

9./XXXIV. ORDENTLICHER KONGRESS

# Programm

**OGB•L**  
— DIE GEWERKSCHAFT



---

# Programm

---

9./XXXIV. KONGRESS DES OGBL 28-29.03.2025

## Einleitung

Der OGBL geht gestärkt aus den Sozialwahlen von 2024 hervor. Sein Status als Gewerkschaft Nr. 1, als „die Gewerkschaft“ in Luxemburg wurde weitestgehend bestätigt und damit natürlich auch seine Verantwortung angesichts der enormen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, erhöht.

Dieser verantwortungsvollen Aufgabe wird sich der OGBL in den kommenden fünf Jahren annehmen und sich den hohen wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Herausforderungen der Gegenwart stellen.

Im Verlauf der vergangenen Mandatsperiode hat der OGBL die Interessen seiner Mitglieder und der gesamten Arbeitnehmerschaft und der Rentner Luxemburgs konsequent vertreten und verteidigt. Dies hat er insbesondere während der Covid-Krise bewiesen als auch anlässlich des Angriffs der vergangenen Regierung auf unser System der automatischen Indexierung der Löhne und Renten, den der OGBL als einzige Gewerkschaft erfolgreich bekämpft und abgewehrt hat.

Die kommenden fünf Jahre stellen den OGBL ebenfalls vor hohe und ernste Herausforderungen. In Zeiten einer liberal-konservativen Regierung, die die gleiche Sprache wie die Patronatsorganisationen spricht und in Zeiten von globalen wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Krisenentwicklungen, die die Interessen und die Lebenslage der Arbeitnehmer und ihrer Familien, das gesellschaftliche Gemeinwohl insgesamt infrage stellen, ist es unerlässlich, dass die Gewerkschaftsbewegung weiter an mobilisierender Stärke gewinnt.

Das Koalitionsprogramm der luxemburgischen Regierung spricht eine klare Sprache: die Interessen des Kapitals stehen über jenen der arbeitenden Menschen, die Lösungen der Probleme unserer Zeit werden dem freien Markt überlassen, der Umweltschutz hat keine Priorität, die Wohnungskrise wird weiter wüten und in erster Linie sollen die Arbeitnehmer und Rentner den Gürtel enger schnallen.

Hinzu kommt eine zunehmend besorgniserregende Entwicklung auf europäischer Ebene. Die Armut bzw. die soziale Prekarität eines wachsenden Teils der Bevölkerung nimmt weiter zu. Die Kluft zwischen Arm und Reich wird immer größer. Sie ist das Resultat der andauernden neoliberalen Wirtschafts- und Sozialpolitik, die die Liberalisierung der Wirtschaft und die Schwächung des Sozialstaates weiter vorantreibt.

Diese Politik untergräbt den Geist der Solidarität in der europäischen Gesellschaft. Sie ist zum Steigbügelhalter geworden von reaktionären und rechtsextremen politischen Bewegungen und Parteien, die weltweit, und im Besonderen in Europa die Demokratie, die demokratischen Institutionen und Gewaltentrennung und die demokratischen Rechte insgesamt angreifen und in Frage stellen. Dies schließt die Gewerkschaftsrechte und die Instanzen des Sozialdialogs mit ein. Jede weitere Stärkung dieser Kräfte und Parteien wird unausweichlich dazu führen, dass viele gesellschaftliche Errungenschaften, für die die Gewerkschaften jahrzehntelang hart gekämpft haben bzw. durchgesetzt haben, in Frage gestellt, angegriffen und abgebaut werden.

Wir werden uns verteidigen, aufstehen und unsere Stimme erheben müssen, um unsere Errungenschaften zu verteidigen, um unsere politischen Rechte, unser Arbeitsrecht- und Sozialrecht abzusichern und auszubauen, und die

allgemeine Situation der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien, sprich das Allgemeinwohl in unserem Land und in unserer Gesellschaft zu schützen und sozial fortschrittlich anzupassen. Dies schließt die dringende Notwendigkeit einer konsequenten Politik des Klima- und Umweltschutzes ein, ohne die eine demokratische und sozial fortschrittliche Gesellschaft und Lebenswelt für die jungen und kommenden Generationen undenkbar ist.

Das Programm des 9./XXXIV. OGBL-Kongresses ist unsere programmatische Richtlinie für die gewerkschaftlichen kurzfristigen bis mittel- und langfristigen Aktionsprogramme des OGBL für die erfolgreiche Bewältigung unserer gewerkschaftlichen Missionen und Verantwortungen.

Das vorliegende Programm steht im Einklang mit den statutarisch eingeschriebenen Zielstellungen des OGBL und konkretisiert sie vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen.

### **Die statutarischen Zielstellungen des OGBL zur Erinnerung:**

*Der OGBL strebt - im Rahmen der parlamentarischen Demokratie - die Schaffung einer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung an, deren Aktivität auf das Gemeinwohl ausgerichtet ist und in der der Mensch und sein Wohlbefinden im Mittelpunkt stehen und in der die Ausbeutung des Menschen durch den Menschen ausgeschaltet ist.*

*Der OGBL strebt des Weiteren die materielle Besserstellung der Arbeitnehmer im Allgemeinen und seiner Mitglieder im Besonderen an, dies in allen Lagen und mit allen verfügbaren Mitteln.*

*Zu den hauptsächlichsten Zielen des OGBL zählen:*

- 1. Die fortlaufende Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Rahmen einer gerechten Aufteilung des gesellschaftlich geschaffenen Reichtums.*
- 2. Gleiche Chancen für alle und damit die volle Gleichberechtigung der Arbeitnehmerschaft mit Bezug auf Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten in Wirtschaft und Gesellschaft.*
- 3. Bestehende Benachteiligungen der Frauen zu beseitigen und damit die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft so schnell wie möglich zu verwirklichen.*
- 4. Die Existenzsicherung des Kindes und des heranwachsenden Jugendlichen und die Verteidigung ihrer Rechte.*
- 5. Die Absicherung des Lebensstandards in allen Wechselfällen des Lebens, sowohl während der aktiven Zeit als auch während der Ausbildungs- und Studienzeit sowie im Ruhestand.*
- 6. Die Förderung des allgemeinen Wohlbefindens der Familie sowie von neuen Formen des Zusammenlebens.*
- 7. Die geistige und kulturelle Emanzipation der Arbeitnehmer und ihrer Familien.*
- 8. Die Förderung eines wirksamen, das heißt vorbeugenden Umweltschutzes und einer aktiven Friedenspolitik.*
- 9. Die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung, Armut, Diskriminierung, Rassismus und Intoleranz.*
- 10. Die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit und eine Politik der Vollbeschäftigung.*

---

# I. Für faire und gerechte Löhne und ein gerechtes Steuersystem

Der Kern des gewerkschaftlichen Kampfes ist natürlich der Kampf für eine gerechtere und egalitäre Gesellschaft, und zwar auf allen Ebenen: zwischen Berufsgruppen, Geschlechtern, Nationalitäten, Wohnorten, Alter usw.

Er betrifft vor allem auch den Kampf für eine gerechte Verteilung des produzierten Reichtums zwischen Kapital und Arbeit. Diese findet auf der „primären“ Ebene statt; es handelt sich um eine Verteilung des von den Arbeitnehmern in den Betrieben geschaffenen Mehrwerts, die über verschiedene Instrumente der Lohnbildung erfolgt, die untrennbare Elemente jedes OGBL-Programms darstellen, nämlich den Index, die Kollektivverträge und den gesetzlichen Mindestlohn.

Diese drei Elemente sind selbstredend inhärente Faktoren des luxemburgischen Sozialmodells sind und in den letzten Jahrzehnten wesentlich zur Stabilität und zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Landes beigetragen haben.

Der OGBL wird keine Infragestellung eines dieser drei Elemente dulden, und sie mit allen notwendigen Mitteln verteidigen.

Die sekundäre Verteilung des Reichtums erfolgt auf der Ebene der Umverteilung, d.h. über die Besteuerung und die Sozialtransfers.

Sich für gerechte und angemessene Löhne einzusetzen, ist nicht nur ein Teil der DNA des OGBL, sondern auch eine europäische Verpflichtung für Luxemburg. Es handelt sich um eine Verpflichtung, die auch die aktuelle Regierung einhalten muss.

In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass laut dem europäischen Sockel der sozialen Rechte, „[d]ie Arbeitnehmer das Recht auf einen gerechten Lohn [haben], der ihnen einen angemessenen Lebensstandard sichert. Ein angemessener Mindestlohn muss garantiert werden, so dass die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familien entsprechend den nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen befriedigt werden können und gleichzeitig der Zugang zur Beschäftigung und die Motivation zur Arbeitssuche erhalten bleiben. Armut trotz Erwerbstätigkeit muss vermieden werden. [...] Die Sozialpartner sollten gemäß den nationalen Gepflogenheiten bei der Gestaltung und Umsetzung der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik konsultiert werden. Sie sollten ermutigt werden, unter Wahrung ihrer Autonomie und ihres Rechts auf kollektive Maßnahmen über für sie relevante Themen zu verhandeln und Kollektivverträge abzuschließen“.

Die Richtlinie (EU)2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union sieht Folgendes vor „Um die Reichweite von Kollektivvertragsverhandlungen zu erhöhen und die Ausübung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen zum Zwecke der Lohnfestsetzung zu erleichtern, fördern die Mitgliedstaaten unter Beteiligung der Sozialpartner und im Einklang mit dem nationalen Recht und den nationalen Gepflogenheiten den Aufbau und die Stärkung der Kapazitäten der Sozialpartner zur Aufnahme von Kollektivvertragsverhandlungen zum Zwecke der Lohnfestsetzung, insbesondere auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene“.

Und schließlich sieht die Konvention Nr. 98 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen aus dem Jahr 1949, die von Luxemburg am 3. März 1958 ratifiziert wurde, Folgendes vor: „Den nationalen Gegebenheiten angemessene Maßnahmen sind erforderlichenfalls zu ergreifen, um die weitestgehende Entwicklung und Anwendung freiwilliger Verfahren zur Aushandlung von Kollektivverträgen zwischen Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden einerseits und Arbeitnehmerorganisationen andererseits anzuregen und zu fördern, um auf diese Weise die Beschäftigungsbedingungen zu regeln“.

Angesichts der politischen Entwicklungen fühlt sich der OGBL verpflichtet, an diese wenigen internationalen und europäischen Bestimmungen zu erinnern, die als Katalysator für die vom OGBL auf mehreren Ebenen geforderten Verbesserungen zu betrachten sind.

## 1.1. Der Index: ein Pfeiler unseres Sozialmodells

Als eine der drei Säulen der Lohnfixierung in Luxemburg ist die automatische Anpassung der Löhne, Renten und sonstigen Sozialleistungen an die Inflation („Index“) ein wesentlicher Faktor für den sozialen Frieden in Luxemburg und

sie trägt zu weniger schwierigen Kollektivvertragsverhandlungen bei. Der Index trägt somit zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in Luxemburg bei und sorgt dafür, dass die Kaufkraft der Arbeitnehmer und Rentner erhalten bleibt, was auch ein wichtiger Wirtschaftsfaktor für diejenigen Wirtschaftssektoren ist, die vom Konsum der privaten Haushalte abhängen. Aus diesem Grund sollte der Index von den luxemburgischen Arbeitgebern konsequent unterstützt werden.

Der Index ist heute von der Politik weitgehend akzeptiert und wird nicht mehr grundsätzlich in Frage gestellt, was natürlich auf die Aktionen und das Engagement des OGBL zurückzuführen ist. Dennoch hatten die Energiekrise und der daraus resultierende Anstieg der Inflation die Situation irgendwie verändert und zu einer Manipulation des Index zu einem Zeitpunkt geführt, an dem die Menschen ihn am dringendsten benötigten.

Im Jahr 2022 hatten die Arbeitgeber einen Großangriff auf das automatische Indexsystem gestartet. Gemeinsam mit der Regierung und zwei weiteren Gewerkschaften wurde beschlossen, das normale Funktionieren des Index auszusetzen. Nur der OGBL widersetzte sich dem und weigerte sich, ein Tripartite-Abkommen zu unterzeichnen, das den Index in große Gefahr brachte. Von allen Seiten angegriffen, hielt der OGBL an seiner roten Linie fest: Hände weg vom Index! Tausende OGBL-Delegierte und -Militanten mobilisierten sich und gingen auf die Straße. Die gesamte OGBL-Struktur engagierte sich in einem harten Kampf für die Verteidigung dieses Pfeilers des luxemburgischen Sozialmodells. Mit Erfolg: Einige Monate später wurde, diesmal zusammen mit dem OGBL, beschlossen, die normale Funktionsweise des Index wiederherzustellen.

Der OGBL bekräftigt sein Festhalten an der bedingungslosen und integralen Beibehaltung des Prinzips der Lohnindexierung in jeder wirtschaftlichen Situation. Jeder Versuch, die Indexierung in einem für die Arbeitnehmer und Rentner ungünstigen Sinne zu modulieren, stellt für den OGBL eine rote Linie dar und wird dies auch weiterhin tun.

Weder manipuliert, noch verschoben, noch abgeändert, noch gedeckelt: Finger weg vom Index!

## **1.2. Für eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns**

Der gesetzliche Mindestlohn stellt ebenfalls ein unverzichtbares Element des luxemburgischen Sozialmodells dar. Er legt den obligatorischen Mindestlohn fest und ist ein wichtiger Faktor gegen Sozialdumping und unlauteren Wettbewerb zwischen den Unternehmen.

Der gesetzliche Mindestlohn hat zwar den Vorzug, dass es ihn gibt, seine Höhe reicht jedoch bei weitem nicht aus, um ein menschenwürdiges Leben zu führen. Die Armutsgefährdungsquote für Arbeitnehmer erreicht 2023 (letzte verfügbare Zahlen) mit fast 15% ein Rekordniveau, das mehr als doppelt so hoch ist wie der Durchschnitt der Eurozone und fast 6 Prozentpunkte höher als das zweitplatzierte Land auf der Liste. Luxemburg ist trauriger Europameister und außer Konkurrenz!

In den Augen des OGBL verstößt Luxemburg sowohl gegen den europäischen Sockel der sozialen Rechte als auch gegen die oben genannte Richtlinie. Die Höhe des Mindestlohns erfüllt keines der in der Richtlinie genannten Kriterien: Er erreicht weder 50% des Durchschnittslohns noch 60% des Medianlohns, noch die Armutsgrenze, noch der vom Statec erstellte Referenzhaushalt.

Der OGBL fordert eine sofortige strukturelle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns um 10% und mittelfristig die Einhaltung der vier oben genannten Kriterien.

Der OGBL schätzt zwar die jüngsten Erhöhungen des Steuerkredits für die Empfänger des gesetzlichen Mindestlohns und fordert weiterhin dessen regelmäßige Anpassung an die Inflation, doch darf dieser Steuerkredit, die durch hauptsächlich von den Haushalten gezahlte Steuern finanziert wird, nicht als Ersatz für eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohniveaus dienen.

Darüber hinaus machen es die aktuelle Gesetzgebung und Rechtsprechung nahezu unmöglich, den qualifizierten gesetzlichen Mindestlohn auf der Grundlage einer zehnjährigen Berufserfahrung zu erhalten. Der OGBL fordert eine Gesetzesänderung, um den automatischen Bezug des qualifizierten gesetzlichen Mindestlohns nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren in einem gegebenen Sektor einzuführen.

## **1.3. Unsere Kollektivverträge stärken**

Kollektivverträge sind die dritte Säule des Lohnfindungsmodells in Luxemburg. Durch Kollektivverträge können Lohnungleichheiten allgemein sowie Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringert werden.

Die Lohnentwicklung darf nicht hinter der Produktivitätsentwicklung in der Wirtschaft zurückbleiben. Dieses Ziel kann nur durch Kollektivverträge erreicht werden.

Gute Löhne fallen nicht vom Himmel, sie müssen erkämpft werden.

Der OGBL verhandelt derzeit über 230 Kollektivverträge, was eine seiner Hauptmissionen darstellt. Neben den Löhnen sind jedoch auch viele Aspekte der Arbeitsbedingungen Teil der Kollektivvertragsverhandlungen, ebenso wie die Schaffung von menschenwürdigen und sicheren Arbeitsplätzen mit Entwicklungsperspektiven. Weiterbildung, Schutz vor Diskriminierung, Sicherheit und Gesundheitsschutz gehören ebenso dazu wie die Gestaltung der Arbeitszeit.

Seit Jahren nimmt der Druck auf die Einkommen der Arbeitnehmer stetig zu. Diese Situation wird natürlich von den Arbeitgebern ausgenutzt, die in ganz Europa versuchen, die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften in einen ruinösen Lohndumpingwettbewerb zu drängen.

Der OGBL widersteht all diesem Druck, indem er an seinem offensiven Konzept der Lohnpolitik festhält. Die Produktivitätsgewinne in den Betrieben müssen den Beschäftigten zugutekommen und die Einkommensentwicklung muss mit der Produktivitätsentwicklung übereinstimmen.

Das derzeitige Verhandlungssystem ermöglicht es auf Branchen- und Unternehmensebene, maßgeschneiderte Verträge abzuschließen, die die wirtschaftliche Situation des jeweiligen Unternehmens berücksichtigen.

Die EU-Richtlinie von 2022 für angemessene Mindestlöhne fordert eine Abdeckung von 80% der Beschäftigten durch einen Kollektivvertrag, was sich natürlich mit einer langjährigen Forderung des OGBL deckt. Mit nur knapp über die Hälfte der Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, ist Luxemburg von diesem Ziel weit entfernt und es bedarf daher erheblicher Anstrengungen, um die Deckung durch Kollektivverträge zu erhöhen.

Das Erreichen dieses unterstützenden Ziels einer Deckungsrate von 80% darf jedoch nicht dazu führen, dass bestehende soziale Errungenschaften in Frage gestellt werden (Nichtregressionsklausel, die in der Richtlinie festgelegt ist); dies bedeutet eindeutig, dass das quantitative Ziel in Bezug auf die Deckungsrate nicht auf Kosten der Qualität des Inhalts der Kollektivverträge gehen darf.

Auch die EU-Richtlinie ist klar und eindeutig, indem sie die Befugnis zur Aushandlung und Unterzeichnung von Kollektivverträgen den repräsentativen Gewerkschaften überträgt. Die IAO-Konvention Nr. 98 verpflichtet die Staaten, die diese Konvention ratifiziert haben, die Rolle der Gewerkschaften im Kollektivverhandlungsprozess zu fördern und nicht zu beschneiden.

Eine Infragestellung des ausschließlichen Vorrechts der repräsentativen Gewerkschaften, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, stößt auf den erbitterten und mit allen Mitteln geführten Widerstand des OGBL.

Der Königsweg, um eine stärkere kollektivvertragliche Abdeckung zu erreichen, führt über branchenspezifische Kollektivverträge. Denn das Recht auf einen Kollektivvertrag ist derzeit für Zehntausende von Arbeitnehmern, die in den zahlreichen kleinen und mittleren Betrieben in einer immer stärker fragmentierten Wirtschaft beschäftigt sind, rein theoretisch. Die immense Menge von Betrieben erlaubt es dem OGBL objektiv nicht mehr, einen Kollektivvertrag für all diese zahlreichen Betriebe auszuhandeln.

Die anstehende Reform muss daher die Einführung von mehr sektoriellen Kollektivverträgen fördern und erleichtern. Der Gesetzgeber muss die Verpflichtung zur Aushandlung eines sektoriellen Kollektivvertrags für die Arbeitgeber klar vorsehen und zusätzliche Anreize schaffen, um die Arbeitgeber dazu zu bewegen, den Weg eines Kollektivvertrags zu gehen.

So fordert der OGBL, dass die Existenz eines Kollektivvertrags zur Vorbedingung für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags sowie für die Gewährung verschiedener Beihilfen an die Unternehmen wird.

Ein weiteres Problem der kollektivvertraglichen Abdeckung hängt mit der Definition von „höheren Führungskräften“ („cadres supérieurs“) zusammen. Viele Beschäftigte mit hoher Qualifikation werden nämlich von den Arbeitgebern fälschlicherweise als leitende Angestellte eingestuft und damit aus dem Geltungsbereich ihres Kollektivvertrags ausgeschlossen. Eine Reform der Kollektivvertragsgesetzgebung muss daher die gesetzliche Definition des leitenden Angestellten weiter präzisieren und die Eingriffsmöglichkeiten der Gewerbeaufsicht (ITM) hinsichtlich der Einhaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen verstärken.

Der OGBL ist auch der Ansicht, dass die aktuelle Gesetzgebung über die Schlichtungsprozedur und das Streikrecht im Rahmen der Kollektivverhandlungen zu restriktiv ist, im Vergleich zu den Bestimmungen des internationalen Rechts, insbesondere der Grundsätze der IAO bezüglich des Streikrechts. Der OGBL spricht sich für eine Reform des Streikre-

chts aus, um die bestehenden administrativen Beschränkungen aufzuheben.

Im Rahmen des Schlichtungsverfahrens müssen die gesetzlichen Fristen verkürzt und verbindlich festgelegt werden, um den Strategien zur Vermeidung und Verschleppung des Schlichtungsverfahrens entgegenzuwirken. Insbesondere sollte das Gesetz klarstellen, dass das Streikrecht nicht mehr ausschließlich auf kollektive Streitigkeiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und Arbeitsbedingungen beschränkt sein sollte. Es sollte ein beschleunigtes Verfahren für die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts eingeführt werden. Ab dem Zeitpunkt der Anrufung stünde es den Gewerkschaften somit frei, alle erforderlichen Aktionsmittel, einschließlich des Streikrechts, einzusetzen. Alternativ dazu sollte die Möglichkeit von Warnstreiks im Rahmen von Kollektivverhandlungen eingeführt werden. Im Gegensatz zum Recht auf einen unbefristeten Streik nach einer Nichteinigungserklärung könnte der Gesetzgeber in diesen beiden oben genannten Fällen eine Ankündigungsfrist (z.B. 48 Stunden) und die Verpflichtung vorsehen, die vorgesehene Dauer des Streiks im Voraus anzugeben.

## 1.4. Für eine sozial gerechte Steuerpolitik

Der OGBL ist der Meinung, dass eine Steuerpolitik, die gerecht und kohärent sein will, von zwei Prinzipien geleitet werden muss: dem Prinzip der Gleichheit vor dem Gesetz und dem Prinzip der Leistungsfähigkeit. So müssen Personen in gleichen oder vergleichbaren Situationen gleich behandelt werden.

Zweitens muss die steuerliche Leistungsfähigkeit der Steuerzahler berücksichtigt werden, d. h. es muss eine progressive Besteuerung des Einkommens angewendet werden, unabhängig davon, wo dieses Einkommen herkommt.

Leider werden diese Grundsätze im derzeitigen Steuerrecht nicht beachtet; selbst die OECD betont, dass Luxemburg eines der am wenigsten progressive Steuersysteme hat.

Mehrere grundlegende Ungleichgewichte kennzeichnen unser System:

- Ein Ungleichgewicht zwischen natürlichen und juristischen Personen: Die Steuereinnahmen stammen zunehmend von natürlichen Personen in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer/Rentner und/oder Konsumenten, während der Anteil der Steuereinnahmen aus der Besteuerung juristischer Personen seit der Jahrtausendwende stetig abnimmt;
- Ein Ungleichgewicht zwischen Arbeits- und Kapitaleinkommen, wobei erstere in der Regel voll besteuert werden, während letztere oft weitgehend steuerbefreit sind;
- Ein Ungleichgewicht innerhalb der natürlichen Personen, das sich aus der im Verhältnis niedrigen Besteuerung hoher Einkommen und der starken Progression, die vor allem die Mittelschicht trifft, ergibt;
- Ein Ungleichgewicht zwischen der Besteuerung von Einkommen und der Besteuerung von Vermögen, da Vermögen in Luxemburg fast vollständig von der Steuer befreit sind.

Um diese vier Ungleichgewichte zu beheben, fordert der OGBL eine Reihe von Umgestaltungen des Steuersystems. Dies sowohl um es gerechter zu gestalten als auch um sich die nötigen Steuereinnahmen zu beschaffen, um über die nötigen Mittel zu verfügen, um in die soziale und ökologische Entwicklung des Landes zu investieren.

In diesem Sinne fordert der OGBL die Wiedereinführung der 2006 abgeschafften Vermögenssteuer für natürliche Personen und spricht sich gegen eine Senkung der Vermögenssteuer für juristische Personen aus. Die progressive Besteuerung der großen Vermögen würde mehr Steuergerechtigkeit schaffen und wäre ein wichtiger Hebel, um konsequentere Investitionen in die zukünftige Entwicklung des Landes zu tätigen.

Der OGBL spricht sich ebenfalls für eine Erbschaftssteuer in direkter Linie aus, die nur auf große Erbschaften abzielt und insbesondere eine Steuerbefreiung des Hauptwohnsitzes der Eltern vorsieht, sowie einen konsequenten Freibetrag, um die Normalsterblichen vollständig zu entlasten.

Generell spricht sich der OGBL gegen eine Erhöhung der indirekten Besteuerung, insbesondere der Mehrwertsteuer, aus. Die indirekte Besteuerung auf Basis des Konsums stellt eine regressive Abgabe dar, die die weniger wohlhabenden Haushalte stärker trifft und somit sozial ungerecht ist.

In Bezug auf die Einkommensbesteuerung fordert der OGBL eine gerechtere Steuertabelle, die den sozialen Mindestlohn steuerfrei stellt, die Steuerlast der Mittelschichten und der Alleinerziehenden verringert und die hohen Einkommen stärker besteuert. Der OGBL fordert auch die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation, um zu vermeiden, dass jede Indextranche eine Erhöhung der Steuerlast vor allem der Mittelklassen mit sich bringt und der

Index somit die erlittenen Kaufkraftverluste nicht vollständig kompensieren kann. Ebenfalls müssen alle noch fehlenden Indexranchen seit 2017 in der Steuertabelle berücksichtigt werden.

Um eine Erhöhung der Steuerlast für natürliche Personen zu verhindern, muss der Gesetzgeber auch regelmäßig die Beträge und Schwellenwerte für die Anspruchsberechtigung der verschiedenen Steuerkredite sowie die Beträge der verschiedenen Beschaffungskosten, Sonderausgaben und Steuerfreibeträge anpassen.

Der OGBL lehnt exorbitante Ausnahmeregelungen wie die für die „Impatriates“ strikt ab, da sie seiner Meinung nach eine flagrante Verletzung der steuerlichen Gleichheit darstellen. Anstatt solche Regelungen zu schaffen, sollte sich der Gesetzgeber mehr für die Gleichbehandlung von ansässigen Arbeitnehmern und Grenzgängern einsetzen.

Der OGBL fordert, dass die Regierung diplomatische und sogar verstärkte finanzielle Anstrengungen unternimmt, um zu verhindern, dass Grenzgänger diskriminierend behandelt werden, sei es aufgrund von luxemburgischen oder ausländischen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften.

Kapitaleinkommen müssen viel konsequenter besteuert werden: Dividenden und Veräußerungsgewinne aus Wertpapieren oder Immobilien werden gegenüber Löhnen und Gehältern weitgehend bevorzugt. So wird ein Rentier, der über ein Einkommen verfügt, das dem eines Arbeitnehmers entspricht, weitaus weniger besteuert als dieser. Diese Ungleichbehandlung muss aufhören.

Daher muss der Abwärtstrend bei den Einkommensteuersätzen der Körperschaften gestoppt werden. Da die Unternehmensgewinne stärker steigen als die Lohnsumme, werden die Einnahmen aus der Unternehmensbesteuerung im Vergleich zu den Einnahmen aus der Besteuerung von natürlichen Personen immer geringer.

Der Steuerwettbewerb auf europäischer oder sogar globaler Ebene hat eine Spirale des Steuerdumpings in Gang gesetzt, die den haushaltspolitischen Spielraum der Staaten verringert und die Steuerlast für die Bevölkerung generell erhöht hat. Eine europaweite Steuerharmonisierung und -transparenz ist daher unbedingt erforderlich. In diesem Zusammenhang unterstützt der OGBL auch eine EU-weite Steuer auf Finanztransaktionen.

Schließlich fordert der OGBL seine Teilnahme an den Debatten über die von der Regierung angekündigte Steuerreform.

---

## 2. Arbeitszeit ist Lebenszeit

Seit ihren Anfängen beschäftigt sich die Gewerkschaftsbewegung nicht nur mit der Lohnfrage, sondern auch mit der Arbeitszeit. Aus gutem Grund: Arbeitszeit ist Lebenszeit und die Zeit, die man einem Arbeitgeber zur Verfügung steht, ist Zeit, über die der Arbeitnehmer nicht nach seinen Wünschen und Bedürfnissen verfügt. Wie lange und wie ich meinem Arbeitgeber zur Verfügung stehe, ist also eine Frage der Verteilung, wie es auch beim Gehalt der Fall ist.

In diesem Sinne wurden im Laufe der Geschichte Arbeitszeitverkürzungen, die Einführung von bezahltem Urlaub und eine bessere Regelung der Zeit, die man seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, erreicht.

Seit jeher ist der OGBL der Verteidiger der Arbeits- und Lebenszeit der Arbeitnehmer. Er kämpft nicht nur tagtäglich für Arbeitszeitverkürzungen, sei es durch zusätzlichen bezahlten Urlaub oder eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit, sondern auch für eine bessere Regulierung der Arbeitszeit, für eine bessere Work-Life-Balance, für mehr Vorhersehbarkeit und gegen jede Form der Flexibilisierung auf Kosten des Arbeitnehmers.

Seit Jahren greifen die Arbeitgeber immer wieder die Arbeitszeit der Arbeitnehmer an, indem sie eine vollständige Liberalisierung der Arbeitszeit fordern, um die Arbeitszeit nach Belieben kontrollieren zu können, wobei sie die berechtigten Bedürfnisse der Arbeitnehmer völlig außer Acht lassen.

In ihrem Koalitionsvertrag von 2023 planen die beiden Regierungsparteien DP und CSV nicht nur eine Reform der Arbeitszeitorganisation, um direkte Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu ermöglichen, sondern auch die Einführung neuer flexibler Arbeitsmodelle, die zwischen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern ausgehandelt werden, die kein Machtverhältnis haben, da sie sich in einem asymmetrischen Unterordnungsverhältnis zu ihren Arbeitgebern befinden.

Unter dem Deckmantel der „Modernisierung“ decken sich diese Projekte mit den langjährigen Forderungen der Arbeitgeber und stellen eigentlich eine Rückkehr ins 19. Jahrhundert dar. Der OGBL wird alles daransetzen, eine solche Liberalisierung, die den Arbeitnehmern nur schaden kann, zu verhindern. Innovative Modelle existieren bereits heute

im Rahmen von Kollektivverträgen oder betriebsübergreifenden Abkommen, die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt wurden. Jede Diskussion über die Arbeitszeit kann nur in diesem Rahmen stattfinden, und zwar um die Rechte der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Der OGBL hat die Arbeitszeit der Beschäftigten gegen all diese Angriffe verteidigt und wird dies auch weiterhin tun, indem er einen verbindlichen gesetzlichen Rahmen fordert, der die Beschäftigten schützt und innovative Modelle im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen ermöglicht.

Um ein positives Gleichgewicht für die Arbeitnehmer zu gewährleisten, wird der OGBL eine innovative und schützende Politik mit den folgenden Hauptpunkten umsetzen:

## **2.1. Arbeitszeitverkürzung**

Die Arbeitnehmer in Luxemburg gehören zu den am längsten arbeitenden Beschäftigten in Europa. Diese Situation, kumuliert mit der Tatsache, dass aufgrund der spezifischen Konstellation in Luxemburg ein großer Teil der Arbeitskräfte mehrere Stunden pro Tag im Berufsverkehr verbringt, hat erhebliche negative Auswirkungen auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer und ihrer Familien.

Aus diesem Grund hält der OGBL, getreu seinen Werten und seiner Geschichte, an seiner Forderung nach einer Arbeitszeitverkürzung fest. Um diese zu erreichen, sind die folgenden drei Forderungen zu unterstreichen:

- Die Umsetzung der allgemeinen sechsten Urlaubswoche durch eine Gesetzesänderung.
- Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichem Lohn. Die genauen Modalitäten dieser Verkürzung müssen im Rahmen von Kollektivverträgen ausgehandelt werden.
- Die allgemeine Einführung eines Sozialurlaubs, wie er in vielen Kollektivverträgen existiert, im Arbeitsgesetzbuch.

Durch die allgemeine Arbeitszeitverkürzung kann die Zeit für unbezahlte Care-Arbeit in den Familien gerechter zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden. Frauen leisten immer noch einen unverhältnismäßig hohen Anteil an unbezahlter Arbeit: doppelt so viel unbezahlte Hausarbeit und Pflegedienste wie Männer. Als Hauptgründe dafür, dass Frauen fünfmal häufiger in Teilzeit arbeiten, werden die Verantwortung für die Kindererziehung, die Hausarbeit und die Pflege anderer Familienmitglieder angegeben. Eine Arbeitszeitverkürzung bei gleichem Lohn wird sich positiv auf die finanzielle Gleichstellung von Frauen und Männern während ihres Arbeitslebens und im Ruhestand auswirken.

## **2.2. Gegen jede weitere Flexibilisierung**

Die konservativ-liberale Regierung will die Arbeitszeit in Luxemburg „modernisieren“. Konkret bedeutet dies vor allem, dass sie ultraflexible Arbeitszeitmodelle implementieren will, auf Kosten der Arbeitnehmer.

In diesem Rahmen setzt sich der OGBL für die Verteidigung der aktuellen Gesetzgebung über die Arbeitsorganisationspläne (POT) vor jeglichem Angriff von Seiten des Patronats oder seiner politischen Verbündeten ein. Die Frage der Annualisierung der Arbeitszeit, die unter anderem von der Regierung angestrebt wird, ist eine Frage, die nur im Rahmen von Kollektivverträgen gelöst werden kann.

Er tritt auch für die Beibehaltung eines festen und schützenden gesetzlichen Rahmens für Arbeitnehmer in Bezug auf die Sonntagsarbeit oder auch die Öffnungszeiten im Handel ein; auch hier sollten Abweichungen von diesem gesetzlichen Rahmen nur im Rahmen von Kollektivverträgen möglich sein.

## **2.3. Für eine bessere Work-Life-Balance**

Wer über Arbeitszeiten spricht, muss auch über die Work-Life-Balance sprechen. Um dies zu erreichen, müssen vor allem unfreiwillige und aufgezwungene Teilzeitverträge bekämpft werden, die mehrheitlich Frauen betreffen und noch immer Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen verursachen.

Im Gegensatz dazu setzt sich der OGBL für die Einführung eines Rechts auf (freiwillige) Teilzeitarbeit mit einer Rückkehrgarantie auf Vollzeit ein.

Um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern, benötigen die Arbeitnehmer Planbarkeit und Anpassungsfähigkeit ihrer Arbeitszeiten. In diesem Sinne setzt sich der OGBL für mehr Planbarkeit der Arbeitspläne, eine bessere Reglementierung der Telearbeit, eine strikte Anwendung des Rechts auf Abschalten sowie Regelungen für

Gleitzeit mit klaren Anwendungsbedingungen ein.

Des Weiteren setzt sich der OGBL für eine moderne Gesetzgebung im Rahmen der öffentlichen Aufträge ein, um zu verhindern, dass zu kurze Fristen für die verschiedenen von der öffentlichen Hand geforderten Baustellen zu Arbeitsüberlastung und zu vielen Überstunden führen, um die Gesundheit und Sicherheit sowie die Work-Life-Balance der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

## **2.4. Arbeitszeit muss Bestandteil von Kollektivverträgen bleiben**

Wie im vorhergehenden Kapitel behandelt, hat die Regierung bereits angekündigt, dass sie das Gesetz über Kollektivverträge reformieren will. Eine der vorgeschlagenen Pisten wäre, bestimmte obligatorische Angaben zur Arbeitszeit aus dem Rahmen der Kollektivverträge zu streichen.

Der Kollektivvertrag bleibt jedoch die beste Option, um innovative, moderne und für die Arbeitnehmer und ihre Familien schützende Arbeitszeitmodelle einzuführen.

In diesem Sinne wird der OGBL alles daransetzen, die Verhandlung solcher Modelle im Rahmen der Kollektivverträge zu verteidigen und auszubauen.

Um die Einhaltung der Rechte der Arbeitnehmer in Bezug auf die Arbeitszeit zu gewährleisten, setzt sich der OGBL sich des Weiteren dafür ein, daß vermehrt Kontrollen zur Überprüfung der Arbeitszeiten durchgeführt werden.

---

# **3. Arbeitsplätze sichern gegenüber den neuen Herausforderungen der Arbeitswelt**

Als Gewerkschaft, die eine stetige Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen anstrebt, versucht der OGBL auch, einen besseren Schutz der Arbeitnehmer in allen mit der Beschäftigung zusammenhängenden Fragen zu gewährleisten. Leider läuft jeder Arbeitnehmer Gefahr, irgendwann in seiner beruflichen Laufbahn mit Situationen wie Massenentlassung, Umstrukturierung, Reorganisation und anderen größeren Schwierigkeiten konfrontiert zu werden, die die Sicherheit seiner Karriere gefährden können. In diesem Zusammenhang verpflichtet sich der OGBL, die bestehenden Instrumente zu reformieren und neue Ideen umzusetzen, um dieses Ziel zu erreichen.

## **3.1. Die Herausforderungen der digitalen Wirtschaft und der künstlichen Intelligenz**

Die rasante Entwicklung der Digitalisierung der Wirtschaft und die Ausbreitung von künstlicher Intelligenz (KI) in den letzten Jahren erfordern ein stärkeres Bewusstsein der politischen Entscheidungsträger, um negative Auswirkungen auf die Beschäftigung zu vermeiden. Ein strukturierter Sozialdialog zwischen den Sozialpartnern ist von entscheidender Bedeutung, um Risiken zu erkennen und gemeinsam Lösungen zu finden, um diese Auswirkungen zu verhindern. Technologische Fortschritte sollten als Chance zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und nicht als Bedrohung für die Beschäftigung gesehen werden.

Für den OGBL muss folgendes umgesetzt werden:

- Die menschliche Kontrolle über die KI gewährleisten mit einem gesetzlichen Rahmen, der sicherstellt, dass kein Arbeitnehmer während seiner gesamten beruflichen Laufbahn allein dem „Willen der Maschine“ unterworfen ist: Einstellung, Überwachung, Bewertung, Auswahlkriterien usw. Es ist von entscheidender Bedeutung, eine Entmenschlichung der Entscheidungsfindung zu verhindern, zumal die von der KI getroffenen Entscheidungen oft voreingenommen und diskriminierend sind und die Grundrechte nicht berücksichtigen.
- Arbeitsplätze erhalten und umwandeln bei Vorliegen des Risikos eines Arbeitsplatzabbaus im Zusammenhang mit KI oder technologischen Veränderungen. Der OGBL ruft dazu auf, qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu schaffen, um die Verluste auszugleichen und die Würde der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu wahren. Der digitale Wandel muss den Arbeitnehmern zugutekommen.
- Sicherstellen, dass die Entscheidungen von KI-Systemen transparent und nachvollziehbar sind, damit die Arbeitnehmer wissen, wie und warum eine Entscheidung getroffen wurde.
- Produktivitätsgewinne der KI umverteilen, um zu verhindern, dass die Gewinne nur den Aktionären und nicht

den Arbeitnehmern zugutekommen, oder um die Veränderungen besser zu begleiten. Die Gewinne sollten auch dazu dienen, die Unterstützung von Arbeitnehmern zu finanzieren, die von den negativen Auswirkungen dieser Entwicklungen betroffen sind.

- Stärkung der Mitbestimmung der Arbeitnehmervertreter im Rahmen der Einführung und Nutzung von KI-Systemen mit hohem Risiko in Unternehmen. Zu den KI-Systemen, die vom europäischen KI-ACT als KI-Systeme mit hohem Risiko eingestuft werden, gehören insbesondere solche, die für die Rekrutierung oder Auswahl natürlicher Personen, Entscheidungen über die Bedingungen oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder Beförderungen, die Zuweisung von Aufgaben auf der Grundlage des individuellen Verhaltens oder persönlicher Merkmale oder Eigenschaften sowie die Beobachtung und Bewertung der Leistung und des Verhaltens von Personen verwendet werden.
- Gewährleisten, dass Arbeitnehmervertreter sachliche Informationen über KI-Systeme und Algorithmen für maschinelles Lernen erhalten, die so formuliert sind, dass sie ein realistisches Verständnis der technischen Aspekte der Systeme und der mit ihrer Nutzung verbundenen Risiken haben.
- Verbesserung des sektoralen Sozialdialogs, um branchenübergreifende Vereinbarungen auszuhandeln, die darauf abzielen, die Berufswege der Arbeitnehmer abzusichern.
- Ein Observatorium in Tripartite-Besetzung mit der Aufgabe zu beauftragen, die Auswirkungen der Digitalisierung und der KI auf nationaler Ebene zu überwachen, zu analysieren und anzupassen. Dieses Observatorium wird es ermöglichen, Entwicklungen besser vorherzusehen und geeignete Maßnahmen zum Schutz von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen vorzuschlagen.
- Schutz der Arbeitnehmer vor neuen Überwachungstechnologien, wie z. B. GPS-Tracking oder anderen Aktivitätskontrollsystemen, die auf eine kontinuierliche und übermäßige Kontrolle abzielen.
- Einführung von Mechanismen zur Bewertung und zum Management von Risiken im Zusammenhang mit dem Einsatz von KI, insbesondere in Bezug auf Datenschutz und Sicherheit.
- Stärkere Einbindung der Arbeitnehmervertreter bei Entscheidungen über Überwachungstechnologien, wobei darauf zu achten ist, dass eine rechtswidrige oder unverhältnismäßige Kontrolle begrenzt wird.
- Stärkung der beruflichen Weiterbildung während des gesamten Berufslebens, indem ein bedingungsloses Recht auf Weiterbildung eingeführt wird. Der OGBL fordert, konkrete Maßnahmen wie die Schaffung eines individuellen Bildungsurlaubs. Parallel dazu sollte ein Tripartite-Organ geschaffen werden, um den Ausbildungsbedarf zu ermitteln und die Qualität der angebotenen Programme zu bewerten.
- Erhöhung der öffentlichen Finanzierung der beruflichen Weiterbildung und eine Ausbildungsabgabe für private und öffentliche Unternehmen einführen, um den Weiterbildungsbedarf der Arbeitnehmer solidarisch zu finanzieren.
- Erleichterung des Zugangs zur Anerkennung der Berufserfahrung (VAE) um die von Arbeitnehmern erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen zu zertifizieren.
- Den unbefristeten Arbeitsvertrag als Standard beibehalten. Die digitale Wirtschaft und Plattformen bergen ein wachsendes Risiko, Arbeitsverhältnisse in Dienstleistungen umzuwandeln, wodurch Arbeitgeber von ihrer Verantwortung für die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung von Arbeitnehmern entbunden und „Scheinselbstständige“ geschaffen werden. Dieses Phänomen muss durch einen vertieften Sozialdialog gebremst werden.

### **3.2. Absicherung der beruflichen Laufbahnen**

Angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt aufgrund des technologischen und ökologischen Strukturwandels ist es von entscheidender Bedeutung, eine solide Strategie zur Absicherung der beruflichen Laufbahnen zu entwickeln. Diese von den Sozialpartnern auszuarbeitende Strategie muss alle Instrumente umfassen, die es ermöglichen, die Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten, ihre Kompetenzen durch Weiterbildung zu verbessern, ihren Schutz vor Entlassungen zu verstärken und ihre Situation im Falle von Betriebsübergängen abzusichern.

Der OGBL schlägt folgende Maßnahmen vor, um die Dauerhaftigkeit und Stabilität der Berufslaufbahnen zu gewährleisten:

- Entlassungen vermeiden bleibt für den OGBL der beste Weg, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Die Arbeitgeber müssen gezwungen werden zu verhandeln, um alle Optionen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung auszuschöpfen, bevor sie Entlassungen in Betracht ziehen. Maßnahmen wie Vorruhestandsregelungen, Kurzarbeit, vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften, berufliche Weiterbildung und berufliche Neuorientierung haben sich als wirksam erwiesen.

- Stärkung der Verhandlungsrechte der Gewerkschaften. Während der Verhandlungen und während der Laufzeit des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ist es von entscheidender Bedeutung, den Rückgriff auf Entlassungen zu verbieten, um die Parteien zu zwingen, soziale Lösungen zu finden. Dazu gehört die Verlängerung der Verhandlungsfristen, die Überprüfung der Schwellenwerte und die Erhöhung der gesetzlichen Abfindungen. Das Streikrecht im Falle gescheiterter Verhandlungen ist ein wesentliches Element zum Schutz der Arbeitnehmer und zur Verteidigung ihrer Interessen.
- Den Begriff der missbräuchlichen wirtschaftlichen Entlassung erweitern, um jegliche Entlassungen zu verbieten, die lediglich darauf abzielen, die Profitmargen zu erhöhen oder die Aktionäre von dauerhaft profitablen Unternehmen zufriedenzustellen. In diesem Fall fordert der OGBL die Annullierung der Entlassungen und die Wiedereinstellung der betroffenen Beschäftigten.
- Die Gewährleistung der bestmöglichen Bedingungen für Arbeitnehmer falls das Risiko einer Massenentlassung besteht und die Verhandlung eines Sozialplans unvermeidlich wird, um auf diese Weise die Arbeitgeber zu überzeugen, von Entlassungen abzusehen und sich für andere Lösungen zu entscheiden.
- Bessere Bedingungen für Arbeitnehmer im Falle einer Massenentlassung oder der Verhandlung eines unvermeidlichen Sozialplans gewährleisten, indem die Arbeitgeber gezwungen werden, Alternativen zu prüfen, insbesondere durch Maßnahmen zur Absicherung der Beschäftigung. Um diesen Schutz zu verstärken, ist es auch wichtig, die Verhandlungsfristen zu verlängern, die Auslöseschwellen zu überarbeiten und die gesetzlichen Entschädigungen zu erhöhen, um so eine bessere Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmer zu gewährleisten.
- Sektorielle „Cellules de reclassement“ einrichten zur Unterstützung von Arbeitnehmern im Falle von Schließungen, Konkursen oder Massenentlassungen. Durch diese Übergangsmaßnahmen werden die Arbeitsplätze der Beschäftigten erhalten, während ihnen vorübergehend andere Aufgaben zugewiesen werden, bis eine Neueinstellung erfolgt ist.

### **3.3. Für einen ausreichenden Schutz von Arbeitnehmern im Konkursfall**

Derzeit schützt die Gesetzgebung die von einem Firmenkonkurs betroffenen Arbeitnehmer nicht ausreichend und lässt sie oft mehrere Monate lang ohne Einkommen. Der OGBL fordert eine neue Gesetzesreform, um die Rechte der Arbeitnehmer in solchen Konkursituationen zu stärken:

- Erhöhung der Obergrenzen für den Superprivileg, der eine Garantie für Lohnforderungen im Falle eines Konkurses gewährleistet. Derzeit ist dieser Betrag auf das Sechsfache des gesetzlichen Mindestlohns begrenzt und wird insbesondere für Arbeitnehmer mit langer Betriebszugehörigkeit als zu niedrig angesehen.
- Erweiterung des Superprivilegs, damit in die Berechnung alle Abfindungen einbezogen werden, um eine Gleichbehandlung von Arbeitnehmern, die Opfer eines Konkurses geworden sind, und entlassenen Arbeitnehmern zu gewährleisten.
- Beschleunigung der Konkursverfahren, um zu vermeiden, dass Arbeitnehmer mehrere Monate lang ohne Einkommen bleiben. Der OGBL ruft dazu auf, diese Verfahren zu beschleunigen, sobald es zu Lohnrückständen kommt.
- Um eine schnellere und transparentere Auszahlung der Forderungen an die Arbeitnehmer zu gewährleisten, schlägt der OGBL vor, die Rolle des Konkursverwalters, der mit der Abwicklung der Konkurse beauftragt wird, zu professionalisieren.

### **3.4. Leiharbeiter besser schützen**

Der OGBL fordert einen verstärkten Schutz der Rechte von Leiharbeitern, die einen bedeutenden und wachsenden Anteil der Beschäftigung in Luxemburg ausmachen. Es ist unerlässlich, den Missbräuchen ein Ende zu setzen. Tatsächlich halten sich viele Arbeitgeber nicht an die Gesetzgebung und entziehen sich ihr bewusst, um beispielsweise die Entlohnung von Arbeitnehmern im Krankheitsfall oder die Zahlung von Feiertagen zu umgehen. Es ist daher unerlässlich, die Kontrollen zu verstärken und die Sanktionen zu erhöhen, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu gewährleisten. Der OGBL spricht sich außerdem für eine Begrenzung von kurzfristigen Leiharbeitsverträgen und für eine Umwandlung in unbefristete Arbeitsverträge im Unternehmen, wo der Leiharbeiter beschäftigt ist, im Falle einer Verlängerung eines Leiharbeitsvertrags über die gesetzlichen Grenzen hinaus aus.

---

## 4. Die Situation der Arbeitssuchenden verbessern

Arbeitslosigkeit ist ein gesellschaftliches Problem, das bei den Betroffenen häufig zu Armut, Unsicherheit und Ausgrenzung sowie zu Schuldgefühlen und materieller Zukunftsangst führt. Auch bei denen, die noch einen Arbeitsplatz haben, löst sie Unruhe und Angst aus.

Für den OGBL ist die Marktwirtschaft keine Garantie für Vollbeschäftigung. Nur auf Wachstum zu setzen, ohne die Nachfrage zu unterstützen und ohne die wesentlichen Aspekte der Lebensqualität (menschenswürdige Arbeit, angemessene Entlohnung, hochwertige Infrastrukturen und öffentliche Dienstleistungen, Ökologie, soziale Inklusion usw.) zu berücksichtigen, ist unzureichend.

Angesichts der Misserfolge der neoliberalen Politik fordert der OGBL einen Paradigmenwechsel in der Beschäftigungspolitik, indem er eine proaktive und antizipative Strategie anwendet. Es geht nicht darum, gegen die Arbeitslosen zu kämpfen, sondern gegen die Arbeitslosigkeit.

In diesem Kampf ist es außerdem wichtig, den Bereich der Arbeitssuchenden frei von jeglicher Diskriminierung zu halten was eine Gleichstellung von Ansässigen und Nichtansässigen beinhaltet. In diesem Zusammenhang spricht sich der OGBL für den Grundsatz aus, dass die Zahlung von Arbeitslosengeld dem Land zusteht, in dem der Nichtansässige gearbeitet hat, bevor er arbeitslos wurde.

Für den OGBL müssen die Arbeitssuchenden von einer schnellen und effizienten Betreuung profitieren können. Noch immer warten die Neueingeschriebenen lange auf ihre Entschädigung und die Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Arbeitssuchende müssen auch bei kleinen Verträgen mit weniger als 16 Stunden pro Woche Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. In einigen Branchen wie der Reinigungsbranche ist es inzwischen üblich geworden, Arbeitsverträge mit 15 Stunden pro Woche abzuschließen, was zu einer weiteren Prekarisierung der betroffenen Arbeitnehmer führt.

Diese Betreuung muss frei von jeglicher Diskriminierung sein. Der OGBL widersetzt sich entschieden dem Konzept der „Beschäftigungsfähigkeit“ der Arbeitnehmer, spricht gegen Aussagen aus, die den Arbeitssuchenden selbst die Schuld an ihrer Situation zuschiebt und verteidigt ihr Recht, eine Arbeit abzulehnen, die ihrer familiären und sozialen Situation oder ihren Qualifikationen nicht Rechnung trägt. Andere Kriterien wie die Dauer des Arbeitsweges oder die Tatsache, keinen Führerschein zu besitzen, müssen berücksichtigt werden.

Der OGBL begrüßt jeglichen politischen Willen, die Effizienz und Qualität der Dienstleistungen der ADEM zu steigern und eine individuellere Betreuung der Arbeitssuchenden zu gewährleisten.

Um diese individuelle Betreuung zu gewährleisten, setzt der OGBL sich dafür ein, dass auch Nicht-Ansässige Arbeitssuchende an die wohnortnächste Zweigstelle der ADEM verwiesen werden und nicht wie bisher allgemein der Stadt Luxemburg zugewiesen werden.

Diese personalisierte Betreuung darf jedoch kein Sanktionsinstrument sein, sondern muss im Gegenteil klar definierte Rechte und Rechtsmittel beinhalten.

Ziel der Vermittlung eines Arbeitslosen muss es sein, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten. Zu viele Arbeitslose sind gezwungen, Zeitarbeit oder befristete Verträge anzunehmen oder in anderen vorübergehenden Beschäftigungsmaßnahmen untergebracht zu werden, deren einziger Zweck darin zu bestehen scheint, die Arbeitslosenzahlen künstlich zu senken, ohne eine echte Stabilität zu bieten. Diese Unsicherheit führt oft dazu, dass sie kurz darauf wieder arbeitslos werden.

Die Arbeitslosenunterstützung wird derzeit von Kriterien wie Alter, Dauer der Registrierung oder Art des erworbenen Diploms abhängig gemacht. Der OGBL ist der Meinung, dass es notwendig ist, ein universelles Recht auf Arbeitslosenentschädigung wiederherzustellen, um gegen die Prekarität anzukämpfen, die viele Arbeitssuchende auf der Suche nach einer stabilen und qualitativ hochwertigen Arbeit betrifft.

Die progressive Kürzung des Arbeitslosengeldes bestraft die Arbeitssuchenden ungerechtfertigt. Der OGBL fordert daher ein Ende dieser Degression. Die heute zu kurze Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ermöglicht keine ausreichende Begleitung bei der Arbeitssuche.

Der OGBL hat als Reaktion auf die jüngsten Krisen zeitlich begrenzte Maßnahmen unterstützt, die darauf abzielten, die Kurzarbeitsregelung auszuweiten und die Situation der Langzeitarbeitslosen zu verbessern, insbesondere durch

die Möglichkeit, ihre Bezugsdauer zu verlängern. Generell ist der OGBL der Ansicht, dass die derzeitige Begrenzung auf 365 Tage Arbeitslosengeld nicht ausreicht, insbesondere angesichts eines erhöhten Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit aufgrund der vermehrten Krisen. Es wäre daher relevant, über die Modalitäten einer Verlängerung der Bezugsdauer nachzudenken. In der Tat zeichnet sich Luxemburg als eines der Länder in Europa mit der kürzesten maximalen Bezugsdauer aus.

Die Arbeitslosenunterstützung muss wieder zu einem Hebel im Kampf gegen die Prekarität werden und nicht dazu beitragen, sie zu verstärken. In seiner derzeitigen Form scheint das System manchmal mehr gegen die Arbeitslosen als gegen das Problem der Arbeitslosigkeit selbst vorzugehen. Angesichts dieser einseitigen Maßnahmen, die die Situation der Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt in keiner Weise verbessern, empfiehlt der OGBL im Gegenteil eine Ausweitung der Dienstleistungen der ADEM. Diese Expansion beinhaltet eine erhebliche Aufstockung des Personals sowie eine Anpassung der Berufsprofile und -ausbildungen, um den Arbeitssuchenden eine bessere Betreuung zu bieten. Zu diesem Zweck muss der Beschäftigungsfonds mit angemessenen finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Dies erfordert einerseits eine Erhöhung der direkten Beteiligung des Staatshaushalts und andererseits eine Erhöhung des Beitrags der Arbeitgeber über die Solidaritätssteuer, um ein Gleichgewicht mit dem Beitrag der natürlichen Personen herzustellen.

In diesem Zusammenhang ist es entscheidend, an die Verantwortung der Unternehmen gegenüber dem Arbeitsmarkt und den Arbeitssuchenden zu erinnern. Die gesetzliche Verpflichtung, offene Stellen zu melden, muss verschärft werden, und gegen Unternehmen, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssen härtere Sanktionen verhängt werden.

---

## 5. Bessere Perspektiven für die Jugend

Bei jungen Arbeitnehmern (15-24 Jahre) ist in Luxemburg ein besorgniserregender Anstieg der Quote der „Working Poor“ von 10,2 % im Jahr 2012 auf 20,8 % im Jahr 2021 zu verzeichnen, womit das Land zu den am stärksten betroffenen Ländern in Europa zählt. Darüber hinaus gehört die Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor zu den höchsten in der EU: Von 18,8 % im Jahr 2012 lag sie 2021 noch bei 16,9 % und wird 2024 fast 20 % betragen. Die Zahl der jungen Menschen ohne Arbeit, Bildung oder Ausbildung (NEET) ist ebenfalls gestiegen und wird 2023 8,2 % betragen (+1,3 % im Vergleich zu 2013).

Angesichts dieser Herausforderungen fordert der OGBL dringende Maßnahmen, um die notwendigen Ressourcen zu mobilisieren, um jungen Menschen eine stabilere und gerechtere Zukunft zu ermöglichen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, die Hindernisse beim Eintritt in die Arbeitswelt durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen, wobei insbesondere die strukturellen Ursachen hinter dem hohen Rückgriff auf Teilzeit- und Zeitverträge identifiziert werden müssen. Es sind rechtliche Anpassungen erforderlich, um diese atypischen Beschäftigungsformen besser zu regulieren und für mehr Stabilität zu sorgen.

### 5.1. Stärkung der Jugendbeschäftigung und Bekämpfung der Prekarität

Um der Prekarität und dem Mangel an Beschäftigungsmöglichkeiten entgegenzutreten, befürwortet der OGBL die Stärkung der Jugendgarantie, indem zusätzliche Gelder und Ressourcen mobilisiert werden, um die berufliche Integration der Jugendlichen zu unterstützen. Der OGBL schlägt außerdem vor, ein universelles Recht auf Arbeitslosengeld zu schaffen, das unabhängig von Alter, Dauer der Eintragung oder Diplom ist, um die Prekarität der Jugendlichen zu bekämpfen. Schließlich werden spezifische Maßnahmen gefordert, um jungen Arbeitssuchenden die Möglichkeit zu geben, neue Kompetenzen zu entwickeln, die den Entwicklungen der Berufe und dem Qualifikationsbedarf angepasst sind.

Der OGBL fordert eine gerechte Entlohnung und soziale Rechte für alle. Er fordert die Abschaffung der Lohnstufen unterhalb des Mindestlohns für Minderjährige (20% weniger für junge Arbeitnehmer ab 17 Jahren, 25% weniger für Arbeitnehmer zwischen 15 und 16 Jahren) und für Studentenjobs, deren Entlohnung 80% unter dem gesetzlichen Minimum liegen kann. Diese Arbeitszeiten müssen auch beitragspflichtig sein, um eine soziale Absicherung (Kranken- und Rentenversicherung) zu gewährleisten.

Der OGBL plädiert dafür, dass prekäre Verträge durch unbefristete Verträge (CDI) ersetzt werden, um dauerhafte Karriereperspektiven zu garantieren. Daher ist eine Reform oder sogar die Abschaffung von Instrumenten wie dem „Contrat d'initiation à l'emploi“ (CIE) und dem „Contrat d'appui-emploi“ (CAE) notwendig. Arbeitgeber, die junge

Menschen mit einem unbefristeten Vertrag einstellen, sollten von den Beihilfen profitieren können, die nicht mehr für CAE und CIE gewährt würden.

## **5.2. Abbau von Ungleichheiten durch Zugang zu Bildung**

Die aufeinanderfolgenden Krisen haben die Ungleichheiten, insbesondere im Bildungsbereich, verschärft. Der OGBL fordert einen kostenlosen Zugang zu Lehrmitteln (Internetzugang, IT-Material, Schulmaterial, Material und Ausrüstung der Lehrlinge) für alle Schüler und schlägt die Einführung von kostenlosem Nachhilfeunterricht vor, um die Unterschiede zu verringern. Im Bereich der Hochschulbildung muss die Höhe der Studienbeihilfen revidiert werden, um die krisenbedingten Mehrkosten auszugleichen. Auch die Lehrlingsvergütungen sollen angehoben werden.

## **5.3. Forderungen des OGBL zu den Praktika**

Der OGBL möchte das pädagogische Ziel der Praktika stärken, indem verhindert wird, dass Praktikanten Aufgaben übernehmen, die eigentlich von Personal mit unbefristeten Verträgen zu leisten wäre. Die Bezahlung aller Praktika, auch derer von weniger als vier Wochen, sollte obligatorisch sein, um die den Jugendlichen gegebenenfalls entstandenen Kosten (Unterkunft, Repräsentation, Transport, etc.) zu decken und die Existenz einer kostenlosen Arbeitskraft zu verhindern. Darüber hinaus sollten Praktika bei einer Einstellung als Betriebszugehörigkeit angerechnet und als beitragspflichtige Arbeit gewertet werden, um eine soziale Absicherung (Kranken- und Rentenversicherung) zu gewährleisten. Darüber hinaus sollten Praktika außerhalb des Studiums verboten und strenge Kontrollen durchgeführt werden, um den Missbrauch einzudämmen und die feste Einstellung von Hochschulabsolventen zu fördern.

---

# **6. Der Platz der Frauen ist in der Gewerkschaft**

Der OGBL wird sich weiterhin für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft einsetzen und den Schwerpunkt auf den Kampf gegen Ungleichheiten in der Arbeitswelt legen.

## **6.1. Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen – eine Priorität!**

Der „Gender Pay Gap“ liegt in Luxemburg bei etwa 0 %, auch dank der von den Gewerkschaften in Bereichen wie Gesundheit, Soziales und Bildung ausgehandelten Kollektivverträge und Gehaltstabellen. Diese von den Statistikämtern international verwendete offizielle Definition berücksichtigt jedoch nur den Stundensatz und erzählt daher nicht die ganze Geschichte der finanziellen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Berücksichtigt man das Jahresgehalt (berechnet auf der Grundlage einer Vollzeitstelle), beträgt der Lohnunterschied 13 % (ohne Boni, bei denen der Unterschied 30 % beträgt). Eine weitere Dimension der Ungleichheiten bei den finanziellen Mitteln, die Frauen und Männern zur Verfügung stehen, sind Teilzeitverträge, die bei weiblichen Arbeitnehmern fünfmal häufiger vorkommen (35 %). Es gibt zwei Hauptgründe, warum Frauen einen Teilzeitvertrag haben. Der Hauptgrund für Frauen, sich für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden, ist die Verantwortung für die „Care-Arbeit“, also die Kindererziehung, die Hausarbeit und die Pflege anderer Familienmitglieder. Tatsächlich übernehmen Frauen doppelt so viel unbezahlte Arbeit wie Männer. Eine andere Situation ergibt sich für viele Frauen, insbesondere in den Bereichen Reinigung, Handel oder auch im Hotel- und Gaststättengewerbe, die „erzwungene“ Teilzeit. Diese Frauen würden gerne Vollzeitverträge haben, befinden sich aber in prekären Situationen mit befristeten Verträgen oder sehr wenigen Arbeitsstunden. Der OGBL lehnt jede direkte oder indirekte Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ab und setzt sich für konkrete Maßnahmen für mehr Lohngleichheit über den „Gender Pay Gap“ hinaus ein. Mit mehr Kollektivverträgen, einer Erhöhung des sozialen Mindestlohns, dem Zugang zum qualifizierten sozialen Mindestlohn nach 10 Jahren Erfahrung in einem Sektor, einer Verringerung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn und obligatorischen Audits für Unternehmen in Bezug auf die Lohngleichheit wird die finanzielle Unabhängigkeit von Frauen erheblich gestärkt.

Die Folge der Lohnungleichheit ist die Ungleichheit der Renten zwischen Frauen und Männern in Luxemburg, die zu den höchsten in der Europäischen Union gehört. In Verbindung mit Karriereunterbrechungen, niedrigeren Löhnen in bestimmten Sektoren mit einer großen Mehrheit von Frauen und der gängigen Teilzeitbeschäftigung erhalten Frauen 36 % weniger Rente als Männer. Tatsächlich sind 80 % der Personen, die die Mindestrente beziehen, Frauen. Um zu verhindern, dass Frauen zu gegebener Zeit in Armut und prekäre Situationen geraten, spricht sich der OGBL für eine Individualisierung des Rentensystems, die Erhöhung der Mindestrente, die Erhöhung der „baby years“ und eine Förderung der freiwilligen Versicherung und des Rückkaufs von Rentenansprüchen durch automatische Information sowie eine finanzielle Subvention für Familien mit niedrigem Einkommen aus.

## **6.2. Für einen besseren Schutz vor Diskriminierung, sexistischer und sexueller Gewalt**

Auch wenn Fortschritte beim Schutz vor Belästigung erzielt werden konnten, reichen die Bemühungen leider immer noch nicht aus. In einer Umfrage der Frauenabteilung des OGBL haben wir festgestellt, dass jede zweite Frau am Arbeitsplatz Opfer von Sexismus wird und zwei von drei Opfern ihren Arbeitgeber nicht darüber informieren. Der OGBL fordert eine Verschärfung der Meldeprotokolle bei Belästigungen mit mehr Schutz für die Opfer und regelmäßige Schulungen in den Unternehmen zu Sexismus, Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen. Mit einer gründlichen Schulung für Personaldelegierte, Personalabteilungen und Geschäftsleitungen zu Formen von Gewalt, Anzeichen häuslicher Gewalt und den besten Maßnahmen zur Unterstützung betroffener Personen.

Darüber hinaus muss das Mandat des Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden, indem die ihm zur Verfügung stehenden Mittel erhöht werden. Um über ausreichende Mittel zu verfügen, um sich wirklich für dieses Thema einsetzen zu können, benötigt der Gleichstellungsbeauftragte mehr Zeit und ein Budget für Initiativen wie Sensibilisierungskampagnen und dergleichen.

---

## **7. Für unsere universelle, solidarische, öffentliche Sozialversicherung**

Für den OGBL ist es wichtig, dass die Sozialversicherung, dieser Pfeiler der Gesellschaft, dessen Fundament auf gewerkschaftlichen Forderungen errichtet wurde, immer auf den Grundwerten der Universalität, des Zugangs zu qualitativ hochwertigen Leistungen, der Gerechtigkeit und der Solidarität aufgebaut ist.

In der Tat ist das Prinzip der solidarischen Finanzierung das einzige, das der Sozialversicherung den notwendigen Anteil des erwirtschafteten Nationaleinkommens zur Verfügung stellen kann, um es anschließend im Sinne der sozialen Gerechtigkeit umzuverteilen. Der OGBL wird also weiterhin das aktuelle Finanzierungssystem verteidigen und gleichzeitig die notwendigen Verbesserungen und Anpassungen fordern, um eine optimale Sozialversicherung, gute Renten und moderne Gesundheitsdienste, die auf dem neuesten Stand des medizinischen Fortschritts sind, zu gewährleisten.

Nur ein öffentliches System, das so konzipiert ist, dass es nach dem Tripartiteprinzip des Zahlers-Entscheidungers verwaltet wird, kann sich vor der Profitjagd der privaten Märkte auf der einen Seite schützen und gleichzeitig jeglichen staatlichen Paternalismus auf der anderen Seite vermeiden.

Der OGBL spricht sich daher kategorisch gegen eine Privatisierungspolitik im Bereich der sozialen Sicherheit aus. Dies gilt sowohl für die Gesundheits- und Sozialdienste als auch für die Sozialversicherungen.

Kein Angriff auf das Solidaritätsprinzip der Finanzierung, sowie auf das Prinzip des Zahlers-Entscheidungers wird toleriert.

Gleichzeitig widersetzt sich der OGBL entschieden jeglicher Verschlechterung der verschiedenen Leistungen im Sinne der Austeritätspolitik und der Kostensenkung.

Das System der sozialen Sicherheit kann nur dann dauerhaft bestehen, wenn es gestärkt wird. Sollte in diesem Sinne ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf entstehen, schlägt der OGBL vor, die Beiträge zu erhöhen, die beitragspflichtigen Höchstgrenzen anzuheben oder neue Finanzquellen zu erschließen, die es ermöglichen würden, das System zu konsolidieren, das Leistungsniveau zu erweitern und die Situation der Versicherten zu verbessern.

### **7.1. Gewährleistung des allgemeinen Zugangs zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung**

Der OGBL hat sich stets für die Stärkung des luxemburgischen Gesundheitssystems eingesetzt und wird dies auch weiterhin tun, damit es für alle zukünftigen Herausforderungen bestmöglich gerüstet ist und auch zwingend eine Reihe von Grundwerten und -prinzipien garantiert, nämlich:

- den allgemeinen und gleichberechtigten Zugang zum universellen Gesundheitssystem für alle Menschen, die ihn benötigen;
- qualitativ hochwertige Gesundheitsdienste und -versorgung, die auf die individuellen Bedürfnisse der Patienten zugeschnitten sind, von ausgebildeten Gesundheitsfachkräften erbracht werden und innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens zur Verfügung stehen;

- die Gewährleistung der Wahlfreiheit des aufgeklärten Patienten und der Therapiefreiheit des verantwortlichen Anbieters;
- eine auf dem Grundsatz der Solidarität beruhende Kostenübernahme;
- ein System, das optimale Arbeits- und Lohnbedingungen für alle Beschäftigten des Sektors gewährleistet und auch weiterhin gewährleisten muss, da sie die Hauptgaranten für eine qualitativ hochwertige Versorgung sind.

Diese Elemente sind untrennbar miteinander verbunden, so dass die Infragestellung eines dieser Elemente das gesamte Gesundheitssystem und damit den sozialen Zusammenhalt des Landes in Frage stellt.

Der OGBL erinnert daran, dass das Hauptziel der Investitionen des Staatshaushalts und der öffentlichen Versicherungsfonds immer die Garantie und die weitere Verbesserung der Qualität und des Angebots der Leistungen sein muss.

Der OGBL betont in diesem Zusammenhang, dass es von entscheidender Bedeutung ist, den öffentlichen Aspekt, der die Stärke unseres Gesundheitssystems darstellt, zu erhalten und auszubauen. Dieses Element spielt eine wesentliche Rolle, damit die Leistungen für alle zugänglich und bezahlbar bleiben.

Der öffentliche Aspekt des Gesundheitssystems ist auch von entscheidender Bedeutung, um gute Arbeitsbedingungen und Qualität bei der Patientenversorgung zu gewährleisten. Nur ein starkes öffentliches System kann gewährleisten, dass gerade die Qualität der Leistungen immer Vorrang vor wirtschaftlichen und kommerziellen Zielen hat.

In diesem Sinne verteidigt der OGBL auch das sehr wichtige Prinzip der obligatorischen Konventionierung von medizinischen Leistungen (medizinische Handlungen und Pflege).

Eine Liberalisierung der Tarife würde fatale Folgen für das luxemburgische Gesundheitssystem mit sich bringen. Neben einem ineffizienten Kostenanstieg wäre der Weg frei für die Einführung einer Mehrklassenmedizin, die eine Versorgung je nach wirtschaftlicher Stärke des Patienten gewährleistet, und die gleiche Gesundheitsversorgung für alle wäre nicht mehr gewährleistet.

In Bezug auf das Pflegepersonal ist es dringend erforderlich, die Personalausstattung im Pflegesektor zu erhöhen und eine Mindestpersonalausstattung einzuführen, die einerseits den Personalschlüssel nach der Bettenzahl und andererseits die Qualifikationen des Pflegepersonals in ausreichender Zahl im Krankenhaussektor festlegt.

Der OGBL fordert zudem eine Reduzierung des bürokratischen Aufwands für Beschäftigte im Gesundheitswesen. Dies könnte zu einer Vereinfachung und Beschleunigung von Dokumentationsprozessen führen. Ziel ist es, mehr Zeit am Patientenbett, statt mit der Dokumentationsverwaltung zu verbringen.

Die Einführung einer nationalen Strategie in Absprache mit den Sozialpartnern zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen ist von entscheidender Bedeutung, um den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung zu gewährleisten und die Wartezeiten zu verkürzen.

Hier ist es notwendig die Anerkennung für gleichwertige und gute Ausbildungen aus dem Ausland zu erleichtern und schulische Hürden zur Erlernung von Pflegeberufen zu reduzieren und anzupassen.

Es ist dringend notwendig mehr in die Fortbildung von Fachkräften zu investieren, um das Personal auf einen einheitlich qualifizierten Stand zu bringen.

Als Umsetzungsvoraussetzung für die Beseitigung eines Fachkräftemangels ist eine gute grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wichtig. Dies betrifft Ausbildung und Weiterbildung im schulischen und beruflichen Umfeld. Das Ganze muss über die Europapolitik und Nationalpolitik gesteuert werden.

In diesem Zusammenhang ist eine umfassende Reform des Ausbildungssystems erforderlich, um ein kohärentes System zu schaffen, das für zukünftige Arbeitnehmer attraktiv ist und die bestmögliche Versorgung der Patienten ermöglicht.

Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang auch, dass die Anwerbung von Ärzten in Form der „Salariatsmedizin“ gezielt gefördert wird. Dies würde nicht nur die Frage der Entlohnung klären, sondern auch verhindern, dass immer mehr junge Ärzte Luxemburg verlassen und Länder bevorzugen, die dieses Modell systematischer eingeführt haben. Schließlich stellt die Anstellung von Ärzten im Lohnverhältnis eine Sicherheit für junge Ärzte dar.

In einem internationalen Kontext, der in Bezug auf die Rechte der Frauen rückläufig ist und in dem die Selbstbestim-

mung in Frage gestellt wird, schließt sich der OGBL den Forderungen feministischer Organisationen an, den freiwilligen Schwangerschaftsabbruch in der Verfassung zu verankern, um einen bedingungslosen, kostenlosen und ohne belastende Verzögerung garantierten Zugang zu gewährleisten.

## **7.2. Die Digitalisierung im Bereich der Gesundheit**

Die Covid-19-Pandemie hat die Digitalisierung in vielen Bereichen beschleunigt. Der OGBL erkennt die Vorteile der Digitalisierung des Gesundheitswesens an, betont jedoch die Wichtigkeit, dass die digitale Transformation im Interesse der Patienten und der Fachkräfte im Sektor gestaltet wird. Die digitale Gesundheit ermöglicht es uns, an der Spitze des Fortschritts in einem Bereich zu stehen, in dem alle Verzögerungen schwerwiegende Folgen für die Versicherten haben können.

Innovation und Digitalisierung müssen die Behandlung und das Erlebnis für die Patienten im Allgemeinen erleichtern, unabhängig von ihrer individuellen finanziellen Situation. Sie müssen direkt auf die Bedürfnisse der Versicherten eingehen, wobei gleichzeitig Alternativen für die technikfeindlichsten unter ihnen angeboten werden müssen. Die Digitalisierung muss somit dem Wohlbefinden der Bevölkerung zugutekommen und personalisierte Ansätze bieten. Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn die Digitalisierung mit einer besseren Kommunikation zwischen den Leistungserbringern, dem stationären und ambulanten Sektor sowie mit allen anderen Akteuren im Bereich Gesundheit und soziale Sicherheit einhergeht.

So plädiert der OGBL für einen zu 100% digitalen Weg, von der Terminvereinbarung, über die Digitalisierung der ärztlichen Rezepte sowie der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bis hin zur Bezahlung der Rechnung und deren Rückerstattung. All dies soll in einer digitalen Plattform zentralisiert werden, die von allen Akteuren geteilt wird und auf der auch die Ergebnisse eventueller medizinischer Untersuchungen und die medizinische Historie des Patienten zusammengefasst werden. In diesem Sinne unterstreicht der OGBL die Wichtigkeit der Einführung einer umfassenden und kohärenten nationalen Digitalisierungsstrategie für den Gesundheitsbereich. Andererseits betont der OGBL, dass ein Teil der Versicherten weder über die technischen Mittel noch über die notwendigen Kompetenzen verfügt, um die digitalen Dienste zu nutzen. Aus diesem Grund ist es zwingend notwendig, die klassische Kontaktform per Post, Telefon oder persönlich beizubehalten.

Darüber hinaus sollte der Zugang zur empfohlenen digitalen Plattform von der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Person abhängig gemacht werden und für externe Akteure wie Arbeitgeber, private Versicherungen usw. ausdrücklich verboten sein.

Die Verbreitung privater medizinischer Daten muss streng geregelt oder sogar verboten werden, wenn sie keinen medizinischen Zweck verfolgt.

Die Digitalisierung sollte außerdem die Angehörigen der Gesundheitsberufe von Verwaltungsaufgaben entlasten, damit sie mehr Zeit für die direkte Betreuung der Patienten haben. Die Digitalisierung könnte somit eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Personalmangels in der Pflege spielen.

Gleichzeitig erinnert der OGBL daran, dass alle Sozialversicherungseinrichtungen bereits heute einen enormen Strom an sensiblen Versichertendaten verwalten. Durch die fortschreitende Digitalisierung wird die Anzahl dieser persönlichen Daten in den kommenden Jahren noch erheblich ansteigen. Aus diesem Grund betont der OGBL die Verantwortung der Sozialversicherungen, diese Daten vor den wachsenden Risiken und Angriffen zu schützen.

## **7.3. Vorbeugen ist besser als Heilen**

Der OGBL unterstreicht besonders die Bedeutung der Prävention in den Bereichen Gesundheit und Pflege im Zusammenhang mit der Pflegeversicherung.

Erstens müssen die Ergebnisse der bereits umgesetzten Präventionsmaßnahmen ausgewertet werden, um die bestehenden Strategien effizient zu überdenken.

Zweitens muss ein besonderer Schwerpunkt auf die Förderung eines gesunden Arbeitsumfeldes gelegt werden. Erkrankungen, die auf eine schlechte Ergonomie am Arbeitsplatz sowie auf eine hohe Aussetzung gegenüber akuten Stresssituationen und/oder Burnout zurückzuführen sind, müssen bekämpft werden, bevor sie entstehen. Eine kürzlich durchgeführte Studie des LISER hat im Übrigen gezeigt, dass in den meisten Fällen eine Arbeitszeitverkürzung die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verbessern scheint. Der OGBL hebt hervor, dass gute Arbeitsbedingungen ein wichtiges Element in der Prävention von Gesundheitsrisiken darstellen, und verweist auf

seine Forderungen bezüglich der Arbeitszeitorganisationen, die in diesem Programm aufgegriffen werden.

Solche Maßnahmen würden die Ausgaben der nationalen Gesundheitskasse wirksam und nachhaltig entlasten und die Übernahme von derzeit nicht abgedeckten Leistungen verbessern.

Der OGBL fordert deshalb, dass Unternehmen obligatorisch Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz vorsehen müssen. Zu diesen Maßnahmen könnten unter anderem Anreize für ein gesundes Essen in der Kantine, die Einrichtung eines Fitnessstudios sowie Gesundheitskurse und Schulungen (e.g. Rückenschulung) zur Förderung einer gesundheitsfördernden Arbeitsumgebung gehören.

Kürzlich hat eine Studie gezeigt, dass die wirtschaftliche Situation der Versicherten in Luxemburg sich direkt auf ihren Gesundheitszustand auswirkt, auch wenn sie einen gleichberechtigten Zugang zu den Pflegediensten garantiert. Der OGBL fordert eine gründliche Analyse der gesundheitlichen Ungleichheiten und betont, wie wichtig es ist, gezielte und effiziente Präventionsmaßnahmen in diesem Bereich einzuführen.

Darüber hinaus sollte eine aktive und stärkere Übernahme der Kosten für Präventionsmaßnahmen durch die öffentliche Hand eingeführt werden, um einen gesünderen Lebensstil zu fördern und die öffentlichen Gesundheitskosten langfristig zu senken. Der OGBL schlägt die Einführung einer Förderung präventiver Maßnahmen für Arbeitnehmer vor, wie zum Beispiel Sportkurse, Fitnessstudio-Mitgliedschaften, Massagen, Coachings, Gesundheitschecks, Vorsorgeuntersuchungen und Ernährungsberatung.

Regelmäßige Schulungen für alle Arbeitnehmer, Manager und Führungskräfte zu Sexismus, geschlechtsspezifischer und sexueller Gewalt sowie allen anderen Formen der Diskriminierung und Protokolle zur Meldung von Belästigungen mit Unterstützung für das Opfer werden ein gesundes Arbeitsumfeld für alle schaffen.

## **7.4. Ein umfassendes Leistungsangebot garantieren**

Für den OGBL bleibt das Prinzip der freien Wahl der Leistungserbringer durch den Patienten und des uneingeschränkten Zugangs zu allen Ebenen der Gesundheitsversorgung von zentraler Bedeutung. Damit dieses Prinzip seinen Wert behält, muss der Patient beim Zugang zur Pflege mit einem Minimum an entfernungs- und kostenbedingten Hindernissen konfrontiert werden.

Der OGBL spricht sich für ein geografisch dezentralisiertes Leistungsangebot mit einer Ausweitung der medizinisch-technischen Infrastrukturen aus, wobei der öffentliche Aspekt des Gesundheitssystems erhalten bleiben muss. Der OGBL betont in diesem Zusammenhang, dass die ausgelagerten Antennen für Magnetresonanztomografie-Analysen (IRM) unbedingt ihre konventionelle Verbindung mit den Krankenhäusern aufrechterhalten müssen. Dies, um einerseits eine Kommerzialisierung dieser Handlungen zu verhindern und andererseits den Arbeitnehmern gute Arbeitsbedingungen zu garantieren.

Außerdem muss die Versorgungsstruktur der „Maison médicale“ auf alle Regionen des Landes ausgeweitet werden, damit die Patienten außerhalb der Öffnungszeiten der klassischen Arztpraxen eine lokale Anlaufstelle haben und die Notfälle in den Krankenhäusern weiter entlastet werden können. Zusätzlich können Apotheker eine größere Rolle in der Präventivmedizin spielen und als erste Anlaufstelle für leichte Erkrankungen fungieren, ohne die Koordinierungs- und Betreuungsaufgabe des Allgemeinmediziners in Frage zu stellen.

So muss jeder Dienstleister in das System integriert sein, um dem Versicherten die bestmögliche Versorgung zu garantieren.

Sobald der Patient in ein Krankenhaus eingewiesen ist, muss er im Mittelpunkt des Behandlungsprozesses stehen. Alle notwendigen medizinischen, paramedizinischen oder psychologischen Dienstleistungen müssen während des Aufenthalts verfügbar sein.

Die Behandlung des Patienten muss im Rahmen eines Konzepts erfolgen, das aus der interdisziplinären Abstimmung aller Dienstleister resultiert. Die objektive Information und die Kommunikation mit dem Patienten im Allgemeinen müssen verbessert werden und der Patient muss somit in das Behandlungskonzept integriert werden.

Des Weiteren erinnert der OGBL daran, dass die Quadripartite im Jahr 2016 den Beschluss gefasst hatte, einige Leistungen zu verbessern, insbesondere durch höhere Rückerstattungen für Zahnbehandlungen und Sehhilfen. Abgesehen von einigen Anpassungen, die auf spezifische Fälle beschränkt sind (wie Parodontalbehandlungen oder Korrekturen von sehr hohen Dioptriewerten), wurden diese Verbesserungsversprechen jedoch bislang nicht eingehalten.

Zu den Maßnahmen, die angekündigt, aber nie umgesetzt wurden, gehörten beispielsweise die Einführung eines Tarifs für Zahnverbundstoffe (die „weiße Füllung“), die Übernahme der Kosten für Implantate, die Verkürzung der Erneuerungsfristen für Zahnprothesen sowie die Rückerstattung der Kosten für refraktive Chirurgie. Darüber hinaus waren auch höhere Rückerstattungen für Brillen und Kontaktlinsen sowie kürzere Fristen für die Rückerstattung versprochen worden.

Es ist nun von entscheidender Bedeutung, dass diese Zusagen endlich eingehalten werden, um den Versicherten einen verbesserten und sozial gerechten Zugang zur Gesundheitsversorgung zu gewährleisten.

Die gynäkologischen, geburtshilflichen und reproduktiven Untersuchungen und Behandlungen müssen vollständig übernommen werden, um die Kosten zwischen Frauen und Männern umzuverteilen.

Die Behandlung nach sexistischen oder sexuellen Übergriffen darf das Opfer nicht finanziell benachteiligen. Der OGBL spricht sich für eine erhöhte Erstattung von medizinischen und psychotherapeutischen Behandlungen in solchen Fällen von Übergriffen aus.

## **7.5. Unser Rentensystem verteidigen und ausbauen**

Luxemburg hat eines der besten Rentensysteme der Welt, und da unser Ziel als Gesellschaft immer darin bestehen sollte, der zukünftigen Generation einen besseren Ruhestand zu ermöglichen als der vorherigen, ist es unsere Pflicht, unser Rentensystem abzusichern, ohne es zu verschlechtern.

Das derzeitige System, das auf dem Umlageverfahren basiert, ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft, der auf der Solidarität zwischen den Generationen beruht. Mit den aktuellen Löhnen werden die aktuellen Renten finanziert und damit die kontinuierliche Unterstützung künftiger Generationen sichergestellt. Dieser Ansatz garantiert eine gerechte und universelle soziale Sicherheit, die vor den Risiken der Schwankungen auf den Finanzmärkten geschützt ist und unsere Renten durch ihre Indexierung zusätzlich vor der Inflation schützt. Aus diesem Grund wird der OGBL alles daransetzen, das öffentliche Umlagesystem gegen jegliche Privatisierungsversuche zu verteidigen.

In diesem Zusammenhang wird oft von einem Drei-Säulen-System gesprochen, wenn es um die Renten in Luxemburg geht. Die erste Säule besteht aus unseren öffentlichen Renten, gefolgt von zwei Säulen privater Renten auf betrieblicher und individueller Ebene.

Man darf nie vergessen, dass es die öffentliche Säule ist, die das Herzstück unseres Rentensystems bildet. Es ist dieser öffentliche Teil, der ein solides Fundament bildet, ohne dass das Ganze anfällig wäre.

Denn neben den sozialen und solidarischen Aspekten beweist unser umlagefinanziertes System auch eine bemerkenswerte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die wirtschaftlichen Realitäten. Faktoren wie die Indexierung der Renten an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten sowie die Anpassung der Renten an die Entwicklung der Reallöhne garantieren den sozialen Zusammenhalt. Ohne diese Prinzipien sind die Rentner nicht nur ungeschützt der Inflation ausgesetzt, sondern werden auch langsam abgewertet und im Verhältnis zu den Erwerbstätigen immer ärmer.

Darüber hinaus bedeuten in kapitalgedeckten Systemen unvorhergesehene Situationen wie Börsencrashes den Zusammenbruch der Rentenansprüche. Im öffentlichen Umlagesystem können solche Situationen durch einige parametrisierte Änderungen bewältigt werden, wodurch die Kosten dieser unvorhersehbaren Situation solidarisch von der gesamten Bevölkerung getragen werden, ohne dass es eine ganze Generation von Verlierern gibt.

Für den OGBL ist klar, dass weder die Kapitalisierung noch die privaten Systeme eine tragfähige Alternative darstellen können, wenn man der älteren Bevölkerung weiterhin einen angemessenen Lebensstandard garantieren will.

In diesem Sinne müssen wir dafür sorgen, dass unser öffentliches System ausgebaut und nicht abgebaut wird. Wir müssen die öffentliche Säule stärken und dürfen auf keinen Fall Teile davon an private Versicherungen verkaufen.

Angesichts der demografischen Herausforderungen ist es daher wichtig, die Ressourcen entsprechend den Anforderungen des aktuellen Systems anzupassen. Es ist nicht möglich, ein System dauerhaft abzusichern, indem man es schwächt. Der OGBL plädiert daher für eine grundlegende und positive Reform, die zum Ziel hat, unser öffentliches Rentensystem zu stärken und langfristig zu sichern. Die Ungerechtigkeiten der Reform von 2012 müssen beseitigt werden und Leistungsverbesserungen für alle aktuellen und zukünftigen Rentner eingeführt werden. Um eine solche Reform zu realisieren, fordert der OGBL die Schaffung neuer Einkünfte, um die beitragspflichtige Masse zu erhöhen und die Finanzierungsquellen zu diversifizieren, um sie an die wirtschaftlichen und technologischen Entwicklungen

anzupassen, und somit langfristig unser starkes öffentliches Rentensystem zu sichern. Darüber hinaus könnte auch die Anerkennung von derzeit nicht berücksichtigten Arbeitszeiten (Praktika, Studentenjobs, etc.) eine zusätzliche Finanzierungsquelle darstellen.

Die als Studium oder Berufsausbildung anerkannten Beitragszeiten müssen weiterhin bei der Berechnung der Bedingungen für den Renteneintritt berücksichtigt werden. Darüber hinaus fordert der OGBL die Ausweitung der Möglichkeit des rückwirkenden Rückkaufs dieser Perioden.

Der „Gender Pension Gap“ zwischen Frauen und Männern in Luxemburg gehört zu den größten in der gesamten Europäischen Union. Die Hauptgründe für diese Kluft bei Renten, wie die Unterbrechung der Berufslaufbahn oder die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen, müssen durch Maßnahmen wie die Verlängerung der „baby years“, das Rentensplitting und die Förderung der freiwilligen Versicherung sowie den Rückkauf durch eine finanzielle Subvention und eine bessere Information der Betroffenen bekämpft werden.

## **7.6. Der Kompensationsfonds muss seine Investitionsstrategie überdenken**

Der OGBL betont die Notwendigkeit, die Investitionsstrategie des Kompensationsfonds (FDC) des allgemeinen Rentensystems zu überdenken, da diese noch immer nicht ausreichend auf die aktuellen ökologischen und sozialen Prioritäten ausgerichtet ist. Der 2004 gegründete FDC hat hauptsächlich auf den Finanzmärkten investiert, ohne der klimatischen Dringlichkeit ausreichend Rechnung zu tragen. Dabei sind die Auswirkungen des Klimawandels in Luxemburg bereits spürbar und die Strategie des FDC, indem sie vom Ziel des Pariser Abkommens, die Erwärmung auf 1,5°C zu begrenzen, abweicht, steht im Widerspruch zu den Zielsetzungen des Landes.

Der OGBL plädiert daher für eine Verschärfung der Investitionskriterien, die systematisch die Aspekte Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) einbeziehen müssen. Der gesetzliche Rahmen des FDC muss unbedingt weiterentwickelt werden, um den nationalen und internationalen Zielen zu entsprechen, insbesondere im Hinblick auf die Nachhaltigkeit und durch den Ausschluss jeglicher Investitionen in den Nuklearsektor.

Darüber hinaus empfiehlt der OGBL, einen Teil der FDC-Investitionen in Projekte umzuleiten, die einen direkten Einfluss auf die nationale Wirtschaft haben, wie zum Beispiel erschwinglicher Mietwohnungsraum und ökologischer Strukturwandel. Auch eine verstärkte Zusammenarbeit mit der „Société Nationale de Crédit et d'Investissement“ (SNCI) sollte ausgelotet werden, um die positiven Auswirkungen dieser Investitionen zu maximieren und gleichzeitig eine verantwortungsvolle und nachhaltige Verwaltung der Gelder für zukünftige Generationen zu gewährleisten.

## **7.7. Bekämpfung von Missbrauch und Betrug im Bereich der sozialen Sicherheit**

Der OGBL spricht sich für eine Strategie der Missbrauchs- und Betrugsbekämpfung aus. Durch die Entwicklung dieser Aktionsachse, die auf die Prävention, die Aufdeckung und gegebenenfalls die Sanktionierung von Missbrauch abzielt, können die Sozialpartner sicherstellen, dass die finanziellen Mittel bestmöglich eingesetzt und verwaltet werden, um ein umfassendes System von Sozialleistungen für die Versicherten zu finanzieren. Die Bekämpfung von Missbrauch und Betrug wird auch eine wichtige Rolle dabei spielen, das System finanziell nachhaltig zu gestalten, es zu schützen und widerstandsfähig zu machen.

## **7.8 Die Pflegeversicherung reformieren**

Im Allgemeinen begrüßt der OGBL die Initiativen der Regierung zur Förderung der Qualität der Dienstleistungen im Rahmen der Pflegeversicherung, die darauf abzielen, die Autonomie und das Recht auf ein würdiges Leben während der Pflegebedürftigkeit zu gewährleisten. Es ist jedoch zu bemerken, dass es dem Gesetz über die Qualität der Dienstleistungen für ältere Menschen vom Juli 2023 an Initiativen und Kontrollmöglichkeiten mangelt, um das System wirklich zu reformieren.

Aus diesem Grund plädiert der OGBL für die Einrichtung eines Koordinationsinstituts für die Unterbringungsstrukturen für ältere Menschen, eine Art Beobachtungsstelle, die einerseits die Aufgabe hätte, in völliger Transparenz die verfügbaren Plätze und deren Preise zu zentralisieren und andererseits die Preisgestaltung zu regulieren. Diese Institution hätte auch die Rolle der Kontrolle in Bezug auf die ministerielle Zulassung und die Qualitätssicherung. Das im Anschluss an das Gesetz von 2023 geplante, aber noch nicht realisierte IT-Portal könnte integraler Bestandteil dieser Beobachtungsstelle sein. Eine solche Beobachtungsstelle sollte es ermöglichen, Daten über die Lebensqualität älterer Menschen kontinuierlich zu sammeln.

Angesichts der Preisexplosion in den Pflegeheimen fordert der OGBL eine detaillierte Analyse der angewandten

Tarife, mit dem Ziel einer Preisregulierung auf nationaler Ebene und einer größeren Transparenz für die betroffenen Personen. Eine solche Regulierung müsste über eine Preistabelle erfolgen, die die Preise der Strukturen in Abhängigkeit vom Einkommen der älteren Menschen festlegt.

Des Weiteren fordert der OGBL mehr Transparenz bezüglich der Leistungen, die zudem verbessert werden müssten, um den neuesten technischen Entwicklungen besser Rechnung zu tragen.

In Bezug auf das Betreuungspersonal fordert der OGBL eine Erhöhung der Dotationen sowohl in Bezug auf das Verhältnis Patient/Bett als auch in Bezug auf die verschiedenen Qualifikationen des Personals. Der Gesetzgeber muss zudem expliziter auf die Mindestzahl der Direktionsbeauftragten im Verhältnis zur Größe der Abteilung bzw. der Struktur eingehen, um eine qualitativ hochwertige Direktion zu gewährleisten, die für ihre Abteilung(en) voll und ganz zur Verfügung steht. Außerdem sollten Leitungsbeauftragte und Abteilungsleiter, die nicht direkt Pflegeleistungen erbringen, unabhängig von ihren Qualifikationen nicht mehr auf die Besetzung des Pflegepersonals angerechnet werden.

Der OGBL ist außerdem der Meinung, dass Überlegungen über die Möglichkeit des Exports von Sachleistungen für Grenzgänger, die immerhin während ihres gesamten Berufslebens in Luxemburg zur Finanzierung der Pflegeversicherung beigetragen haben, geführt werden müssen.

## **7.9. Für einen einheitlichen arbeitsmedizinischen Dienst**

Im Rahmen seiner Forderungen zur Arbeitsmedizin fordert der OGBL eine tiefgreifende Reform, um den Entwicklungen in der Arbeitswelt und den damit verbundenen Risiken gerecht zu werden. Derzeit sind die arbeitsmedizinischen Dienste zersplittert und nur die multisektoralen Dienste (STM) beruhen auf einer Tripartiteverwaltung (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staat), wodurch eine größere Unparteilichkeit gewährleistet wird. Der OGBL kritisiert die Verwaltung der anderen Dienste durch die Arbeitgeber, die als Quelle von Interessenskonflikten angesehen wird, und fordert die Schaffung eines einzigen nationalen arbeitsmedizinischen Dienstes, der dreiparteiisch finanziert und verwaltet wird, um eine gerechte und unabhängige Betreuung aller Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Sektor, zu gewährleisten.

Die vorgeschlagene Reform beschränkt nicht auf die Neuorganisation der Strukturen. Der OGBL besteht auch auf der Notwendigkeit, ein nationales Koordinationskomitee für Prävention und Gesundheit am Arbeitsplatz zu schaffen, in dem alle betroffenen Institutionen (AAA, ITM, CNS, usw.) vertreten sind, mit dem Ziel, die Kohärenz der Aktionen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verstärken.

Der OGBL fordert außerdem, dass die aktuelle Regierung die von den vorherigen Ministern geplante Übertragung der Aufsicht über die Arbeitsmedizin vom Gesundheits- auf das Arbeitsministerium fortsetzt. Der OGBL besteht jedoch darauf, dass dies zu konkreten Fortschritten führen muss und nicht zu einer bloßen Verwaltungsreform.

Eine der größten Herausforderungen, mit denen sich die Gewerkschaft konfrontiert sieht, ist der Mangel an Arbeitsmedizinern, der sich direkt auf die Fähigkeit der Dienste auswirkt, ihre Aufgaben zu erfüllen. Der OGBL schlägt vor, in Luxemburg eine spezifische Ausbildung in Arbeitsmedizin einzuführen, um die Zahl der qualifizierten Fachkräfte zu erhöhen. Die Gewerkschaft fordert außerdem, bestimmte Aufgaben an spezialisierte Krankenpfleger zu delegieren, um die Ärzte zu entlasten und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich auf die Prävention und den Schutz der Arbeitnehmer zu konzentrieren.

Gleichzeitig dazu prangert der OGBL die unzureichende Finanzierung der arbeitsmedizinischen Dienste an, die derzeit durch einen Arbeitgeberbeitrag gesichert wird, der von Dienst zu Dienst variiert. Er setzt sich für eine öffentliche und einheitliche Finanzierung ein, ohne jedoch den Beitrag der Arbeitgeber zu senken, der nach Ansicht der Gewerkschaft sogar erhöht werden muss, um der Verantwortung der Unternehmen für den Schutz der Arbeitnehmer besser gerecht zu werden.

In diesem Zusammenhang ist es unerlässlich, eine enge und proaktive Zusammenarbeit zwischen der Arbeitsmedizin und der Personalvertretung einzuführen, um die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen nachhaltig zu verbessern. Diese Zusammenarbeit muss über einfache Korrekturmaßnahmen hinausgehen und in eine vorausschauende Logik eingebettet sein, indem regelmäßig ergonomische Studien durchgeführt werden, um berufliche Risiken zu identifizieren und zu verhindern, dass sie zu Problemen werden.

Schließlich fordert der OGBL eine Revision der Gesetzgebung über die psychosozialen Risiken in Bezug auf die Prävention. Er betont die Notwendigkeit eines klaren gesetzlichen Rahmens für die Anerkennung dieser Risiken, sowie eine Aktualisierung der Risikoarbeitsplätze, um diese neuen Herausforderungen einzubeziehen. Die Gewerkschaft

widersetzt sich jeglicher Verschlechterung der aktuellen Normen und fordert eine Stärkung der Kompetenzen der Sicherheitsdelegierten, mit mehr Entscheidungsbefugnis innerhalb der Unternehmen, insbesondere in Fragen, die mit der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zusammenhängen.

Abschließend setzt sich der OGBL für eine strukturelle Reform der Arbeitsmedizin ein, die die Prävention und die Gesundheit der Arbeitnehmer in den Mittelpunkt stellt.

## **7.10. Die von der Unfallversicherung anerkannten Berufskrankheiten neu definieren**

Die Unfallversicherung (AAA) definiert eine Berufskrankheit als eine Erkrankung, deren Hauptursache eine versicherte berufliche Tätigkeit ist. Die Liste der Berufskrankheiten spielt eine Schlüsselrolle, da sie es Arbeitnehmern ermöglicht, bei der AAA die Anerkennung ihrer Krankheit als Berufskrankheit zu beantragen.

Diese Liste ist jedoch unvollständig und hat sich mit den Veränderungen in der Arbeitswelt nicht weiterentwickelt, insbesondere im Hinblick auf psychosoziale Erkrankungen. Psychosoziale Krankheiten wie Burn-out oder Depressionen, die häufig mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen, werden immer noch nicht offiziell als Berufskrankheiten anerkannt.

Es ist daher dringend notwendig, diese Liste zu aktualisieren, um der Realität der psychologischen Risiken am Arbeitsplatz besser Rechnung zu tragen.

Des Weiteren ist der OGBL der Meinung, dass die aktuellen Empfehlungen der AAA, die in einem Tripartiterahmen ausgearbeitet wurden, in Zukunft unbedingt einen verbindlichen Charakter haben müssen. Die Sicherheit der Arbeitnehmer ist keine Materie, die auf freiwilliger Basis umgesetzt werden kann, sondern muss eine absolute Priorität für die Unternehmen sein.

## **7.11. Für eine globale Reform der Wiedereingliederung**

Trotz einiger Verbesserungen im Jahr 2019 aufgrund der zahlreichen Interventionen des OGBL, bleiben große Probleme in der Gesetzgebung zur beruflichen Wiedereingliederung bestehen. Eine umfassende Reform ist notwendig, insbesondere was verschiedene Entschädigungen (Wartegeld, Ausgleichs- und Pauschalentschädigungen) betrifft.

Der OGBL fordert, dass der Arbeitsminister die mit seinem Vorgänger begonnenen Diskussionen wieder aufnimmt, um diese Aspekte zu reformieren. Diese Reform muss auch darauf abzielen, eine bessere Befassung der „Commission mixte“ in den Dossiers der internen und externen Wiedereingliederung zu ermöglichen und die Kompetenzen der Arbeitsmedizin zu erweitern. Darüber hinaus müssen Änderungen bezüglich der Ausgleichsentschädigung eingeführt werden, um eine absolute Transparenz der Entschädigungen zu gewährleisten und somit zu mehr Vorhersehbarkeit für die Begünstigten zu führen.

Trotz der Fortschritte fordert der OGBL daher weiterhin eine umfassendere Reform, um den wiedereingegliederten Arbeitnehmern ein robusteres Statut und mehr Schutz zu bieten.

## **7.12. Den Zugang zum Vorruhestand für Schichtarbeiter verbessern**

Die viel zu strenge Regelung, dass mindestens 20 % der regulären monatlichen Arbeitszeit Nachtarbeit sein muss, hindert viele Arbeitnehmer, die in Schichtarbeit arbeiten, daran, die damit verbundenen Vorruhestandsregelungen in Anspruch zu nehmen.

Im Durchschnitt würde die 20 %-Grenze 4 bis 5 Nächte pro Monat bedeuten. Diese Bestimmung stellt ein Hindernis für alle Arbeitnehmer dar, die in Branchen mit sehr unregelmäßigen Arbeitsplänen oder in Abteilungen arbeiten, die es ihnen nicht ermöglichen, 15 oder 20 Jahre lang so viele Nächte pro Monat zu arbeiten. Darüber hinaus können gesetzliche Urlaubs- oder Krankheitszeiten in bestimmten Monaten des Jahres den Schwellenwert stark negativ beeinflussen.

Darüber hinaus erinnert der OGBL daran, dass es sich in der Praxis als sehr schwierig erweist, rückwirkend und über einen Zeitraum von 15 oder 20 Jahren eine solche Quote an gearbeiteten Nächten nachzuweisen. Aus diesem Grund ist der OGBL der Meinung, dass die Anzahl der gearbeiteten Nächte direkt beim gemeinsamen Sozialversicherungszentrum (CCSS) registriert werden sollte, was die Erfassung der Informationen zum Zeitpunkt des Antrags auf Erhalt der Vorruhestandsrente enorm erleichtern würde.

Auf der anderen Seite werden weder die Schwere der Arbeit noch die Schlafnächte („nuits dormantes“) oder die

während der Nacht geleisteten Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften bei der Quote berücksichtigt, die für die Inanspruchnahme der Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit erforderlich ist.

Der OGBL fordert daher eine deutliche Senkung der Mindestschwelle von 20% für die Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit, sowie die Berücksichtigung der Arbeitsschwere, der „nuits dormantes“ und der Arbeit in Bereitschaftsdiensten während der Nacht sowie der „baby years“ in den Kriterien für die Gewährung der Vorruhestandsregelung für Schichtarbeit, sowie die zentrale Erfassung der notwendigen Daten beim CCSS.

### **7.13. Für mehr Gerechtigkeit bei den Familienleistungen**

Angesichts der stetig steigenden Lebenshaltungskosten für die Familien fordert der OGBL eine substanzielle Aufwertung des Kindergelds. Auch wenn wir anerkennen, dass die Indexierung wieder eingeführt wurde, reicht dies nicht aus, um die seit Dezember 2014 erlittenen Verluste auszugleichen. Tatsächlich wurde das Kindergeld für kinderreiche Familien, um bis zu 21% gekürzt. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Höhe der Familienleistungen neu bewertet wird, damit sie wirklich die aktuellen wirtschaftlichen Bedürfnisse der Familien widerspiegeln.

Der OGBL setzt sich auch weiterhin gegen die Diskriminierung von Grenzgängern ein, die zwar wie die Ansässigen Beiträge zahlen, aber keinen Zugang zu denselben Leistungen haben. Wir fordern eine Gleichbehandlung bei der Gewährung von Kindergeld und die Abschaffung des Abstammungskriteriums, das die Kinder der Lebenspartner von Grenzgängern ausschließt. Diese Situation muss unverzüglich korrigiert werden.

Schließlich fordert der OGBL eine Reform des Dienstleistungsschecks-Systems, um es einfacher und gerechter zu gestalten, ohne die Kaufkraft der Eltern zu schmälern. Wenn die kostenlose Nutzung der „Maisons-relais“ während der Schulzeiten ein Fortschritt für die Bewohner ist, fordern wir deren Ausweitung auf die Schulferien sowie Garantien für die Verfügbarkeit von Plätzen, ebenso wie gleichwertige Maßnahmen für die Grenzgänger. Der OGBL fordert eine gerechtere Familienpolitik, die inklusiv ist und der Vielfalt der Familien, diesseits und jenseits der Grenze, gerecht wird.

---

## **8. Das Recht der Menschen im Ruhestand auf eine gute Lebensqualität und eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben zu verteidigen**

Um dieses Recht zu verwirklichen ist es notwendig, die Autonomie und die Mobilität der älteren Menschen zu unterstützen. Zu diesem Zweck ist es notwendig, den Wohnraum an ihre Bedürfnisse anzupassen und mehr Unterstützung und Mittel dafür bereitzustellen. Es ist auch notwendig, die Entwicklung und den Ausbau neuer Wohnformen zu unterstützen. Es geht auch darum, die öffentliche Infrastruktur und den öffentlichen Verkehr an die Bedürfnisse älterer Menschen anzupassen.

Um autonom zu sein, muss man auch direkten Zugang nicht nur über das Internet zu öffentlichen Diensten haben, sondern auch zu wichtigen privaten Diensten wie Bank- und Postfilialen sowie zu medizinischen Diensten, und es ist wichtig, lokale Geschäfte zu erhalten oder sogar neu zu gründen. Um zu verhindern, dass die zunehmende Digitalisierung aller Aspekte des gesellschaftlichen

Um zu verhindern, dass die zunehmende Digitalisierung aller Aspekte des gesellschaftlichen Lebens zu einer faktischen Ausgrenzung vieler älterer Menschen führt, müssen diese nicht nur beim Erwerb digitaler Kompetenzen unterstützt werden, sondern auch die digitalen Anwendungen an die Bedürfnisse älterer Menschen angepasst werden und das Recht auf eine Wahl zwischen digitaler und papierbasierter Kommunikation gewährleistet werden.

---

## 9. Die öffentliche Schule: ein Schutzwall gegen Ungleichheiten

Die Verteidigung der öffentlichen luxemburgischen Schule war und wird für den OGBL immer eine Priorität sein.

Denn nur die öffentliche und kostenlose Schule, die die Kinder aufnimmt, ohne sie nach sozialem Status, kultureller Herkunft, religiöser Überzeugung oder anderen persönlichen Überzeugungen der Eltern zu trennen, kann die notwendigen Grundlagen für eine demokratische und solidarische Gesellschaft schaffen.

Der gleichberechtigte Zugang zur Bildung ist daher ein wesentliches Mittel zur Bekämpfung von Ungleichheiten in unserer Gesellschaft. Die Bildungspolitik der letzten Jahre geht jedoch in die entgegengesetzte Richtung. Der liberale Bildungsminister hat die Schaffung paralleler Schulsysteme gefördert, anstatt der Bildungsungerechtigkeit entgegenzuwirken. Er setzt auf einen Wettbewerb zwischen den verschiedenen Modellen, anstatt die Mittel in die klassische öffentliche Schule zu stecken.

Der OGBL warnt vor den Folgen dieser Fragmentierung der Bildungslandschaft, da sie vor allem den sozial wohlhabenden Familien zugutekommt und die Bildungsungerechtigkeit verschärft, anstatt sie abzumildern. Er erinnert an die wesentliche Rolle der öffentlichen Schule für den sozialen Zusammenhalt und die Integration.

Um bessere Bildungschancen zu gewährleisten, müssen den Schulen die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Der OGBL fordert, dass das „Contingent“ nach oben angepasst wird, um der Heterogenität der Klassen besser gerecht zu werden. Schulen mit niedrigem sozioökonomischem Status müssen systematisch unterstützt werden, damit sich die soziale Kluft nicht noch weiter vergrößert.

Während die Mehrsprachigkeit eine der Stärken des Landes ist, stellt sie für eine wachsende Zahl von Schülern ein unüberwindbares Hindernis dar. Anstatt den Sprachunterricht vom Zyklus 1 bis zur 1<sup>re</sup> in seiner Gesamtheit kritisch zu analysieren und zu überdenken, wurde die Alphabetisierung auf Französisch als Pilotprojekt gestartet. Eine solche isolierte Maßnahme wird das Problem ohne ein kohärentes Konzept für den Sprachunterricht von der Kinderbetreuung bis zum Ende der Sekundarschule nicht lösen.

Der OGBL fordert, in den öffentlichen Europaschulen eine Sektion vorzusehen, die auf die spezifischen Bedürfnisse unseres Landes zugeschnitten ist. Diese Sektion würde dem Erlernen von Französisch, Deutsch und luxemburgisch Vorrang einräumen und somit Übergänge in das traditionelle Schulsystem ermöglichen. Dies würde den Schülern, die die Leistungsanforderungen der Europaschulen nicht erfüllen können, eine maximale Auswahl an Bildungsmöglichkeiten bieten.

Es ist daran zu erinnern, dass das Arbeitsrecht in diesen Schulen genauso eingehalten werden muss wie in der traditionellen öffentlichen Schule. In der Tat scheinen mehrere Direktionen der Ansicht zu sein, dass ihr „europäischer“ und „internationaler“ Charakter es ihnen ermöglichen würde, das nationale Recht zu umgehen.

Generell muss die prekäre Situation der Lehrbeauftragten, ohne die das Bildungssystem nicht funktionieren würde, bekämpft werden. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang die automatische Umwandlung in einen unbefristeten Vertrag nach zwei befristeten Verträgen sowie eine Gleichbehandlung in Bezug auf Altersdédouance und Kündigungsschutz. Der OGBL spricht sich auch für berufsbegleitende Diplombildungen für Lehrbeauftragte im Grundschulbereich aus.

Die Regierung befürwortet die Umsetzung einer Inklusionspolitik auf Schulebene. Viele Lehrkräfte beklagen sich jedoch, dass sie der Heterogenität in der Klasse nicht gerecht werden können. Den Schulen fehlen die notwendigen Ressourcen, doch der Verwaltungsaufwand ist enorm. Der OGBL fordert, dass das Verfahren vereinfacht wird, damit Schüler mit besonderen Bedürfnissen schneller in den Genuss von Förder- und Betreuungsmaßnahmen kommen. Der OGBL fordert die Präsenz eines multidisziplinären Teams in den Schulen, um effizient und schnell reagieren zu können.

Auf der Ebene des allgemeinen Sekundarunterrichts (ESG) fordert der OGBL eine Überarbeitung der Reform des „cycle inférier“. Die Promotionskriterien müssten für die Schüler nachvollziehbarer und damit transparenter werden.

Die berufliche Erstausbildung soll aufgewertet werden und die Unterstufe des Sekundarunterrichts im ESG um ein Jahr verlängert werden, wobei der Beginn der Berufsausbildung in Form eines „Tronc commun“ erfolgen soll. Jede zu starke und zu frühe Spezialisierung kann die künftigen Chancen der Schüler auf dem Arbeitsmarkt einschränken.

Das DAP muss in diesem Sinne eine Aufwertung erfahren. Der OGBL schlägt diesbezüglich vor, eine „Première professionnelle“ vorzusehen, die den Zugang zum Meisterbrief ermöglicht. Das Technikerdiplom muss die Fortsetzung der Hochschulstudien ermöglichen. In diesem Sinne spricht sich der OGBL für den Ausbau der Berufsausbildung auf höherer Ebene aus, insbesondere durch die Einführung des „régime concomitant“ auf BTS-Niveau. Der OGBL fordert außerdem eine bessere Anerkennung von Diplomen im Rahmen der Berufsausbildung, die im Ausland absolviert wurden.

Der OGBL fordert ebenfalls, dass das Arbeitsmaterial für alle Schüler der beruflichen Erstausbildung kostenlos wird, dies umso mehr, als dass nun auch die Schulbücher kostenlos sind.

Um die handwerklichen Berufe aufzuwerten, fordert der OGBL außerdem die Anerkennung des Meisterbriefs auf Stufe 6 des luxemburgischen Qualifikationsrahmens.

In den letzten Jahren haben sich die Investitionen in das Hochschulwesen und die Forschung im Vergleich zu den Vorjahren verlangsamt und liegen nun weit unter der Inflation. Der OGBL fordert, dass die Budgetausstattung zumindest an die Preisentwicklung angepasst wird.

Im Koalitionsvertrag von 2018 hatte die Vorgängerregierung angekündigt, die Prekarität, insbesondere bei jungen Forschern, bekämpfen zu wollen. Das Gegenteil ist der Fall: Der Anteil der befristeten Verträge im Verhältnis zu den unbefristeten Verträgen ist in Wirklichkeit gestiegen. Der OGBL fordert die neue Regierung auf, Gegenmaßnahmen zu ergreifen und den Anteil der unbefristeten Verträge im Rahmen der neuen Mehrjahreskonventionen zu erhöhen.

---

## 10. Zugang zu angemessenem und erschwinglichem Wohnraum

Der Wohnungsnotstand in Luxemburg ist nach wie vor akut, auch wenn sich die Situation im Wohnungsbau geändert hat. Der Zugang zu würdigem und bezahlbarem Wohnraum ist für einen großen Teil der Bevölkerung nach wie vor zu schwierig. Wohnraum ist nach wie vor zu teuer und das Angebot angesichts des Bevölkerungswachstums unzureichend.

Die Preissenkungen für den Erwerb von Wohneigentum in den Jahren 2022 und 2023 haben das enorme Preiswachstum der vorherigen Jahre nur teilweise ausgeglichen – 85,9% zwischen 2010 und 2021!

Und diese Senkungen kamen der breiten Masse der Bevölkerung nicht zugute, da die Banken gleichzeitig dazu den Zugang zu Immobilienkrediten im Kontext der Politik der Europäischen Zentralbank zur Bekämpfung der Inflation stark eingeschränkt haben. Für den OGBL sind politische Maßnahmen vorzusehen, um weiterhin den Zugang zu Bankdarlehen zu akzeptablen und finanzierbaren Bedingungen für die Normalsterblichen zu ermöglichen.

Die Einschränkungen beim Zugang zu Krediten haben zu einer Überhitzung des Mietmarktes geführt. Der OGBL muss jedoch einen eklatanten Mangel an politischem Willen anprangern, um dieser Mietpreisentwicklung entgegenzuwirken. Der OGBL muss insbesondere bedauern, dass es immer noch keine wirkliche Obergrenze gibt, um die verlangten Mieten zu begrenzen. Die gesetzliche Grenze von 5% des investierten Kapitals, die aus dem Jahr 1955 stammt, entspricht nicht mehr der Realität des Immobilienmarktes und ist keineswegs eine effektive Mietpreisbremse.

Der OGBL fordert den Gesetzgeber auf, rasch eine neue Obergrenze vorzuschlagen, die auch die Preis- und Einkommensentwicklung berücksichtigen muss, nachdem der diesbezügliche Vorschlag der vorherigen Regierung schließlich aus dem Gesetzesentwurf über den Mietvertrag herausgenommen wurde. Ohne eine solche Obergrenze werden die Mietkosten weiter steigen und die sozialen Ungleichheiten im Land verschärfen.

Der OGBL fordert ebenfalls eine Reform der Mietkommissionen, die allzu oft nicht zufriedenstellend funktionieren. Er spricht sich für eine Professionalisierung dieser Kommissionen aus, wobei insbesondere die Einrichtung von Kommissionen auf regionaler Ebene vorgesehen ist, um alle Gemeinden, unabhängig von ihrer Größe, abzudecken.

Schließlich fordert der OGBL strengere und häufigere Kontrollen, um unwürdigen und unhygienischen Wohnverhältnissen (Phänomen der „Gaststättenzimmer“) ein Ende zu setzen.

Neben der Frage des Wachstums der Mieten ist ein weiterer Faktor für die Zunahme der Ungleichheiten zweifelsohne die sehr hohe Konzentration des Eigentums an Bauland in Luxemburg. Wir erinnern daran, dass 2019 laut LISER 159

Personen allein 25,1% der Grundstücke besaßen! Häufig sind diese Großgrundbesitzer identisch mit den großen Bau-trägern, die auf dem Wohnungsmarkt aktiv sind.

Die aktuelle Antwort der Regierung scheint sich jedoch auf zwei Schwerpunkte zu beschränken: a) Verwaltungsvereinfachung; b) Steuergeschenke für die Investoren.

Eine solche Politik verschärft nur die bestehenden Ungleichheiten und bereitet schon die nächste Spekulationsblase vor.

Man darf die Bodenspekulation nicht anheizen, sondern muss sie im Gegenteil bekämpfen. In diesem Zusammenhang forderte der OGBL die rasche Einführung der von der vorherigen Regierung geplanten Steuern gegen die Zurückhaltung von Grundstücken und auf leerstehenden Wohnungen. Auch der Gesetzesentwurf zur Reform der Grundsteuer muss überarbeitet werden, allerdings mit dem Ziel, die Steuer progressiv zu gestalten. Das bedeutet, dass die Steuerlast mit zunehmendem Land- oder Immobilienbesitz allmählich ansteigen würde, bis zu einem Punkt, an dem es für einen Investor keinen objektiven Anreiz gibt, zusätzliches Bauland oder Immobilieneigentum zu erwerben. Gleichzeitig würde der Hauptwohnsitz und sogar die Zweitwohnung vollständig von der Steuer befreit werden. Ziel sollte es sein, die Großgrundbesitzer zur Kasse zu bitten und der Konzentration beim Landerwerb entgegenzuwirken.

Mit nur 5.500 bezahlbaren Wohnungen für 250.000 Haushalte ist das Angebot an bezahlbarem Wohnraum in Luxemburg bei weitem nicht ausreichend und liegt weit unter dem Anteil der Bevölkerung, die von Armut bedroht ist. Die unzureichende Anzahl an Zufluchtsorten für Frauen und Kinder, die Opfer von Gewalt in der Partnerschaft oder Familie oder Opfer von Menschenhandel sind, zeigt sich darin, dass diese Frauen und Alleinerziehenden große Schwierigkeiten haben, nach ihrer Flucht eine bezahlbare Unterkunft zu finden.

Um ein wirkliches Recht auf angemessenen und erschwinglichen Wohnraum umzusetzen und um die Armut wirksamer zu bekämpfen, fordert der OGBL die Einführung einer Quote an subventionierten bezahlbaren Wohnungen, die gleichmäßig über alle Gemeinden des Landes verteilt wird und mindestens dem Schwellenwert der Armutsgefährdungsquote entspricht. Der Staat selbst muss über die öffentlichen Bauträger seine Investitionen in bezahlbare Mietwohnungen erhöhen.

Staatliche Projekte sollten im Übrigen in öffentlicher Hand bleiben. Darüber hinaus sollte der Kompensationsfonds stärker in erschwingliche Mietwohnungen investieren.

Jugendliche stoßen aufgrund ihres Alters oder ihrer finanziellen Situation oft auf Schwierigkeiten beim Zugang zu Wohnraum. Der OGBL fordert Maßnahmen, um jungen Menschen den Zugang zu Wohnraum zu erleichtern, insbesondere durch eine Revision der Finanzhilfen, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Jugendlichen zugeschnitten sind, sowie die Vereinfachung der administrativen Schritte. Der OGBL empfiehlt darüber hinaus die Einführung eines Gesetzes über die Wohngemeinschaften und die Erforschung von Lösungen für generationenübergreifendes Zusammenleben.

Auch im Rahmen der Anpassung des Wohnungsbestandes an die Energiewende sind Anstrengungen zu unternehmen. Der OGBL bedauert in diesem Zusammenhang, dass die zinsfreien Klimadarlehen für einkommensschwache Haushalte abgeschafft wurden und fordert deren Wiedereinführung. Der OGBL ist der Ansicht, dass die Fristen im Bereich der Beihilfen für energetische Renovierungen erheblich verkürzt werden sollten. Er fordert, die vollständige oder teilweise Vorfinanzierung von Renovierungsmaßnahmen für einkommensschwache Haushalte vorzusehen („tiers payant climatique“).

Um die Neutralität der Mieten, einschließlich der Nebenkosten, für die Mieter von energetisch sanierten Wohnungen zu gewährleisten, schlägt der OGBL die Einführung eines „Klimawohngelds“ zugunsten der Mieter vor, die aufgrund von energetischen Sanierungen Mieterhöhungen hinnehmen müssen.

---

# 11. Die öffentlichen Dienste müssen öffentliche Dienste bleiben und der Staatsbeamtenstatus muss verteidigt werden

Der OGBL spricht sich für qualitativ hochwertige und bürgernahe öffentliche Dienste aus, die für die gesamte Bevölkerung zugänglich sind. Starke öffentliche Dienste sind ein Eckpfeiler unserer Gesellschaft. Wesentliche Dienstleistungen wie Bildung, Weiterbildung, Forschung, Gesundheitspflege, öffentliche Verkehrsmittel, Postdienste oder Energie müssen immer ein öffentliches Gut bleiben, um allen Bürgern unabhängig von ihrer finanziellen Situation den Zugang zu gewährleisten. Der OGBL wird sich immer gegen die Politik der Deregulierung, der Liberalisierung und der Privatisierung der öffentlichen und nicht-kommerziellen Dienstleistungen sowie gegen die Gründung von privatrechtlichen Firmen (Aktiengesellschaften), die dem Staat, den Gemeinden oder interkommunalen Syndikaten angehören, stellen.

Frei werdende Beamtenstellen müssen obligatorisch durch Beamte wieder besetzt werden.

Der OGBL erinnert daran, dass er alle Arbeitnehmer, unabhängig von ihrem Statut, vertritt. Er wird sich stets denen entgegenstellen, die versuchen, die Arbeitnehmer zu spalten, indem sie die Vorteile ihres Statuts hervorheben oder Neid gegen die Vorteile des anderen Statuts schüren. Das Statut des Beamten und das des Angestellten im öffentlichen Dienst sind als Errungenschaften zu betrachten, die als Beispiele und Referenzwerte für Verhandlungen im Privatsektor dienen. Eine Verringerung der Errungenschaften im öffentlichen Sektor wird den anderen Sektoren nicht helfen, im Gegenteil, sie wird die Tendenzen für Infragestellung von Löhnen und sozialen Errungenschaften im Privatsektor verstärken.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL, das aktuelle Verhandlungsmodell des Lohnabkommens durch Globalverhandlungen für den gesamten öffentlichen Sektor zu ersetzen, wobei die in diesen Sektoren mehrheitlich vertretene Gewerkschaft, der OGBL, unbedingt mit einbezogen werden muss. Denn Tausende von Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors hängen direkt von diesen Verhandlungen ab, darunter die CFL-Beamten, die kommunalen öffentlichen Dienste, die Staatsangestellten, die Arbeitnehmer der öffentlichen und konventionierten Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen. Der OGBL fordert ebenfalls, eine Entwicklung der Lohn- und Arbeitsbedingungen in Verbindung mit derjenigen des öffentlichen Dienstes für die öffentlichen Sektoren vorzusehen, in denen eine solche Verbindung nicht besteht, darunter insbesondere der Hochschul- und Forschungssektor, sowie für die Arbeitnehmer von POST Luxembourg, POST Télécom und Luxtram.

Was die öffentlichen Bediensteten selbst betrifft, Beamte und Angestellte des Staates und der Gemeinden, stellt der OGBL eine große Disparität zwischen den verschiedenen Statuten fest, ohne dass diese Unterschiede vollends gerechtfertigt wären. Um eine größere Gerechtigkeit zu gewährleisten, fordert der OGBL einen einheitlichen Indexpunkt für den gesamten öffentlichen Dienst basierend auf dem Punktwert der Beamten, also den gleichen Punktwert für die Beamten, Angestellten und Arbeitnehmer des Staates, sowie auch einen identischen Punktwert für alle Gemeinden des Landes.

Eine Harmonisierung zwischen den verschiedenen Statuten nach oben muss angestrebt werden, um zu verhindern, dass Unterschiede zwischen den Statuten für Lohndumping und Dumping bei den Arbeitsbedingungen innerhalb des öffentlichen Dienstes selbst genutzt werden.

Die Gemeinden und öffentlichen Einrichtungen müssen aufhören, private Dienstleister für die Reinigung und Bewachung ihrer Gebäude sowie für private Recyclingdienste einzusetzen. Der OGBL fordert die Eingliederung des Personals als Arbeitnehmer, die unter die Kollektivverträge der Arbeitnehmer des Staates oder der jeweiligen Gemeinde fallen.

Der OGBL spricht sich insbesondere für einen besseren Kündigungsschutz für die öffentlichen Angestellten aus, der derzeit während der ersten zehn Vertragsjahre inexistent ist.

Der OGBL fordert die Anerkennung der Ausbildungen mit dem Niveau eines Bac+2 (120 ECTS-Kreditpunkte - BTS und DUT) in der staatlichen Lohntabelle.

Schließlich fordert der OGBL demokratische Wahlen von Personalvertretungen auch auf der Ebene der Beamten und Staatsangestellten. Die Vorrechte dieser Vertretungen müssen mindestens den Bestimmungen der IAO-Konvention

Nr. 151 über die Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Dienst entsprechen (Gewerkschaftsfreiheit, Organisationsrecht, vollständige Unabhängigkeit gegenüber den öffentlichen Behörden...). Personalvertretungen von Staatsbeamten und -angestellten müssen die gleichen Rechte wie Arbeitnehmervertretungen haben – z.B. Freistellung, das Recht, mit dem Personal zu kommunizieren und gewerkschaftliche Mitteilungen zu verbreiten, Kündigungsschutz oder auch in Bezug auf den Schutz der Karriereaussichten.

---

## 12. Für eine Mobilitätspolitik, die den Bedürfnissen der Leute gerecht wird

Der OGBL spricht sich für die Fortsetzung einer massiven Investitionspolitik in den öffentlichen Transport aus. Das Netz der öffentlichen Verkehrsmittel muss ausgebaut werden, wobei der Schwerpunkt auf der Intermodalität zwischen den verschiedenen Fortbewegungsarten liegt.

Ziel der Politik im Bereich des öffentlichen Verkehrs muss es sein, allen Menschen, die in unserem Land leben und arbeiten, das Recht auf einen sicheren, komfortablen und pünktlichen öffentlichen Verkehr zu garantieren. Im Hinblick auf dieses Ziel ist es nach wie vor unerlässlich, die Zusammenarbeit auf der Ebene der Großregion zu verbessern und eine Erweiterung der grenzüberschreitenden Angebote im öffentlichen Transport anzustreben. In diesem Sinne fordert der OGBL die Ausweitung der Kostenfreiheit des öffentlichen Transports bis zu den ersten Bahnhöfen hinter den Grenzen.

Der OGBL widersetzt sich nicht nur der Schließung bestehender Bahnstrecken, sondern fordert im Gegenteil die Eröffnung neuer Strecken, beispielsweise zwischen Luxemburg und Saarbrücken oder durch die Umwandlung der Industriestrecke nach Bissen in eine für den Personentransport nutzbare Strecke. Die Verbindungen nach Lüttich und Brüssel müssen verbessert werden, um sie für die Reisenden attraktiver zu machen. Der OGBL spricht sich auch für die Rückkehr eines Nachtzugnetzes aus.

In Bezug auf den Gütertransport strebt der OGBL eine Trendumkehr beim Gütertransport von der Straße auf die Schiene an und will die Dekarbonisierung des Straßengütertransports für den lokalen Transport und im Transitbereich vorantreiben.

Vor dem Hintergrund der Energiewende und der Entwicklung autonomer Fahrzeuge müssen bereits im Vorfeld Überlegungen angestellt werden, um die Weiterbeschäftigung der betroffenen Fahrerinnen und Fahrer zu gewährleisten. Generell müssen die Arbeitsbedingungen der Fahrerinnen und Fahrer verbessert werden. Dazu gehört eine Organisation der Lenk- und Ruhezeiten, die eine mittelfristige Planung und damit eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht.

Für alle Fahrerinnen und Fahrer müssen ausreichende sanitäre Einrichtungen vorhanden sein.

Der OGBL fordert, dass die Arbeitgeber, die über die staatliche Beteiligung hinausgehenden Weiterbildungskosten übernehmen, während diese derzeit oftmals von den Fahrern getragen werden. Insgesamt ist es wichtig, die Kapazitäten des Fahrerausbildungszentrums zu erweitern, um Ausbildungskurse anbieten zu können, die auf die spezifischeren Bedürfnisse des Straßentransports zugeschnitten sind, und es mit zusätzlichen regionalen Zweigstellen auszustatten.

Um die Elektromobilität für alle zugänglich zu machen, befürwortet der OGBL den Ausbau des sozialen Autoleasings. Er fordert eine Erhöhung der Anzahl der öffentlichen Ladestationen, die heute noch weitgehend unzureichend ist. Der OGBL spricht sich auch für innovative Ideen aus, wie die Einrichtung und Anpassung von Wohnviertelparkings, in denen jeder dort wohnende Haushalt Zugang zu Parkplätzen mit Ladesäulen hat. Dies könnte nicht nur den Übergang zur Elektromobilität dynamisieren, sondern auch die Anzahl der Autos, die innerhalb von Wohngebieten fahren, verringern.

---

## 13. Umwelt und Klima: eine existentielle Herausforderung

Das Wirtschaftssystem, in dem wir leben, führt nicht nur zur Ausbeutung des Menschen durch den Menschen, sondern auch zur Ausbeutung natürlicher Ressourcen zum Zweck der Anhäufung von Reichtum. In den letzten Jahrzehnten hat die Beschleunigung dieses Phänomens der Ausbeutung natürlicher Ressourcen die Menschheit an den Rand eines Abgrunds gebracht: die Klima- und Umweltkrise, die unsere Lebensweise, unsere Gesellschaften und unsere Zukunft als Menschheit bedroht.

Wie viele Krisen trifft auch die Klima- und Umweltkrise in erster Linie die schwächsten und am stärksten von Armut bedrohten Bevölkerungsgruppen. Die jüngsten Ereignisse haben gezeigt, dass die Krise bereits ihren Lauf genommen hat und nicht nur den globalen Süden, sondern auch ganz konkret die westlichen Gesellschaften betrifft.

Das Ausmaß der Krise erfordert starke Entscheidungen und Interventionen und führt bereits jetzt zu tiefgreifenden strukturellen Veränderungen auf wirtschaftlicher Ebene. In einigen Wirtschaftssektoren sind die Auswirkungen bereits spürbar. Die Leidtragenden sind vor allem die Arbeitnehmer und ihre Familien.

Eine Umwelt- und Klimapolitik, die in der Lage ist, der Dringlichkeit des Augenblicks, in dem wir leben, gerecht zu werden, muss von einem breiten gesellschaftlichen Konsens getragen werden. Damit dies möglich ist, kann nichts ohne die Arbeitnehmer, Rentner und ihre Familien geschehen; nichts ohne die Stimme der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien, die die Gewerkschaften sind, die der OGBL im luxemburgischen Kontext ist.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Umweltpolitik sich nicht nur auf die Behebung von Schäden beschränkt, sondern auch sozial gerecht ist.

In diesem Rahmen positioniert sich der OGBL als verantwortungsbewusster Akteur, der sich der entscheidenden Rolle, die er im Prozess der ökologischen Umgestaltung unserer Gesellschaft spielen muss, voll bewusst ist.

Der Erhalt der Kaufkraft ist entscheidend, um Haushalten mit niedrigem Einkommen zu ermöglichen, nachhaltige Konsumpraktiken anzunehmen und in energieeffiziente Lösungen zu investieren. Eine schlecht konzipierte Umweltpolitik bestraft sie zusätzlich, da diese Haushalte nicht immer Zugang zu modernen Technologien haben, mit denen sich Treibhausgasemissionen reduzieren lassen. Darüber hinaus ist eine strafende Steuerpolitik, wie die Erhöhung der Kraftstoffpreise ohne tragfähige Alternativen, kontraproduktiv, da sie die Kaufkraftkrise verschärft, ohne den Bürgern die Möglichkeit zu geben, ihr Verhalten zu ändern.

Die Beispiele der letzten Jahre haben jedoch gezeigt, dass eine Umweltpolitik, die gegen die Arbeitnehmer und ihre Interessen betrieben wird, nur gegen die Wand fahren kann und Gefahr läuft, sich gegen ihre Initiatoren zu wenden.

Die Umweltfragen werden auch die Arbeitswelt beeinflussen, die sich bereits an die Herausforderungen der Digitalisierung anpassen muss. Dieser Übergang kann nur unter Wahrung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie der sozialen Errungenschaften der betroffenen Arbeitnehmer erfolgen. Der ökologische Strukturwandel darf nicht zu einer Senkung des Lebensstandards oder zu neuen Ungleichheiten führen.

In diesem Zusammenhang betont der OGBL die Notwendigkeit, die soziale Dimension in alle ökologischen Diskussionen einzubeziehen. Der OGBL fordert daher eine Konsultation aller Sozialpartner in den Diskussionen rund um die Umsetzung des notwendigen ökologischen Strukturwandels.

Im Rahmen des Sozialdialogs müssen frühzeitig Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer geschaffen werden, deren Arbeitsplätze von einem Abbau oder einer starken Veränderung bedroht sind.

Auch die öffentlichen Behörden müssen mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie die notwendigen Maßnahmen für den ökologischen Wandel rasch beschließen. Der OGBL unterstützt voll und ganz die Emissionsreduktionsziele, die darauf abzielen, die globale Erwärmung auf 1,5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Er fordert eine umfassende Strategie auf EU-Ebene für ein „Netto-Null-Emissions-Europa bis 2050“ und plädiert für eine Erklärung des „Klimanotstands“, um zu gewährleisten, dass diese Krise in alle politischen Entscheidungen einbezogen wird.

Schließlich widersetzt sich der OGBL den Privatisierungs- und Liberalisierungstendenzen im Energiesektor. Er bekräftigt, dass dieser Sektor ein öffentlicher Dienst bleiben muss, der die Versorgungssicherheit und den erschwinglichen

Zugang zu Energie für alle garantiert. Der OGBL fordert außerdem höhere Investitionen in die Energieinfrastrukturen, wobei der Schwerpunkt auf erneuerbaren Energien liegt, und verlangt gleichzeitig ein Ende der staatlichen Subventionen für fossile Energien.

---

## 14. Die Zukunft der luxemburgischen Industriegestalten

Die Industrie ist ein Schlüsselsektor und stellt ungefähr einen von zehn Arbeitsplätzen in Luxemburg, und ihre Rolle ist für die nationale und europäische Wirtschaft von entscheidender Bedeutung. Angesichts der geopolitischen, wirtschaftlichen und ökologischen Herausforderungen setzt sich der OGBL dafür ein, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen, indem er sich für eine Politik zur Erhaltung der Arbeitsplätze und für einen nachhaltigen Aufschwung einsetzt.

Die jüngsten Krisen haben die Rolle der Gewerkschaft als unumgänglicher Gesprächspartner gestärkt, um die Stabilität und den Fortbestand der Industrie zu gewährleisten. Der OGBL ist bestrebt, Maßnahmen zur Unterstützung und Beschäftigungserhaltung auszuhandeln, die eine integrative und nachhaltige wirtschaftliche Erholung fördern. Der Sozialdialog, über Instanzen wie den Konjunkturausschuss oder den Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTÉ), muss verstärkt werden, um den Transformationen vorzugreifen und die Arbeitsplätze zu erhalten.

Fast 30.000 Arbeitnehmer im Industriesektor profitieren von den vom OGBL ausgehandelten Kollektivverträgen, die Arbeits- und Lohnbedingungen garantieren, die deutlich über dem gesetzlichen Minimum liegen. Dennoch sind immer noch zu viele Arbeitnehmer von diesem Schutz ausgeschlossen. Der OGBL bemüht sich, diese Verträge auf alle Betriebe des Sektors auszuweiten und bekräftigt damit ihre Bedeutung für den Schutz der Arbeitnehmerrechte.

Um eine nachhaltige Zukunft für die Industrie zu sichern, müssen staatliche Beihilfen und Subventionen an klare Verpflichtungen im sozialen Bereich geknüpft werden. Der ökologische und digitale Strukturwandel muss mit den Arbeitnehmern und nicht auf ihre Kosten vollzogen werden. Unternehmen, die öffentliche Beihilfen erhalten, müssen ihren sozialen Verpflichtungen nachkommen und Rechenschaft ablegen.

Der OGBL ruft dazu auf, in grüne Technologien zu investieren und die Ausbildung der Arbeitnehmer auszubauen, um sich an die technologischen und ökologischen Entwicklungen anzupassen. Forschungs- und Entwicklungsprogramme sowie Finanzierungen für den ökologischen Strukturwandel sind notwendig, um den klimatischen Herausforderungen zu begegnen und gleichzeitig Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

Ohne Industrie wird es keine Zukunft für Europa geben. Europa muss sich daher mit einer soliden und ehrgeizigen Industriepolitik ausstatten. Der OGBL unterstreicht die Bedeutung der sozialen Dimension in diesem Prozess und ruft dazu auf, einen Rahmen zu schaffen, der es ermöglicht, die anstehenden Veränderungen vorwegzunehmen.

Die zahlreichen Krisen haben die Abhängigkeit Europas von ausländischen Lieferanten für lebenswichtige Güter unterstrichen. Der OGBL plädiert für eine europäische Reindustrialisierung und eine lokale Produktion von strategischen Gütern, um die Widerstandsfähigkeit gegenüber Krisen zu stärken.

Der OGBL tritt für ein Ende des Sozialdumpings und der prekären Praktiken ein und setzt sich für hohe Sozial- und Umweltstandards in den Handelsabkommen der EU ein. Ein Anpassungsmechanismus an den Außengrenzen würde einen fairen Wettbewerb für europäische Produkte gewährleisten und Standortverlagerungen verhindern. Dieser Rahmen würde die weltweiten Standards für Arbeitnehmerrechte und Umweltschutz anheben.

---

# 15. Der europäische Kontext

In den letzten Jahren sah sich Europa mit immer größeren sozialen Herausforderungen konfrontiert. Heute scheint es, dass wir von der Verwirklichung eines „sozialen Europas“ noch sehr weit entfernt sind. Tatsächlich nehmen die Ungleichheiten weiter zu und führen die EU in eine wirtschaftliche, politische und soziale Krise. Die Arbeitslosenquote steigt und immer mehr Menschen befinden sich in prekären Situationen. Hinzu kommt die zunehmende Deregulierung des Arbeitsmarktes, die die soziale und wirtschaftliche Stabilität der EU zunehmend bedroht. Mit dem besorgniserregenden Aufstieg der extremen Rechten steht Europa vor einer weiteren Herausforderung, die den Frieden gefährden und die Lage innerhalb der EU verschärfen könnte.

Angesichts dieser Entwicklungen wird sich der OGBL weiterhin für eine EU des sozialen Fortschritts einsetzen, die auf der Achtung der Grundrechte und der sozialen Rechte beruht. Es ist an der Zeit, dass die europäischen Institutionen und die nationalen Regierungen die Augen öffnen und sehen, was sie mit Europa anstellen. Für den OGBL ist es unerlässlich, dass die europäischen und nationalen Politiker ihre Politik neu ausrichten und ein Europa aufbauen, das auf Solidarität, Gleichheit, Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt, Frieden und Demokratie basiert.

## 15.1. Die Forderungen von OGBL und EGB auf europäischer Ebene

Die Visionen des OGBL und des EGB für ein soziales Europa sind:

### a. Die soziale Dimension des europäischen Aufbaus stärken

Der OGBL und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) werden ihre Mobilisierung intensivieren, damit die sozialen Rechte Vorrang vor den wirtschaftlichen Rechten erhalten. In dieser Hinsicht wird der OGBL die Aufnahme eines Protokolls über den sozialen Fortschritt in die Verträge unterstützen, um den Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu legen, die soziale Konvergenz nach oben zu fördern und Maßnahmen gegen die Krise der Lebenshaltungskosten in Europa zu ergreifen.

### b. Lohnerhöhungen in Europa

Nach der Verabschiedung der Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der EU werden der OGBL und der EGB ihre Mobilisierung im Rahmen der Umsetzung dieser Richtlinie verstärken. Die nationalen Regierungen müssen sich an die Bestimmungen der Richtlinie halten, insbesondere an die Einhaltung der festgelegten Schwellenwerte, um sicherzustellen, dass die Löhne den Arbeitnehmern ein menschenwürdiges Leben ermöglichen.

### c. Stärkung des europäischen Sozialdialogs

Der OGBL ist der Meinung, dass die Stärkung des europäischen Sozialdialogs Hand in Hand mit der Stärkung des nationalen Sozialdialogs geht. Der OGBL wird die Bemühungen des EGB unterstützen, in jeder Generaldirektion der Europäischen Kommission einen Vertreter einzusetzen, um sicherzustellen, dass der Sozialdialog und die Rolle der Sozialpartner sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene respektiert werden und dass die nationalen Kollektivverhandlungssysteme respektiert werden. In dieser Hinsicht wird sich der OGBL auch verpflichten, die Bemühungen des EGB zu unterstützen, einen Warn- oder Beschwerdemechanismus einzurichten, wenn die Gewerkschaften bei der Umsetzung von politischen Entscheidungen übergangen werden.

### d. Gerechter Strukturwandel und Antizipation von Veränderungen

Angesichts der raschen Veränderungen in der Arbeitswelt, die durch den grünen und digitalen Strukturwandel hervorgerufen werden, schließt sich der OGBL der Forderung des EGB an und plädiert für eine europäische Richtlinie für einen gerechten Übergang in der Arbeitswelt durch Antizipation und Steuerverhandlung des Strukturwandels, mit der Beteiligung der Gewerkschaften und der Kollektivverhandlung als Leitprinzipien.

### e. Digitalisierung: Den Menschen in den Mittelpunkt der Innovation stellen

Der OGBL wird sich zusammen mit dem EGB für eine europäische Richtlinie über algorithmische Systeme am Arbeitsplatz einsetzen, um den Schutz der Arbeitnehmer vor dem missbräuchlichen Einsatz solcher Systeme (z.B. Überwachungssystem, Kontrollsystem, Entscheidungsfindungssystem) am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Darüber hinaus wird sich der OGBL für die Einhaltung des Prinzips der „menschlichen Kontrolle“ im europäischen Recht einsetzen, um sicherzustellen, dass die Menschen die Kontrolle über die algorithmischen Systeme behalten.

## **f. Prekarisierung der Beschäftigung beenden**

Gemeinsam mit dem EGB wird sich der OGBL mobilisieren, um die zunehmende Prekarisierung der Beschäftigung zu bekämpfen. Dazu gehört auch der Kampf gegen Scheinselbstständigkeit, insbesondere im Bereich der Plattformen, sowie gegen unbezahlte Praktika und Scheinpraktika.

## **g. Demokratie und Gleichheit am Arbeitsplatz**

Die Stärkung der Rechte auf Information, Konsultation und Beteiligung der Arbeitnehmer sowie der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter wird für den OGBL auch in den kommenden Jahren eine Priorität bleiben.

## **h. Für Investitionen in die soziale Sicherheit**

Der OGBL betont ebenso wie der EGB, dass substanzielle öffentliche Investitionen in die Sozialdienste notwendig sind, um Armut und Ungleichheiten auszumerzen und zu verhindern und um die Eingliederung und einen angemessenen Sozialschutz zu gewährleisten. Der OGBL wird sich außerdem für angemessene Renten, die Beseitigung des Rentengefälles zwischen Männern und Frauen, ein vernünftiges Renteneintrittsalter, die Indexierung der Renten entsprechend dem Anstieg der Inflation und der Lebenshaltungskosten sowie garantierte Mindestrenten für alle Generationen einsetzen.

## **i. Für eine goldene Regel der öffentlichen Finanzen**

Der OGBL fordert einen neuen Haushaltsrahmen, der den Mitgliedstaaten länderspezifische fiskalische Ziele mit unterschiedlichen Anpassungswegen ermöglichen sollte, die mit Mindestschwellen eine goldene Regel für öffentliche Investitionen integrieren, wonach neue öffentliche Investitionen schuldenfinanziert und in der europäischen sozialen und grünen Agenda für den ökologischen Strukturwandel verankert sind.

## **j. Reform des Europäischen Semesters zur Ankurbelung der öffentlichen Investitionen**

Gemeinsam mit dem EGB wird sich der OGBL bei der Europäischen Kommission dafür einsetzen, verbindliche Mindestkriterien für die Beteiligung der Gewerkschaften am Europäischen Semester festzulegen, um den Gewerkschaften das Recht zu geben, sich zu den Wirtschafts- und Haushaltspolitiken und -programmen zu äußern, sowie die Fähigkeit, über alle Fragen im Zusammenhang mit Beschäftigung, Löhnen und sozialen Rechten zu verhandeln. Der OGBL wird sich darüber hinaus für ein Mindestmaß an öffentlichen Investitionen in den nationalen Haushalten und für einen Rahmen einsetzen, der die privaten Investitionen innerhalb eines nachhaltigen Finanzierungsrahmens besser auf die gemeinsamen Ziele der EU ausrichtet.

## **k. Eine Geldpolitik, die den sozialen Fortschritt und Steuergerechtigkeit fördert**

Der OGBL wird eine Geldpolitik unterstützen, die den sozialen Fortschritt fördert und insbesondere auf Vollbeschäftigung, menschenwürdige Arbeit, einen gerechten Strukturwandel und qualitativ hochwertige Arbeitsplätze abzielt.

Der OGBL wird sich darüber hinaus für eine Erhöhung der Steuerquote der Reichsten sowie für eine Anhebung der Kapitalsteuer auf das gleiche Niveau wie die Besteuerung der Arbeit einsetzen.

## **l. Integration und Schutz der am stärksten gefährdeten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt**

Der OGBL wird dafür sorgen, dass die schwächsten Gruppen, insbesondere Menschen mit Behinderungen, in den Genuss von fairen Arbeitsbedingungen und einer fairen Behandlung kommen. Der OGBL wird sich darüber hinaus dafür einsetzen, Arbeitsmigranten vor jeglicher Form von Missbrauch durch die Arbeitgeber zu schützen.

## **m. Für eine koordinierte und fortschrittliche europäische Politik im Bereich des internationalen Handels**

Der OGBL plädiert für eine Handelspolitik, die auf der Verteidigung von Arbeitsplätzen und der Achtung der Arbeitnehmerrechte basiert. Um einen besseren Schutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten, sind verstärkte Arbeitsnormen und eine Mindestschwelle für die soziale Absicherung notwendig. Allgemein zugängliche öffentliche Dienstleistungen müssen gestärkt und durch Investitionen geschützt werden. Der OGBL plädiert zudem für eine Revision der bestehenden Handelsabkommen, die die Menschenrechte, den Arbeitsschutz und die Umwelt nicht schützen. Schließlich unterstützt der OGBL die Forderung des EGB, dass die WTO reformiert wird, damit die IAO den Status eines Beobachters innerhalb der WTO erhält.

## **n. Stärkung des lebenslangen Lernens und Recht auf Bildung**

Der OGBL wird sich weiterhin für ein garantiertes Recht auf Weiterbildung für alle Arbeitnehmer einsetzen. Jeder Arbeitnehmer muss das Recht haben, von seinem Arbeitgeber die Teilnahme an einer Weiterbildung zu verlangen. Dieses Recht kann in den Kollektivverträgen verankert werden.

#### **o. Gewährleistung der Gleichstellung von Mann und Frau auf europäischer Ebene**

Der OGBL fordert effektive Maßnahmen, um das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu verringern. Der OGBL wird sich insbesondere für eine effektive Umsetzung der Richtlinie über die Transparenz der Entlohnung einsetzen.

#### **p. Sich für die Lebensbedingungen älterer Menschen einsetzen**

Der OGBL und die FERPA (Europäische Föderation der Rentner und älteren Menschen) des EGB bekunden ihre Solidarität mit allen Gewerkschaftsorganisationen, die gegen den Kaufkraftverlust der Renten kämpfen und sich gegen den Abbau der Rentensysteme wehren.

Der OGBL fordert alle Akteure auf, das Prinzip „Jede Person im fortgeschrittenen Alter hat das Recht auf Mittel, die es ihr ermöglichen, in Würde zu leben“ (europäischer Sockel der sozialen Rechte der EU) mit Leben zu erfüllen und auf allen Ebenen anzuwenden.

#### **q. Kampf gegen die extreme Rechte**

Angesichts des Rechtsrucks der EU wird sich der OGBL weiterhin gegen diese politische Ideologie stellen, die zur Spaltung der Gesellschaft beiträgt und deren erste Opfer die Arbeitnehmer sein werden.

### **15.2. Für den Frieden und gegen die Wiederaufrüstung**

Im aktuellen geopolitischen Kontext werden die NATO-Mitgliedstaaten unter Druck gesetzt, ihr Militärbudget auf 2 %, 3 % oder sogar 5 % des BIP zu erhöhen. Die Rüstungsindustrien freuen sich, während die Sozialhaushalte unter Sparmaßnahmen leiden und der Übergang zu erneuerbaren Energien Milliarden benötigt, die jetzt in Waffen für die nächsten Kriege fließen. Der OGBL widersetzt sich diesen Tendenzen und fordert Verhandlungen zwischen den Großmächten über Abrüstung und Begrenzung von Nuklearwaffen.

### **15.3. Die Konventionen der IAO umsetzen**

Der OGBL muss feststellen, dass Luxemburg eine Reihe von IAO-Konventionen immer noch nicht ratifiziert hat, darunter die Konvention über Gewalt und Belästigung (C190) und die Konvention über Kollektivverhandlungen (C154). Der OGBL appelliert an die politischen Parteien, die Annahme dieser für den Schutz der Arbeitnehmer besonders wichtigen Konventionen wieder auf die Tagesordnung zu setzen.

### **15.4. Die Zusammenarbeit innerhalb der Großregion**

Für den OGBL bleibt die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Gewerkschaften in der Großregion, die rund 274.400 Grenzgänger zählt, von größter Bedeutung. Obwohl in den letzten Jahren einige Hindernisse beseitigt wurden, gibt es immer noch andere, die den Grenzgängern den Alltag erschweren. Um zu verhindern, dass den Arbeitnehmern in der Großregion beim Überschreiten der Grenze bestimmte Rechte vorenthalten werden, müssen die Gewerkschaften ihre Kräfte bündeln und ihre Zusammenarbeit verstärken. Die luxemburgische Regierung ist in hohem Maße von Arbeitskräften aus den verschiedenen Teilen der Großregion abhängig. Daher ist es unerlässlich, dass die Regierung eine Politik zur Förderung der transnationalen Zusammenarbeit in der Großregion einführt, die alle Bereiche für eine soziale und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung umfasst. Eine verstärkte Zusammenarbeit ist insbesondere in den Bereichen Erziehung, Berufsausbildung, Gesundheit, Wohnen, Verkehr und deren notwendigen Infrastrukturen notwendig.

Um diese Zusammenarbeit zu fördern, setzt der OGBL sich dafür ein, dass über eventuelle Ausgleichszahlungen diskutiert wird und Lösungen gefunden werden. So können in den entsprechenden Regionen die nötigen Infrastrukturen erhalten werden, die täglich von den Grenzgängern genutzt werden.

Hier ist es das Ziel des OGBL, dass alle Grenzgänger in der Großregion gleichgestellt werden und in Zukunft keine Region bevorzugt oder benachteiligt wird.

---

## **16. Die Grenzgänger müssen im luxemburgischen Sozial- und Wirtschaftssystem voll anerkannt werden**

Täglich verlassen mehr als 200.000 Menschen die Nachbarländer Luxemburgs und arbeiten in den Betrieben des Landes. Alle diese Arbeitnehmer zahlen in Luxemburg ihre Lohnsteuer und ihre Sozialabgaben und tragen damit in hohem Maße zur Schaffung des nationalen Wohlstands und zur Finanzierung des Sozialstaats und der sozialen Sicherheit bei. Infolgedessen fordert der OGBL, dass alle sozialen Rechte für alle Arbeitnehmer gleichermaßen gelten, unabhängig von ihrem Wohnort oder ihrer Staatsangehörigkeit. Der OGBL fordert auch die steuerliche Gleichbehandlung von Grenzgängern und Gebietsansässigen.

Die OGBL fordert, dass der kostenlose öffentliche Verkehr auf die ersten Bahnhöfe der Nachbarländer ausgeweitet wird. Die OGBL fordert die Regierung auch auf, Sozialgesetze einzuführen und mit den Nachbarländern eine Harmonisierung der bilateralen Abkommen auszuhandeln, um zu vermeiden, dass Grenzgänger bestraft werden oder sogar ohne finanzielle Ressourcen dastehen, weil sie mehreren Gesetzgebungen unterliegen, die in Widerspruch zueinanderstehen.

---

## **17. Das luxemburgische Modell des Sozialdialogs verteidigen**

Die letzten Jahre haben erneut gezeigt, wie wichtig ein institutionalisierter Sozialdialog in Luxemburg ist. Die Covid-19-Krise, die Auswirkungen des raschen Anstiegs der Inflation aufgrund der Nachwirkungen der russischen Invasion in der Ukraine und andere Herausforderungen haben bewiesen, dass ein starker nationaler Dialog zwischen klar etablierten Sozialpartnern Lösungen für diese Herausforderungen bieten konnte.

Das Koordinationskomitee der Tripartite, ein in Europa fast einzigartiges Modell, konnte in Krisenzeiten, in denen der OGBL die getroffenen Entscheidungen unterstützte, stets wichtige Lösungen zur Bewältigung dieser Krisen finden, und dies in einem verantwortungsvollen und konstruktiven Geist.

Jedoch wird, sowohl auf europäischer und vor allem auf nationaler Ebene, der Sozialdialog und die Rolle der Gewerkschaften von Arbeitgeberorganisationen und Regierung in Frage gestellt, und dies in mehrerer Hinsicht.

Der Angriff der Regierung auf das exklusive Recht der Gewerkschaften, Kollektivverträge auszuhandeln, sowie die Infragestellung der Repräsentativität und der Rolle der Gewerkschaften zeugen von einem klaren Willen, den Sozialdialog zu zerstören und dies mit dem Ziel, die Gewerkschaften als starke und unabhängige Vertreter zu schwächen.

Die am 16. April 2024 unterzeichnete Erklärung von La Hulpe über den europäischen Sockel der sozialen Rechte erkennt die grundlegende Rolle der Gewerkschaften im Rahmen des Sozialdialogs und des europäischen Sozialmodells an und sieht eine klare und unmissverständliche Stärkung des institutionalisierten Sozialdialogs vor, indem die Bedeutung der Gewerkschaften anerkannt wird. Diese von allen Sozialpartnern und der Europäischen Kommission unterzeichnete Erklärung sieht ebenfalls eine Stärkung dieser Rolle vor, um ein fortschrittliches und demokratisches Sozialmodell zu gewährleisten.

Trotz dieser Erklärungen auf europäischer Ebene erlebten 2024 der OGBL und die anderen Gewerkschaften den schlimmsten Angriff auf das luxemburgische Modell des Sozialdialogs und auf die Verhandlung von Kollektivverträgen.

Diese sinnbefreiten Angriffe stehen im Gegensatz zu jeglicher Politik, die auf einen besseren Sozialdialog zwischen den Sozialpartnern und eine echte Demokratie in der Arbeitswelt abzielt.

Die Gewerkschaften haben seit Jahrzehnten eine zentrale Rolle im luxemburgischen Sozialmodell gespielt, und dies muss beibehalten und sogar noch verstärkt werden.

Um die Rolle der Gewerkschaften als zentraler Akteur in diesem Sozialdialog zu stärken, fordert der OGBL eine Aufwertung der Rolle der Gewerkschaften in Luxemburg auf der Ebene aller beratenden Instanzen in Luxemburg, wie dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung, dem Wirtschafts- und Sozialrat und allen anderen Ins-

tanzen, die in irgendeiner Weise die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer betreffen.

Der OGBL fordert auch, in alle Diskussionen über zukünftige Strategien zur Entwicklung der luxemburgischen Wirtschaft, ökologischen Fragen und der Bekämpfung der Krise im Wohnungswesen einbezogen zu werden.

Der OGBL bekräftigt seine Position, dass nur ein Sozialdialog zwischen Sozialpartnern auf gleicher Ebene den sozialen Frieden, der in den letzten Jahrzehnten in Luxemburg herrschte, garantieren kann und Garant für eine echte Demokratie ist.

## **17.1. Stärkung der Rechte der Personaldelegierten**

Im Rahmen der Stärkung des Sozialdialogs auf betrieblicher Ebene fordert der OGBL substanzielle Verbesserungen im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung. Eine Stärkung der Rechte der Personaldelegierten wäre der Garant für eine bessere Berücksichtigung der Vorschläge der Personaldelegation im Hinblick auf den Schutz und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer im Betrieb.

In diesem Zusammenhang fordert der OGBL eine Senkung der verschiedenen Schwellenwerte für die Einrichtung einer Personaldelegation und deren Beteiligung im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung auf allen Ebenen, einschließlich der Präsenz der Personalvertreter in den Verwaltungsräten.

Um diese Aufgaben in völliger Unabhängigkeit vom Arbeitgeber wahrnehmen zu können, muss die Gesetzgebung über den Kündigungsschutz der Betriebsräte dringend überarbeitet und verstärkt werden, um jeglichen Druck seitens des Arbeitgebers in Bezug auf die Ausübung ihres Mandats zu vermeiden.

---

## **18. Demokratie und Grundfreiheiten**

Die zahlreichen Krisen, mit denen wir konfrontiert sind, verstärken und verschärfen die sozialen Spannungen auf der ganzen Welt. Der Klimawandel und die wachsende Zahl kriegerischer Konflikte führen zu immer größeren Migrationsströmen. Gleichzeitig übt die ungenierte Anhäufung eines immer größeren Anteils des von einigen wenigen Milliarden erwirtschafteten Reichtums einen unvergleichlichen Druck auf die Staaten aus, der zu einer Schwächung des Wohlfahrtsstaates und zum Abbau öffentlicher Dienstleistungen führt.

Da sie in ihrer Existenz bedroht sind und keine Aussicht auf Besserung haben, wenden sich immer mehr Wählerinnen und Wähler reaktionären und rechtsextremen Kräften zu. Diese Kräfte sind jedoch weit davon entfernt, die wirklichen Ursachen der Probleme zu bekämpfen, sondern agieren sehr oft als Sprachrohr oder sogar als Verbündete des Großkapitals und setzen die ultraliberale Politik, die zu den aktuellen Krisen geführt hat, mit noch größerer Brutalität fort.

Um jede Form von sozialem Protest im Keim zu ersticken, vollzieht die extreme Rechte, sobald sie an der Macht ist, eine autoritäre Wende und greift die Grundfreiheiten und die demokratischen Institutionen an. Dabei wird sie immer häufiger von Vertretern der sogenannten „klassischen“ Rechten oder sogar von anderen Vertretern eines wirtschaftlichen Ultraliberalismus unterstützt.

Die erste der Grundfreiheiten, die von diesen Kräften angegriffen wird, ist häufig die Vereinigungsfreiheit, die das Ergebnis jahrzehntelanger gewerkschaftlicher Kämpfe und Aktivismus ist. Der Grund dafür ist einfach: Die Gewerkschaftsbewegung ist eine der letzten organisierten Kräfte in einer zunehmend individualistischen und isolierten Gesellschaft, die in der Lage ist, kollektive Antworten zu geben und sich gegen die laufenden neoliberalen Offensiven und die immer stärkere Vereinnahmung des produzierten Reichtums durch die Ultrareichen zu wehren.

Die extreme Rechte und ihre Freunde gehen jedoch noch weiter. Es ist das gesamte demokratische System, das bedroht wird. Demonstrationsfreiheit, Organisationsfreiheit, Redefreiheit, Pressefreiheit: Die Fundamente unserer Gesellschaften, die zum großen Teil auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte beruhen, werden angegriffen.

Angesichts dieser immer drängenderen und besser koordinierten Angriffe müssen sich die fortschrittlichen und demokratischen Kräfte aller Art zusammenschließen, und die Gewerkschaftsbewegung muss ihre Rolle als Bollwerk der Demokratie voll wahrnehmen. Rechtsextremismus und Autoritarismus können niemals eine Option sein und sind immer die Feinde der Interessen der Arbeitnehmer, Rentner und ihrer Familien, und das überall auf der Welt. Der OGBL ist sich dessen bewusst und nimmt seine Verantwortung in diesem Bereich wahr.

---

# Schlussfolgerung

## **Die Einheitsgewerkschaft ist der beste Weg, die Position der Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgebern und Regierung zu stärken**

Die jüngsten Krisen und die neoliberale Ausrichtung der neuen Regierung und insbesondere die Versuche, die Gewerkschaftsorganisationen ins Abseits zu drängen oder gar das Tripartitemodell in Frage zu stellen, haben mehr denn je die Notwendigkeit einer Einheit der Gewerkschaftsbewegung in Luxemburg gezeigt.

Mehr denn je sind die Spaltung und die Zersplitterung der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung historisch überholt. Um im Interesse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber Arbeitgeberverbänden und Politik möglichst effektiv gewerkschaftlich agieren zu können, muss konkret gegen die Schwächung der Gewerkschaften und die Verschwendung von Ressourcen vorgegangen werden, die chronisch mit dem überflüssigen Wettbewerb zwischen rivalisierenden Gewerkschaften verbunden sind.

Seit seiner Gründung im Jahr 1979 vertritt der OGBL die Idee einer Einheitsgewerkschaft, die unabhängig von politischen Parteien und unabhängig von Religion und Ideologie ist. Eine starke Gewerkschaft, die alle Arbeitnehmerstatute – ob Arbeitnehmer, Staatsangestellte oder Beamte – sowie die Pensionierten vertritt.

Der OGBL wird sich weiterhin für die Einheitsgewerkschaft einsetzen und alle Bemühungen zur Erreichung der Gewerkschaftseinheit unterstützen, um das notwendige Kräfteverhältnis gegenüber dem Patronat und der Regierung zu schaffen, um den sozialen Fortschritt durchzusetzen■



NI ELENG GÉINT SOZIAL  
ONGERECHTEGKEET!

**OGB·L**

— DIE GEWERKSCHAFT