioritäre Baustellen für eine bessere Eingliederung in den Arbeitsmarkt**

Ein weiterer großer Mangel des Gesetzes ist derzeit, dass es kein Statut für Auszubildende mit Behinderung gibt. Der DTH fordert nachdrücklich die Einführung eines solchen Statuts nach dem Vorbild des Statuts eines Arbeitnehmers mit Behinderung und den damit verbundenen Möglichkeiten (staatliche Bereitstellung von speziell angepassten Einrichtungen). Die Einführung eines solchen Statuts würde einen wichtigen Beitrag zur Inklusion leisten, indem jungen Arbeitnehmern mit Behinderungen der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erleichtert wird. Derzeit sind junge Menschen mit Behinderungen, die eine Ausbildung machen möchten, darauf angewiesen, einen guten Arbeitgeber zu finden, der sie nicht nur in sein Unternehmen aufnimmt, sondern ihnen auch die erforderliche Ausrüstung finanziert.

Zu den Punkten, die im derzeitigen Gesetz reformiert werden müssen, gehört für die DTH auch vorrangig das Kontrollsystem für die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten für Mitarbeiter mit Behinderungen pro Unternehmen. Grundsätzlich sind die Unternehmen nämlich gesetzlich verpflichtet, eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern mit Behin-

derung einzustellen. So müssen öffentliche Einrichtungen (Staat, Gemeinden, Eisenbahn usw.) 5 % ihrer Gesamtbelegschaft vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mit Behinderungen beschäftigen. Privatunternehmen sind verpflichtet, ab 25 Beschäftigten mindestens einen behinderten Vollzeitbeschäftigten zu beschäftigen, ab 50 Beschäftigten 2 % und ab 300 Beschäftigten 4 % ihrer Gesamtbelegschaft. In der Realität muss man jedoch feststellen, dass diese Quoten weder eingehalten noch kontrolliert werden. Der Staat ist heute nicht einmal in der Lage, die Anzahl der behinderten Arbeitnehmer anzugeben, die er selbst beschäftigt. Das lässt tief blicken! Nach Ansicht des DTH könnte sich die Regierung hier vom französischen Modell inspirieren lassen, in dem ein Unternehmen, das sich seiner Quotenverpflichtung entzieht, gezwungen wird, entweder einen Teil seiner Tätigkeit an eine geschützte Werkstatt auszulagern oder finanziell zu einem Fonds beizutragen, der der Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen in die Arbeitswelt gewidmet ist.

Schließlich fordert der DTH seit einigen Jahren auch eine grenzüberschreitende Anerkennung der verschiedenen Statuten von Arbeitnehmern mit Behinderungen, zumindest innerhalb der Großregion. Für die DTH ist es nicht hinnehmbar, dass eine Person, die in Belgien, Frankreich oder Deutschland als behinderter Arbeitnehmer anerkannt ist und nach Luxemburg zum Arbeiten kommt, ihr Statut als behinderter Arbeitnehmer nicht anerkannt bekommt und erneut mühsam das gesamte Verfahren in Luxemburg durchlaufen muss, um endlich als behinderter Arbeitnehmer anerkannt zu werden. Für den DTH versteht es sich von selbst, dass diese Anerkennung auch zwischen den verschiedenen Ländern auf Gegenseitigkeit beruhen sollte.



↑
Joel Delvaux
Gewerkschaftssekretär

Lokalsektionen



DBRH: Die Sektion war anwesend am Nationalen Bergbauarbeitermonument am 4. Dezember 2024, Tag der Heiligen Barbara.



VOLMERANGE-LES-MINES: Am 1. Dezember 2024 fand in Knutange die Kinderweihnacht statt, die von der OGBL-Grenzgängersektion Volmerange-Les-Mines organisiert wurde. Auf dem Programm stand eine wunderbare Zaubershow, die Groß und Klein verzauberte. Ein schöner Tag im Zeichen der Freude und des Teilens.



MUSEL-SAUER: Der Sektionsvorstand hat im Restaurant „Savory“ in Grevenmacher einen Neujahrsempfang abgehalten. Wie zu jedem Jahresende nahm die Sektion Schecküberreichungen an diverse Vereinigungen vor.



MUSEL-SAUER: Am 30. November hat die Sektion Musel-Sauer für ihre Mitglieder ein Afterwork im „Cafe New Rive Gauche“ in Grevenmacher mit Nikolausbesuch organisiert.

agenda

datum	uhr	sektion	event
18/02	19:00	Belgische Grenzgänger	Steuer-Videokonferenz über die sozialen Netzwerke
27/02	18:30	Uelzecht/Mess	Informationssitzung zu den Renten 📍 Mehrzweckhalle Schifflingen
09/03	11:00	Norden	Jubilarenfest 📍 Restaurant „Kaell“ in Warken
22/03		Musel-Sauer	City-Trip 📍 Düsseldorf

58 Zoom auf die Lokalsektionen



UELZECHTDALL: Die Sektion Uelzechtall hat ihre jährliche Mitgliederversammlung am 7. Dezember 2024 in Helmdange abgehalten. Bei dieser Gelegenheit war auch St. Nikolaus zu Besuch.



DBRH: Am 15. Januar hat die Sektion in der Mehrzweckhalle in Düdelingen einen Neujahrsempfang für die Mitglieder der OGBL-Sektion DBRH organisiert.



OGB-L

Sektioun Uelzecht/Mëss

PENSIOUN ??? WAT LEEFT ???

KOMM MIR SCHWÄTZEN DRIWWER!

D'SEKTIOUN UELZECHT/MESS VUM OGBL INVITÉIERT OP EN FLOTTEN
DISKUSSIONSOWEND RONDERËM PENSIOUN

27.02.2025

DONNESCHDEN

18:30

ORATEUR:
PITT BACH
MODÉRATEUR:
DAVID ANGEL

« ECH WËNSCHEN DIR ENG WUELVERDÉNGTEN PENSIOUN ».

Fir lessen an Drénken ass gesuergt.

Aus organisatoreschen Grënn
hätten mir am Léifsten dir géift
iech beim Junckel Alain umellen:



621 615 533
54 05 45-121

Nodeems een en Liewenlaang geschafft huet, freet een sech op den Moment,
wou een e bësschen zur Rou kommen kann. Matt Rescht !!! Aktuell lafen hei am
Land Gespréicher ronderëm eng potentiell Reform wat d'Pensioun ubelaangt.
Wat fir eng Konsequenzen huet dat fir all eenzelnen vun eis,
awer och fir d'Jugend ?

AM HALL POLYVALENT RUE DENIS NETGEN
L-3858 SCHIFFLANGE

Düsseldorf

22. März 2025

City Tour

07:00 Abfahrt Parking Laangwiss
rue de la Moselle
L-6494 Grevenmacher



07:15 P&R Wasserbillig-Mesenich
Nach Ankunft: Frei verfügbare Zeit in Düsseldorf

18:00 Abfahrt in Düsseldorf

Anmeldung bei Sylvie Schroeder: schroeder.sylvie@pt.lu bis zum 5. März

Nach unserer Bestätigung überweisen Sie bitte den Reisebetrag bis spätestens den 8. März 2025 auf das Konto der
Sektion OGB-L Musel-Sauer: **BCEE IBAN LU 70 0019 4255 9599 6000** mit dem Verweis „Reise à Düsseldorf“ oder via
Payconiq QR Code bis spätestens den 8. März 2025. Ihre Teilnahme wird erst nach Eingang des Betrages bestätigt.

OGB-L

Sektioun Musel-Sauer

Preis p.P. **35€ OGBL-Mitglied**
45€ Nichtmitglieder

Programme

Die Großstadt am Rhein zählt zu den begehrtesten Reisezielen für Shopping und Stadtbummel. Unter den wohl bekanntesten Adressen für exklusives Einkaufen finden sich die Shadow Arkaden, das Sevens, die KÖ-Galerie und die Königsallee.



Vereinfachung der Verfahren, Modernisierung und Digitalisierung der Steuererklärungen

Wir möchten Sie darüber informieren, dass die Steuerverwaltung (ACD) im März 2025 ihr Projekt „vorausgefüllte einfache Steuererklärung“ startet. Dabei handelt es sich um eine Steuererklärung, die von der Verwaltung mit den von Arbeitgebern und staatlichen Einrichtungen (ADEM, CAE, CNAP, FNS) erhaltenen Informationen vorausgefüllt wird.

Dieses Projekt ist nicht für jeden geeignet. Die Personen, die dafür in Frage kommen, sind Steuerzahler, die verpflichtet sind, eine Einkommensteuererklärung abzugeben, aber nur Einkünfte aus „Gehalt und/ oder Rente“ mit pauschalem Mindestbetrag für Sonderausgaben haben, ohne dass irgendwelche Ausgaben abgezogen werden können. Das heißt, Steuerzahler, die keine Immobiliendarlehen, Privatkredite, Lebensversicherungen usw. haben.

Die in Frage kommenden Personen werden von der Verwaltung selbst ausgewählt

ABLAUF

3 MÄRZ 2025 Ein Schreiben mit einer freiwilligen Einladung zur vorausgefüllten einfachen Steuererklärung wird an die in Frage kommenden Personen versandt.

7 APRIL 2025 Letzte Frist für die betroffenen Steuerpflichtigen, um zu antworten:

JA

> Brief unterschreiben und Zustimmung signalisieren

> Dokument an die Verwaltung schicken

> Jeder Steuerzahler, der vor dem 7. April positiv auf die Aufforderung reagiert hat, erhält ab dem 5. Mai 2025 den Vorschlag für eine vorausgefüllte einfache Steuererklärung zur Überprüfung.

Nur im Falle der Zustimmung ist dieser zu unterschreiben und an die Steuerverwaltung zurückzusenden.

Bei Nichtübereinstimmung (unrichtige oder unvollständige Erklärung) muss der Steuerpflichtige wie in den Vorjahren die Art des Ausfüllens oder des Versands mit den Änderungen über: MyGuichet.lu oder Formular Papierversion

NEIN ODER KEINE ANTWORT

Der Steuerzahler kann wie in den Vorjahren die Art des Ausfüllens oder des Versands wählen über: MyGuichet.lu oder Formular Papierversion

Für alle anderen Steuerzahler, d. h. alle, die von diesem Projekt nicht betroffen sind und daher keine Einladung von der Steuerverwaltung erhalten werden:

NEUES DATUM FÜR DIE BEREITSTELLUNG DER FORMULARE: 1. Montag im April, nämlich am 7. April 2025

Info
OGBL



KOSTENLOSES AUSFÜLLEN IHRER STEUERERKLÄRUNG

Achtung :

Letzter Termin für die Einreichung der Steuererklärungen beim OGBL, um sie ausfüllen zu lassen: 8. Dezember 2025.

Letzter Termin für die Einreichung der Steuererklärungen bei der Steuerverwaltung: 31. Dezember 2025.

Wie in den vergangenen Jahren bietet der Informations- und Beratungsdienst (SICA) den OGBL-Mitgliedern einen kostenlosen Service zum Ausfüllen ihrer Steuererklärung an (kann maximal bis zu 2 Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung umfassen).

Achtung: Es ist nicht möglich, einen Termin zum Ausfüllen der Steuererklärung zu vereinbaren.

Der Service für die Steuererklärung in den Agenturen **Esch/Alzette, Luxemburg** und **Diekirch** zentralisiert.

Um Ihnen lange Wartezeiten zu ersparen, bitten wir Sie, Ihre Steuererklärung und die **Kopien der Belege** vorzugsweise in einer der beiden Filialen einzureichen oder sie dorthin zu schicken.

OGBL Dienststelle Steuererklärungen
42 rue de la Libération
L-4210 **Esch-sur-Alzette**

OGBL Dienststelle Steuererklärungen
31 rue du Fort Neipperg
L-2230 **Luxembourg**

OGBL Dienststelle Steuererklärungen
14 route d'Ettelbruck
L-9230 **Diekirch**

Montag - Freitag von 8.00 – 12.00 Uhr und 13.00 – 17.00 Uhr

Die ausgefüllte Erklärung wird dem Mitglied einfach per Post zugeschickt oder kann nach Terminvereinbarung nur in Esch/Alzette Luxemburg oder Diekirch abgeholt werden.

Bitte teilen Sie uns Ihre Wahl bei der Einreichung Ihrer Unterlagen mit.

Für die Erstellung der Steuererklärung ist es unerlässlich, dass Sie die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit Ihren persönlichen Daten ausfüllen. (https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html)

Sie können uns die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit den Belegen auch per E-Mail an **impots@ogbl.lu** schicken, vorausgesetzt, das Dokument ist im **pdf-Format**.

OGBLinfo

PARAMÈTRES SOCIAUX | SOZIALPARAMETER | SOCIAL PARAMETERS | PARÂMETROS SOCIAIS

Gültig ab dem 1. Januar 2025 – Indexwert: 944,43

1. MINDEST- UND HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE BEITRAGSPFLICHT in €

Monatlicher sozialer Mindestlohn			2.637,79
Beitragspflichtiges Minimum für alle Erwerbstätigen		Stundenlohn	Monatslohn
- 18 Jahre und älter, unqualifiziert	100%	15,2473	2.637,79
- 17 bis 18 Jahre	80%	12,1979	2.110,23
- 15 bis 17 Jahre	75%	11,4355	1.978,34
- 18 Jahre und älter, qualifiziert	120%	18,2968	3.165,35
Monatliche Mindestgrenze für Rentner (Krankenversicherung)	130%		3.429,13
Höchstgrenze für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (alle Systeme außer Pflegeversicherung)			13.188,96

2. KRANKENVERSICHERUNG in €

Bestattungsentschädigung			1.227,76
Krankenhaustagespauschale		pro Tag	25,50
Pauschale zur ambulanten Überwachung oder Tagesklinikaufenthalt		pro Tag	12,75
Pauschale bei funktionaler Rehabilitation – bei ambulanter Behandlung		pro Tag	12,75
Übernommener Betrag eines Kuraufenthalts – Thermalkur		pro Tag	61,39
Maximaler Jahresbetrag für die volle Kostenübernahme für zahnmedizinische Behandlungen			79,84

3. RENTENVERSICHERUNG in € (neue Renten 2023)

Pauschalanhebungen 40/40			636,1
Persönliche Mindestrente			2.293,55
Mindestrente für den überlebenden Ehepartner			2.293,55
Mindest-Waisenrente			626,40
Persönliche Höchstrente			10.618,30
Jahresendzuwendung (1/12) (Berufstätigkeit während 40 Jahren)			81,65
Einkommensgrenze für die Antikumulbestimmungen			879,26
Immuniertes Berufseinkommen (Hinterbliebenenrenten)			1.698,93
Erziehungspauschale (Art.3)		pro Kind/pro Monat	86,54
Erziehungspauschale (Art.IX, 7°)		pro Kind/pro Monat	148,45

4. FAMILIENLEISTUNGEN in €

a) Kindergeld

- neues System (ab dem 1. August 2016)		pro Kind/pro Monat	299,86
- altes System (Beträge für Kinder, die schon vor dem 1. August 2016 Anrecht auf Kindergeld hatten)			
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 1 Kind ist		pro Monat	299,86
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 2 Kindern ist		pro Monat	336,31
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 3 Kindern ist		pro Monat	389,67
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 4 Kindern ist		pro Monat	416,40
Pro Kind, das Teil einer Familie mit 5 Kindern ist		pro Monat	432,36
Alterszuschlag pro Kind 6-11 Jahre alt			22,67
Alterszuschlag pro Kind 12 Jahre alt oder älter			56,57
Sonderzuschlag			200,00

4. FAMILIENLEISTUNGEN, Fortsetzung in €

b) Schulanfangszulage (Betrag pro Kind)

- 6 bis 11 Jahre	115,00
- 12 Jahre und älter	235,00

c) Geburtszulage (maximal 3 Teilzahlungen)

Betrag pro Teilzahlung	580,03
------------------------	--------

d) Elternurlaub

Ersatz Einkommen, das dem durchschnittlichen monatlichen Berufseinkommen entspricht, das in den 12 Monaten vor dem Elternurlaub erzielt wurde

	Pro Stunde	Pro Monat ¹⁾
Minimum	15,25	2.637,79
Maximum	25,41	4.396,32

5. EINKOMMEN ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG (REVIS) UND ANDERE GEMISCHTE LEISTUNGEN in €²⁾

Monatlicher Eingliederungsbetrag - pro Erwachsener	925,36
- pro Kind	287,30
- Zuschlag pro Kind für Alleinerziehende	84,91
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts	925,36
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern	138,84

Übergangsbestimmungen: REVIS-Betrag pro Monat für in Artikel 49 (3) des geänderten Gesetzes vom 28. Juli 2018 in Bezug auf REVIS vorgesehene häusliche Gemeinschaften

- Einzelperson	1.849,29
- Haushalt mit 2 Erwachsenen	2.774,08
- pro zusätzlichem Erwachsenen	529,17
- Pro Kind	168,21

Einkommen für Schwerbehinderte	1.850,71
Sonderzuschlag für Schwerbehinderte	1.849,29

Teuerungszulage / Energieprämie (pro Jahr)	Teuerungszulage	Energieprämie	Reduzierte Energieprämie
- Einzelperson	1.817,00	600,00	300,00
- häusliche Gemeinschaft von zwei Personen	2.272,00	750,00	375,00
- häusliche Gemeinschaft von drei Personen	2.727,00	900,00	450,00
- häusliche Gemeinschaft von vier Personen	3.182,00	1.050,00	525,00
- häusliche Gemeinschaft von fünf Personen oder mehr	3.637,00	1.200,00	600,00

Obergrenze des Jahresabkommens zum Erhalt der Teuerungszulage / kompletten Energieprämie			
- für eine Person	2.644,40	3.305,50	3.437,72

Zusätzliche Obergrenze des Jahreseinkommens			
- für eine zweite Person	1.322,20	1.652,75	1.718,86
- für jede weitere Person	793,32	991,65	1.031,31

Steuergutschriftäquivalent für REVIS-Empfänger	90,00
Steuergutschriftäquivalent für Empfänger des Einkommens für schwerbehinderte Personen	90,00

6. PFLEGEVERSICHERUNG in €

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegeeinrichtungen		
- ständiger Aufenthalt / pro Stunde		68,09
- vorübergehender Aufenthalt / pro Stunde	pro Stunde	75,89
Geldleistungen für die Hilfs- und Pflegenetze pro Stunde	pro Stunde	93,25
Geldleistungen für halbstationäre Zentren pro Stunde	pro Stunde	88,23
Maximalbetrag für Sachleistungen Pro Woche	pro Stunde	262,50
Freibetrag auf der steuerlichen Grundlage -25% gesetzlicher unqualifizierter Mindestlohn bei 18 Jahren	pro Woche	659,45

1) Betrag für einen Vollzeitelternurlaub bei einem Vollzeitarbeitsvertrag während der 12 Monate vor dem Elternurlaub
2) Unter bestimmten Voraussetzungen ausgezahlt

Keinen Futterneid schüren, bitte!

In einem ganzseitigen Artikel im *Tageblatt* vom 6. Januar mit dem Titel „Die Zweidrei-Klassen-Gesellschaft“ schürte CM ungewollt brutalen Futterneid in einer der schwierigsten Sozialmaterien „Renten und Pensionen“. Selbst für mich mit meiner langjährigen Erfahrung können Vergleiche zwischen ausgewählten Daten aus verschiedenen Statistiken zu falschen Schlüssen führen!

Allzu schnell werden dann Vergleiche zwischen Äpfel und Birnen hergestellt und das Malheur (Fehlinformation) ist nicht mehr gutzumachen!

In diesem Beitrag versuche ich die ganze Problematik in etwa zu entmystifizieren und zu entpolitisieren!

Voraussetzung hierfür ist die Akzeptanz einiger Fakten, so zum Beispiel,

1. dass der mathematische Durchschnitt zwischen der niedrigsten Rente und der höchsten Rente immer nur die Mittelzahl (Moyenne) zwischen diesen beiden Extremen ergibt. Die so ermittelte „Moyenne“ bleibt unberührt, ja unverändert, wenn 80, ja selbst 99 % aller Renten nahe am Höchstwert angesiedelt sind.

Dasselbe gilt in umgekehrter Richtung, wenn 80, ja selbst 99 % aller Renten nahe am Niedrigstwert angesiedelt sind.

2. dass jede Rente immer nur das Spiegelbild der beruflichen Laufbahn eines Arbeitnehmers (Salaridé) ist, d.h. die Summe der Löhne, Gehälter und Prämien, auf die Beiträge für die Pensionsversicherung abgeführt wurden.

Im „régime général“, der bis zum 31. Dezember 1998 exklusiv für den Privatsektor angedacht war, sind alle Lohn- und Gehaltsempfänger gegen Alter und Invalidität versichert, die von ihrem resp. ihren jeweiligen Arbeitgeber für mindestens 64 Stunden im



Monat beim CASS (Centre d’Affiliation de la Sécurité Sociale) gemeldet sind.

Schon ab hier fängt jedweder Vergleich mit den Vollbeschäftigten mit 173 Stunden im Monat (40 Stunden pro Woche) an problematisch zu werden! Die erstgenannten „salarisés“, von denen über 60% Frauen sind, die dann auch noch keine vollständige Versicherungskarriere aufbringen können, sind dann auch in sehr hoher Zahl die Niedrigrentenbezieher.

Dass ein Mindestlohnbezieher nach 40 Versicherungsjahren 5/6 seines Endgehaltes (den um 10% erhöh-

ten Mindestlohn) als Rente erhält, ist für ihn kein Trost! Denn mit 2.418 € brutto liegt diese Rente knapp über der gesetzlich festgelegten Mindestrente von 2.293,55 € beim Nachweis von 40 Versicherungsjahren.

Auch dieser Rentner profitiert von einer dynamischen Rente, d.h. ohne zusätzliche Beiträge von einer regelmäßigen und automatischen Anpassung an die allgemeine Lohnentwicklung durch den an jedem 1. Januar neu festgelegten „facteur d’ajustement“ sowie von den gesetzlichen Indexanpassungen.

Trotz dieser großzügigen Regelung bleibt die Tatsache, dass „kleine“ Löhne „kleine“ Renten generieren.

3. dass ab dem 1. Januar 1999 das in der Zeit und wie es scheint, auch noch heute viel beneidete exklusive Sonderregime mit der 5/6 Alterspension für die öffentlichen Bediensteten, lisses Staatsfunktionäre, Gemeindefunktionäre und statutarische Eisenbahnagenten, Vergangenheit ist.

Das heißt, dass die Pensionen für die nach diesem Stichtagum eingestellten Funktionäre und statutarische CFL-Agenten nach 40 Versicherungsjahren gemäß dem für alle anderen Arbeitnehmer geltenden „régime général“ des Privatsektors berechnet werden.

4. dass hier bei uns eine Ausnahme gilt, und zwar für die Funktionäre aus der „carrière supérieure“, also die Spitzenbeamten, die sich nach einem vollen Universitätsstudium in den Dienst des Landes und seiner Bürger gestellt haben.

Es sind dies vorrangig die Verwaltungsdirektoren, die Regierungsräte, die Kontrollärzte, die Richter, die Staatsanwälte, die Schuldirektoren, die Professoren, die Juristen, die Architekten, die Bauingenieure und die Spezialisten mit Master- resp. Dokortitel. Sie stellen zurzeit mehr als die Hälfte der 21.400 Staatsfunktionären.

Für sie gilt keine Beitragsdecke (Plafond), sodass ihnen auch in Zukunft nach 40 Versicherungsjahren eine Pension über 10.000 € zusteht.

Somit liegt hier bei jedem unnuancierten Vergleich mit einer statistischer „moyenne“ per se ein gravierender methodischer Fehler zu Ungunsten der Arbeitnehmer im Privatsektor vor.

5. dass auch im Privatsektor die Akademiker und Hochschulabsolventen zu den Spitzenverdienern gehören, wenn auch die Anzahl dieser „salariés“ außer in den Banken, den Versicherungsgesellschaften und bei Arcelor Mittal eher klein ist, weil die meisten von ihnen als Selbstständige (Indépendant) in der Privatwirtschaft aktiv sind.

Die realen Einkommen der Letztgenannten, die auch bei der CNAP

(Caisse Nationale de l'Assurance Pension) im „régime général“ versichert sind, werden auf ewig geheim bleiben, da sie nur bis zu einer Beitragsdecke (Plafond) von 5-mal den gesetzlich festgelegten sozialen Mindestlohn kotisieren, was jeden Vergleich im Vorfeld schon ad absurdum führt.

Auch wie viele von diesen Salarié-Spitzenverdienern beim Eintritt in die Alterspension von einer von ihrem Arbeitgeber finanzierten oder mitfinanzierten Zusatzpensionsversicherung profitieren oder von ihrem früheren Arbeitgeber eine vertraglich abgesicherte Abfindung (golden handshake) resp. Anteile am Gesellschaftskapital in Form von Aktien oder Beteiligungszertifikate erhalten, wird für immer ein gut behütetes Geheimnis bleiben.

Was im Sport, der Kultur und der Freizeitbranche so läuft, will ich hier nur „pour mémoire“ andeuten.

Wer jetzt noch neidisch über die erhöhten Pensionen unserer Spitzenfunktionäre beim Staat ist, die unser Land so nötig hat, ist realitätsfremd und sollte mal über seinen Tellerrand schauen. Vielleicht befriedet es ihn, wenn er weiß, dass diese Männer und Frauen, die normalerweise erst mit 65 Jahren in die Pension treten können, die besten Steuerzahler mit 2.350 bis 3.660 € pro Monat (je nach Steuerklasse 2 oder 1a) sowie die besten Beitragszahler in die Krankenkasse, die Pflegeversicherung und den „Fonds pour l'emploi“ sind.

6. dass die Maß, dass jeder Staatsfunktionär, Gemeindefunktionär und statutarischer CFL-Agent, der vor dem 1. Januar 1999 eine feste Anstellung im öffentlichen Dienst hatte, nach einer 40-jährigen Dienstzeit ganze 5/6 seines letzten Gehaltes als Pension erhält, spätestens bei der Einführung eines halben, und später eines ganzen 13. Monatslohns im öffentlichen Dienst endete, da diese Zulage als nicht pensionsberechtigt erklärt wurde.

Auch sind diese Pensionsempfänger von der im „régime général“ vorgesehenen „allocation de fin d'année“ in Höhe von 960 € bei 40 Versicherungsjahren ausgeschlossen!

7. dass die unter 6) vorher aufgeführten Beamten in einem Übergangsregime

(«régime transitoire» im Besitz ihrer erworbenen Rechte (droits acquis) bleiben müssten, hätte eigentlich normal sein müssen!

Pacta sunt servanda!

Dem war aber nicht so im 1. Gesetzesprojekt der damaligen CSV-LSAP Regierung!

Deshalb riefen die beiden Eisenbahnergewerkschaften, Landesverband und Syprolux, am 18. und 19. Januar 1998 zu einem 48-stündigen Streik bei der Bahn auf. Dieser Streik verlief erfolgreich und das entsprechende Gesetzesprojekt wurde in unserem Sinne verbessert!

Da die Regierung weiterhin an der Abschaffung des öffentlichen Pensionsregimes festhielt, riefen die vorgenannten Gewerkschaften, diesmal zusammen mit der CGFP und FGFC zu einer auf den gesamten öffentlichen Dienst erweiterten Streikaktion über 24 Stunden und zu einer Großdemonstration auf dem „Knuedler“ am 21. Juni 1998 auf.

Doch dieser letzte Aufruf der Gewerkschaften im öffentlichen Dienst wurde von den Abgeordneten der Mehrheit ignoriert, die noch am selben Tag im Gemeindehaus der Stadt Luxemburg die Abschaffung des einheitlichen Pensionssystems für den öffentlichen Dienst votierten.

Josy Konz,
Ehrenpräsident des
FNCTTFEL-Landesverband

#hereforyou

Krank im Urlaub

Kann ich meine Urlaubstage zurückfordern?



„Wenn Sie während Ihres Urlaubs krank werden, können Sie diese Urlaubstage natürlich zurückerhalten, indem Sie Ihrem Arbeitgeber innerhalb der im Arbeitsrecht vorgesehenen Frist eine Krankenbescheinigung einreichen. Daher ist es umso wichtiger, dass Sie Ihre Lohnabrechnung kontrollieren. Haben Sie einen Zweifel, dann zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren.“

Andrea, Berater des SICA/OGBL

Haben Sie weitere Fragen?

Setzen Sie sich in Verbindung mit unserem Informations- und Beratungsdienst (SICA)

☎ (+352) 2 65 43 777 ✉ contact.ogbl.lu

Gut informiert
heißt besser gerüstet!

Den Mitgliedern des OGBL bietet Editpress ein 3-monatiges Gratisabonnement* für Tageblatt und/oder Le Quotidien:

* Das Angebot ist kostenlos und ohne Kaufzwang.



Täglich die
digitale Version
der Zeitung



Samstags die
gedruckte
Zeitung in Ihrem
Briefkasten



Unbegrenzter
Zugang zur
Webseite



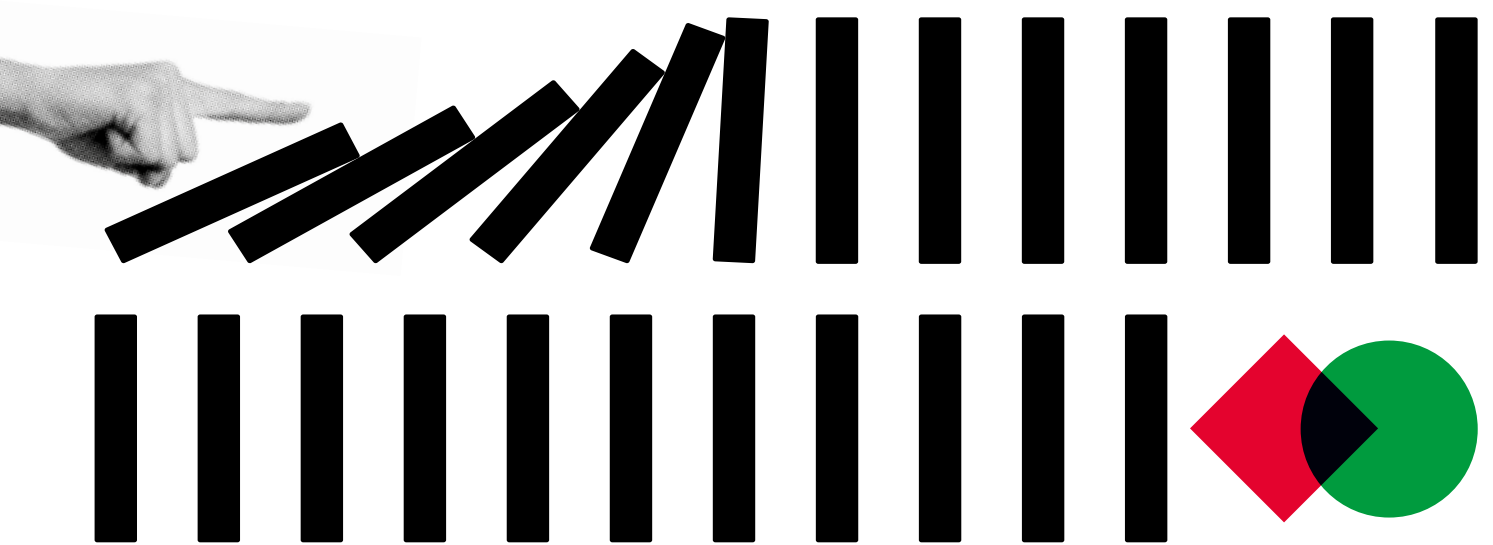
Jetzt registrieren
auf ogbl.editpress.lu

OGB·L
— DIE GEWERKSCHAFT

Tageblatt
LEITZEBURG

Le Quotidien
INDÉPENDANT LUXEMBOURGEOIS

Meine Rechte in Gefahr



Nicht mit uns!

gewerkschaftsfront.lu

OGB • L • LCGB

PERIODIQUE	
Envois non distribuables à retourner à: L-3290 BETTEMBOURG	PORT PAYÉ E9OGBL