

Das Aktionsprogramm und die Schlussresolution des 58. Nationalkongresses

(am 20. und 21. November 2009 in Strassen)



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---------|---|
| Vorwort | 3 |
|---------|---|

Aktionsprogramm des LCGB:

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 4 |
| 2. Kollektivvertragspolitik | 5 |
| 3. Arbeitsrecht | 6 |
| 4. Gleichbehandlung beider Geschlechter | 7 |
| 5. Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen und Schutz von Existenzen | 9 |
| 6. Personalpolitik | 10 |
| 7. Fortbildung und gewerkschaftliche Bildung | 11 |
| 8. Kommunikation und Information | 12 |
| 9. Vertretung der Arbeitnehmer und Mitbestimmung | 13 |
| 10. Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsmedizin | 14 |
| 11. Sicherheit | 15 |
| 12. Arbeitszeiten | 16 |
| 13. Berufliche Wiedereingliederung | 17 |
| 14. Soziale Sicherheit | 18 |
| 15. Indexierung der Löhne und Gehälter, Kaufkraft und Steuern | 18 |
| 16. Einsatz für die Grenzgänger | 19 |
| 17. Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung | 20 |
| 18. Europäische und internationale Angelegenheiten | 21 |
| 19. Konsequenzen der internationalen Krise | 22 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| Schlussresolution | 23 |
|--------------------------|-----------|



Vorwort

Der 58. LCGB-Nationalkongress stand unter dem Motto „Sozial aus der Krise“.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise ist eine Folge der absoluten Priorität, die dem Ertrag des Kapitals im Gegensatz zu dem Gewinn aus der Produktion oder dem Angebot und Verkauf von Gütern und Dienstleistungen, eingeräumt wurde.

Unsere Gewerkschaft wird handeln müssen, um Existenzen zu sichern, die Beschäftigung zu schützen und letzten Endes für einen Paradigmenwechsel einzutreten, welcher unabdingbar für die Aufrechterhaltung der sozialen Marktwirtschaft und eine gerechte Verteilung geschaffenen Wertes ist. Im gegensätzlichen Fall sind Frieden und sozialer Zusammenhalt in unserer Gesellschaft ernsthaft bedroht.

Der LCGB hat zukunftsfähige Ansätze aufgezeigt und Lösungen gefordert. Der 58. Nationalkongress hat eine beeindruckende Zahl an Resolutionen sowie ein Aktionsprogramm für die kommende Mandatsperiode angenommen, welche im Zentrum unserer gewerkschaftlichen Arbeit stehen werden.

Das Aktionsprogramm sowie die Schlussresolution unseres Nationalkongresses vom 20. und 21. November 2009 geben sich kämpferisch und fordernd. Unsere Botschaft ist das Engagement für Veränderung und gegen die Ungerechtigkeit, die Unsicherheit und den sozialen Ausschluss.

Die Botschaft, die Sie auf den folgenden Seiten lesen werden ist nicht defätistisch sondern positiv, engagiert, entschlossen und optimistisch.

Patrick Dury
Generalsekretär des LCGB

I. Einleitung

Der tiefgreifende Wandel, der in den Unternehmen und der Gesellschaft eingesetzt hat, verändert auch grundlegend die Arbeitswelt und das Leben aller Betroffenen.

Unsere Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft zeichnen sich heute durch Informationsaustausch und einen zunehmenden Strom von Daten aus, deren angemessene und adäquate Verarbeitung zu einer echten Herausforderung geworden ist.

Die Informatikrevolution der beiden vergangenen Jahrzehnte, das Internet und der E-Mail-Verkehr haben den Lebensrhythmus, den Arbeitstakt und die sozialen Prozesse auf eine bis vor kurzem noch unvorstellbare Art und Weise beschleunigt.

Die weltweite Globalisierung des Austauschs und der Wirtschaft bewirkt Veränderungen und Anpassungen der regionalen Wirtschaftssysteme. Standortverlagerungen sind ein deutliches und häufig genanntes Beispiel dieser Entwicklung.

Einerseits haben die Unternehmen sich angepasst, umstrukturiert und gefestigt. Andererseits wird das schwächste Glied, der Mensch, bzw. der Arbeitnehmer, mit der Entstehung neuer Organisationsstrukturen in den Unternehmen und dem Verschwinden oder dem Wechsel von bestehenden Arbeitsplätzen sowie der immer dringenderen Notwendigkeit der Anpassung konfrontiert.

Das Umfeld, in dem Arbeitnehmer handeln müssen, hat heute eine neue, andere Dimension erhalten.

Deshalb ist es wichtig, dass die Gewerkschaften den Ereignissen vorgreifen und sich mit den dabei erforderlichen Mitteln wappnen.

Ein weiterer Faktor der Tätigkeiten der Gewerkschaften in der nächsten Mandatszeit wird die Beurteilung und gegebenenfalls die Anpassung des Einheitsstatuts sein, das für die Arbeitnehmer des Privatsektors am 1. Januar 2009 eingeführt worden ist.

Das Programm der Regierung sieht eine Reform der Gesetzgebung bezüglich der Personalvertretungen und der Mitbestimmung vor. Der Sozialdialog in den Unternehmen bedarf der Zurverfügungstellung angemessener und geeigneter Mittel für die Personaldelegierten und die Arbeitneh-

mervertreter in den gemischten Betriebsräten und Verwaltungsräten. Darüber hinaus muss um jeden Preis der Schutz des (freigestellten) Personaldelegierten im Rahmen seines Mandates und seiner Beziehungen zu seiner Gewerkschaft verbessert werden.

Die Finanzkrise von 2008 sowie die Wirtschafts- und Konjunkturkrise haben den Prozess der Anpassung und Umstrukturierung in den Unternehmen noch beschleunigt.

Diese Krise ist eine Konsequenz der absoluten Priorität, die der Rendite des Kapitals gegenüber dem Gewinn aus der Produktion gegeben wurde. Angebot und Verkauf von Gütern und Leistungen haben die Wirtschaft weltweit bis in ihre tiefsten Grundfesten erschüttert.

Erneut müssen die Gewerkschaften handeln, um Existenzen zu retten, die Wahrung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten sowie den Arbeitnehmern die nötigen und nützlichen Mittel zur Anpassung und Ausübung einer Beschäftigung zu geben, die ein würdiges Leben sowie darüber hinaus die Selbstentfaltung in einem Umfeld, das voll im Wandel begriffen ist, ermöglichen.

Damit der LCGB weiterhin eine wichtige Rolle spielen kann, ist es unerlässlich, dass der LCGB eine Politik unter Beachtung der neuen Gegebenheiten festlegt. Der LCGB hat in diesem Sinne ein Aktionsprogramm entwickelt, das den künftigen Anforderungen voll und ganz gewachsen ist.



2. Kollektivvertragspolitik

Die am 1. Januar 2009 erfolgte Einführung des Einheitsstatuts für Arbeitnehmer im Privatsektor ist die letzte Etappe einer historischen Entwicklung, deren Anfänge in der Mitte des vorigen Jahrhunderts liegen und die schrittweise die gewaltigen Unterschiede zwischen den Statuten der Arbeiter und der der privaten Angestellten abgebaut hat.

Angesichts der Weiterentwicklung des Arbeitslebens wurde die Kluft zwischen den ehemaligen Statuten der Arbeiter und der Angestellten im privaten Sektor unannehmbar und unhaltbar.

Zum anderen machten die starken Veränderungen der Arbeitsplätze im Zuge des technischen Fortschritts und der Umstrukturierungen eine fortwährende Angleichung der Kollektivvertragsabkommen erforderlich.

Einige Kollektivvertragsabkommen basieren schon jetzt, was die Entlohnung betrifft, auf den wahrgenommenen Aufgaben, auf den Auswirkungen der Aufgaben unter anderem auf das Betriebsergebnis oder die Produktion, auf dem geforderten Ausbildungsniveau und dem fachlichen Know-how sowie nicht zuletzt auf der Notwendigkeit der Führung von Mitarbeitern.

Die Kollektivvertragspolitik ist also heutzutage das Instrument schlechthin, welches allen Arbeitnehmern echte Perspektiven eröffnen kann.

Deshalb wird der LCGB sich in der Zukunft einsetzen für:

- die Einführung und den Abschluss moderner, attraktiver und für alle Arbeitnehmer gleich geltende Kollektivvertragsabkommen, damit allen Arbeitnehmern die gleichen Chancen und Perspektiven geboten werden;
- die strikte Einhaltung des Prinzips der Tarifautonomie der Sozialpartner;
- eine wirkliche Erneuerung der Kollektivvertragspolitik durch den Entwurf von Abkommen für alle Arbeitnehmer auf der Grundlage der ausgeübten Funktion im Unternehmen. Auf diese Weise kann jede Funktion genauestens im Lichte der Anforderungen und Zwänge in den Unternehmen und Gesellschaften beurteilt werden, wobei ebenfalls die Möglichkeit einer fortwährenden



Neubewertung von Funktionen und Laufbahnen gegeben wird;

- die Anpassung der Kollektivvertragsabkommen, wenn das Arbeits- und Betriebsumfeld sich verändert;
- eine kontinuierliche Entwicklung der Vergütungen durch deren lineare Erhöhungen;
- den Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer an den finanziellen Ergebnissen der Unternehmen und Gesellschaften;
- die Suche nach weiteren Möglichkeiten und Mitteln zur Verbesserung der Einkommen und der Kaufkraft der Arbeitnehmer;
- die Ermittlung von zusätzlichen Vorteilen, zum Beispiel Kinderhorte, Kantinen, andere Leistungen usw., die zur Verbesserung der Lage und Lebensqualität des Arbeitnehmers führen und ihm mehr Spielraum für außerberufliche Tätigkeiten bieten;
- dafür Sorge zu tragen, dass das Beste aus den verschiedenen Kollektivvertragsabkommen genommen wird, damit Grundlagen für den Übergang von zwei Kollektivvertragsabkommen zu einem gemeinsamen geschaffen werden;
- eine Politik der Kollektivvertragsabkommen, die auf die Suche nach den besten Lösungen für alle Arbeitnehmer ausgerichtet ist.

3. Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht, das weitgehend auf den Bestimmungen des Gesetzes von 1989 über die Arbeitsverhältnisse beruht, wurde bereits mehrere Male überarbeitet, unter anderem bei der Einführung des Arbeitsgesetzbuches.

Die Entwicklung der Gesellschaft und Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten und die anstehende Beurteilung des Einheitsstatuts erfordern hingegen Änderungen an dieser elementaren Einheit, die für die reibungslose Funktionsweise unserer sozialen Marktwirtschaft unabdingbar ist.

In diesem Kontext fordert der LCGB:

- die vollständige Berücksichtigung der Zuschläge für Nachtarbeit Sonntagsarbeit und sonstiger ähnlicher Lohnzuschläge bei der Berechnung der finanziellen Entschädigung für den erkrankten Arbeitnehmer in dem Zeitraum der Lohnfortzahlung im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit;
- die Anwendung der gleichen Regeln für die Berechnung der Entschädigung für den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs;
- die Nichtbesteuerung sämtlicher Lohnzuschläge für Nachtarbeit;
- die Anpassung des Arbeitsrechtes an die Bestimmungen der Nationalen Gesundheitskasse, damit ein Krankenschein dem Arbeitgeber erst ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingereicht werden muss;
- ein Aktionsprogramm und einen rechtlichen Rahmen gegen Mobbing unter Einbeziehung des Abkommens zwischen den europäischen und nationalen Sozialpartnern auf diesem Gebiet;
- im Falle einer Entlassung, die vom Arbeitsgericht für ungerechtfertigt erklärt wurde, den Zwang des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung des betroffenen Arbeitnehmers (mit besonderem Kündigungsschutz) zu gleichen Vertragsbedingungen.



4. Gleichbehandlung beider Geschlechter

Das Vorgehen des LCGB auf diesem Gebiet entspricht dem Bestreben, menschenwürdige Arbeit sowie die Gleichbehandlung von Frau und Mann zu verteidigen. Das Vorgehen beruht folglich auf zwei getrennten Zielsetzungen:

1) Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Der LCGB wird in den kommenden fünf Jahren eine klare Politik in der Bekämpfung der Unterbewertung der Arbeit von Frauen und der Nachteile in den Beschäftigungsmodalitäten festlegen, um das Berufsleben, das Privatleben und das Familienleben besser in Einklang zu bringen und explizit die Kollektivvertragsverhandlungen als Hauptinstrument der Stärkung der Position der Frauen innerhalb der Berufswelt zu nutzen.

Dazu wird der LCGB eine Reihe von Mitteln, Systemen und Richtlinien entwickeln.

Hierzu gehören unter anderem folgende:

- die aktive weitere Umsetzung des Aktionsrahmens für die Gleichbehandlung beider Geschlechter, der von den Sozialpartnern auf der europäischen Ebene im Jahre 2005 entwickelt wurde;
- die Durchführung konkreter, gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnis des 3. Gleichheitsplanes (2003) und der Charta bezüglich des „gender mainstreaming“ (2007) des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB);
- die Ernennung einer Person innerhalb der politischen Führungsebene jeder Organisation, die für den Prozess des „gender mainstreaming“ die Federführung übernimmt;
- die Bewusstseinsbildungsaktionen zur Einschränkung des Anstiegs des Anteils der Teilzeitbeschäftigten von Frauen zugunsten der rascheren Zunahme des Anteils der Frauen in Vollzeitbeschäftigten;
- die Ausarbeitung eines deutlichen und präzisen Aktionsprogrammes mit Bezug auf das Geschlecht bei der Be-

ruforientierung und bereits in der Ausbildung, um die eingeleitete Ausrichtung der Geschlechter auf stereotype Männer/Frauenberufe zu beseitigen;

- die Verabschiedung von Richtlinien für die Reduzierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen und für die bedingungslose Anwendung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;
- die Durchführung einer Initiative in den Betrieben, um mehr Frauen für die Gewerkschaftstätigkeit zu gewinnen;
- die verstärkte Förderung des Zugangs von Frauen zu verantwortlichen Funktionen innerhalb der eigenen Strukturen und in privaten und öffentlichen Einrichtungen;
- die verstärkte Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigungen, die eine bestimmte Verantwortung beinhalten;
- im Rahmen der vorgesehenen Überarbeitung der Gesetzgebung über die Arbeitnehmermitbestimmung: die Überarbeitung der Aufgaben der Delegierten für die Chancengleichheit in den Betrieben, und zwar dahingehend, dass dieser Posten vollständig in die Vertretung der Arbeitnehmerschaft integriert wird und kein „Anhängsel“ mehr ist.

2) Kampf gegen Diskriminierungen

Gleichbehandlung aller Menschen, ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Herkunft, des Geschlechtes, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung, irgendeiner Behinderung oder des Alters ist das zweite große Thema, das im Aktionsplan für Gleichbehandlung behandelt werden muss.

Der LCGB hat eine ganze Reihe konkreter Schritte auf der Tagesordnung und wiederholt damit seinen Einsatz und Kampf gegen jede Diskriminierung und sein Engagement für die Gleichbehandlung beider Geschlechter.

In diesem Sinne verpflichtet sich der LCGB zu folgenden Zielen:

- aktives Vorantreiben der Umsetzung des Rahmenabkommens bezüglich des Mobbing und der Gewalt am Arbeitsplatz, an dessen Verhandlung der LCGB im Rahmen des europäischen Sozialdialogs tatkräftig beteiligt war;
- Förderung der Beteiligung eines Jeden im Rahmen der internen Strukturen, um eine echte Homogenität in der Arbeit und im Denken zu gewährleisten;
- Aufbau – über das eigene „Netz für Gleichbehandlung“ – einer im LCGB-Verband aktiven Struktur, die alle Formen der Diskriminierung in der Beschäftigungspolitik und der Sozialpolitik bekämpft;
- weitere Förderung eines strikten gesetzlichen Rahmens für eine effiziente Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz;
- Anpassung der Internetseite für eine bessere Sicht auf die Aktionen und Aktivitäten auf dem Gebiet der Gleichbehandlung sowie für die besondere Förderung der Aktionen der Mobbing asbl, Verein zur Unterstützung von Mobbingopfern, der von LCGB und Syprolux aus der Taufe gehoben wurde.

Außerdem verabschiedet der LCGB Richtlinien für die Entwicklung einer Strategie zur Absicherung von Bildungs- und Berufslaufbahnen, um maximale Chancen für den Zugang zu einer Beschäftigung und den Verbleib in der Beschäftigung bzw. deren Wiederaufnahme nach einem Abbruch des Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten.

Zu den Maßnahmen, die im Rahmen dieser Strategie ins Auge gefasst werden, gehören u.a. die folgenden:

- konkrete, gezielte Maßnahmen zur Begünstigung der Schaffung guter Arbeitsplätze ohne unangemessene Flexibilitätsanforderungen, die sich negativ auf die körperliche und seelische Verfassung auswirken können;

- konsequente Entwicklung von Aufnahmeklassen, die für eine gute gesellschaftliche Eingliederung von Jugendlichen aus dem Ausland unerlässlich sind;
- Ermutigung, Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen, wie beispielsweise der beschäftigungsstützende Vertrag (CAE), der Vertrag zur Einführung in die Beschäftigung (CIE) sowie der Vertrag zur Einführung in die Beschäftigung über praktische Erfahrungen (CIE-EP);
- Ermutigung, Unterstützung und Förderung von Maßnahmen für eine aktive Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern, damit letztere trotz ihres Alters aktiv bleiben, länger arbeiten, später in Rente gehen, im Rentenalter ehrenamtlich tätig sind und gesunde und altersgerechte Tätigkeiten ausüben;
- Aktionen zur Bewusstseinsbildung bezüglich der wichtigen Funktion der Grundausbildung und Weiterbildung in Anbetracht der Unabwägbarkeiten des Arbeitsmarktes;
- Förderung gewerkschaftlicher Ausbildung aller Delegierten auf dem Gebiet der Gleichbehandlung.



5. Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen und Schutz von Existenzen

Die derzeitige Wirtschaftskrise ist die schwerste der Nachkriegszeit. Die 2008 und 2009 beschlossenen Maßnahmen konnten bis September 2009 eine regelrechte Explosion der Arbeitslosenzahlen verhindern. Nichtsdestotrotz befinden sich die Zahlen auf einem untragbaren Niveau. Die Lage könnte Ausmaße annehmen, die das Großherzogtum bisher noch nicht gekannt hat.

Damit die Zahl der Arbeitslosen nicht weiter übermäßig ansteigt und den sozialen Frieden sowie den sozialen Zusammenhalt in Gefahr bringt, ist ein echtes Rettungsnetz für die Arbeitnehmer erforderlich.

Die Maßnahmen zum Verbleib am Arbeitsplatz müssen folglich auf eine Arbeitsplatzabsicherung oder zumindest auf den absoluten Schutz der Existenz der Betroffenen abzielen.

Der LCGB fordert in diesem Sinne eine Verbesserung der Maßnahmen zum Verbleib der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz und zum Schutz von Existenzen:

- mit Hilfe verstärkter Mittel für die Fortbildung, bzw. Umschulung im Hinblick auf die Wiedereinstellung von überschüssigem Personal ohne Durchlaufen von Arbeitslosigkeit;
- durch die Verlängerung der Kurzarbeit in Zeiten konjunktureller Schwierigkeiten ohne Lohnverlust für die Betroffenen und mit der Verpflichtung seitens des Arbeitgebers zum Angebot adäquater Ausbildungen und/oder mit der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Ausführung von gemeinnützigen Tätigkeiten;
- durch die Einführung – in Zeiten von strukturellen Schwierigkeiten – von ähnlichen Modellen wie der in der Stahlindustrie bestehenden Struktur für die Wiedereingliederung (CDR) von überschüssigem Personal, in den einzelnen Wirtschaftssparten und durch die Einführung von Bildungsplänen und die endgültige Eingliederung der betroffenen Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern;
- durch die allgemeine Einführung eines Vorruhestandsmodells, das strukturell bedingtem überschüssigen Personal den Rückzug aus dem Berufsleben zu den gleichen Bedingungen wie beim derzeitigen Vorruhestand („pré-retraite ajustement“) gewährt;
- durch die Vereinfachung des befristeten Verleihs von Arbeitskräften (Dauer und Höhe der Wiedereingliederungsbeihilfe) anstelle der Leiharbeit, die angesichts der Arbeitslosenzahl und der Arbeitnehmer die in der Struktur für Wiedereingliederung (CDR) zugunsten des Fonds für Beschäftigung besteuert werden sollte;
- durch die vereinfachte Zahlung der Wiedereingliederungsbeihilfe an die betroffenen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder das Arbeitsamt und die Einführung eines Ausgleichs zwischen Arbeitsamt (ADEM) und Arbeitgeber, ohne Auswirkungen auf den Arbeitnehmer;
- durch die Erweiterung der Hilfen bei der Wiedereinstellung insbesondere von Arbeitnehmern ab 45 Jahren (Verlängerung der Dauer dieses Systems);
- durch die Einführung eines Finanzbeitragssystems (Bonus-Malus-System), in dem die Betriebe Beiträge an den Beschäftigungsfonds leisten, je nachdem ob sie bei einer Einstellung auf einen, bei der ADEM registrierten Arbeitssuchenden zurückgreifen oder nicht;
- durch Maßnahmen zugunsten von Arbeitnehmern, die vom Konkurs ihres Arbeitgebers betroffen sind. Diese Maßnahmen müssen die Fortzahlung und gegebenenfalls die Zahlung von Lohnrückständen bei der Konkurserklärung gewährleisten;
- durch die Verlängerung der Dauer der Arbeitslosengeldzahlungsfrist bis zur endgültigen Eingliederung in einen festen Arbeitsplatz (mit der Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Fortbildungen und zur Annahme einer von der ADEM angebotenen geeigneten Stelle) und nicht zuletzt durch die Überarbeitung der derzeit geltenden Arbeitslosengeldsätze;
- durch die spezielle Einführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen und -abbruch in zu jungem Alter;
- durch die Bewusstseinsbildung und Information der Schüler und Studenten über die Arbeitswelt auf allen Ebenen;
- durch die Erweiterung der Mittel des Arbeitsamtes (ADEM), vor allem zugunsten junger Arbeitssuchender, um ihnen den Übergang vom Studium in die Arbeitswelt zu erleichtern.

6. Personalpolitik

Die Globalisierung der Wirtschaft bringt nicht allein für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Gewerkschaften neue Zwänge und Herausforderungen mit sich. Zum einen wird es verschiedene, oftmals gegensätzliche Unternehmensphilosophien geben. Zum anderen werden die traditionellen Organisationsstrukturen in vielen Fällen das Feld räumen müssen.

Die Einführung des Einheitsstatuts am 1. Januar 2009 und die jüngsten Umwälzungen im Schlepptau der Finanz- und Wirtschaftskrise sind für unsere Gewerkschaft eine neue Herausforderung.

In diesem neuen Kontext ist der LCGB dazu bereit, diese neuen Herausforderungen durch verstärkten Einsatz aufzunehmen und auf eine Strategie der Vertretung aller Arbeitnehmer mit Betonung der Solidarität hinzuwirken.

Eine herausragende Rolle, die die Gewerkschaften in diesem neuen Umfeld übernehmen müssen, ist die Vermeidung von Situationen, in denen die Arbeitnehmer sich vor übertriebenen Herausforderungen, die manche Unternehmensziele mit sich bringen werden, gestellt sehen.

Zu diesem Zweck benötigen wir eine Personalpolitik, die der jeweiligen Situation der Unternehmen und Gesellschaften angepasst ist.

In diesem Gedankengang wird sich der LCGB mit seinen Delegierten und Militanten für folgende Ziele einsetzen:

- die ständige, relevante Information durch den Arbeitgeber über getroffene oder anstehende Entscheidungen;
- die Analyse und Überwachung von zukunftsorientierten Vorhaben des Arbeitgebers;
- die Überprüfung, ob derzeitige oder geplante Unternehmensstrukturen zukunftsfähig sind;
- die Analyse der erforderlichen Qualifizierungen für die Durchführung neuer Aufgabenbereiche;
- die Verpflichtung der Unternehmen zu einer Einstellungspolitik in enger Zusammenarbeit mit der ADEM, bei der den Arbeitsuchenden ebenfalls Arbeitsplätze und Aufgaben für noch unqualifizierte Einsteiger ins Berufsleben angeboten werden;
- Widerstand gegen sämtliche Verschlechterungen der geltenden Arbeitsbedingungen;
- Verbesserung des Arbeitsklimas.



7. Fort- und gewerkschaftliche Bildung

Globalisierung, Wissens- und Informationsgesellschaft sowie wissenschaftlicher Fortschritt sind Phänomene, mit denen wir täglich zu tun haben. Die Veränderungen, die dabei entstehen, bringen in der Berufswelt neue Arbeitsformen mit sich, die die Gesellschaft der Zukunft ankündigen. Es geht jetzt darum, auf diese Veränderungen vorbereitet zu sein, damit sie nicht urplötzlich über einen herfallen.

Die Herausforderung lautet, dass die Arbeitnehmer sich fortwährend weiterbilden müssen, um schnell ihre Fachkenntnisse den neuen Anforderungen anzupassen. In Zukunft hängt die Stellung in der Gesellschaft von den Kenntnissen ab, die jeder im Laufe des Lebens hat sammeln können.

Zur Ermittlung des Bildungsbedarfs ist es folglich unerlässlich,

- eine Bestandsaufnahme der Veränderungen in der Organisation der Beschäftigung, die von den neuen Techniken bewirkt werden, zu machen;
- die unabdingbaren Kompetenzen zu ermitteln.

Nach dieser Analyse müssen die sich aufdrängenden Schlüsse für die Einführung einer angemessenen Ausbildung gezogen werden. Man muss sich jedoch auch der Tatsache bewusst sein, dass die Ausbildung eine Investition in das Personal ist und keine „laufende Ausgabe“.

Damit die Ausbildungsmaßnahmen von Erfolg gekrönt sein werden, müssen nicht allein neue Wege der Kommunikation begangen werden, sondern die Kommunikationsmittel müssen auch so konzipiert sein, **dass die nachstehenden Aspekte stets berücksichtigt werden:**

- Erweiterung des Wissenstandes, z.B. durch den Erwerb neuer Kenntnisse;
- Ausbildung, die den Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz stärkt;
- Veranlassung zur persönlichen Verbesserung der Qualifizierungen;
- Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse und Wünsche bei der Festlegung von Bildungsplänen;
- rechtzeitige Vorbereitung aller Arbeitnehmer auf Entwicklungen in der Zukunft;



- rechtzeitige Planung zukünftiger Herausforderungen;
- verstärktes Angebot von Schulungen;
- Planung der dualen Ausbildung;
- Möglichkeit für die Arbeitnehmer zur Teilnahme an persönlicher Fortbildung im Sinne des Prinzips des „lebenslangen Lernens“.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildung wird der LCGB sein eigenes Ausbildungsprogramm analysieren.

Die Einführung der neuen Funktion der gewerkschaftlichen Bildung beim LCGB ermöglicht:

- die Erkennung der Bedürfnisse unter Berücksichtigung der Realität vor Ort;
- die Einführung eines Programms für Gewerkschaftsbildung, das dem Bedarf der Aktivisten und Mitglieder sowie den Anforderungen unserer Gewerkschaft entspricht;
- die Einführung einer persönlichen Ausbildung für die Verantwortlichen und Beauftragten der einzelnen gewerkschaftlichen Ebenen;
- die Verstärkung der Identifizierung mit der Gewerkschaft, der Solidarität und der Kohäsion zwischen den Mitgliedern des LCGB.

8. Kommunikation und Information

Die Information der Mitglieder im Besonderen und der Arbeitnehmer im Allgemeinen liegt uns besonders am Herzen. Die Globalisierung, die wir in den Unternehmen erleben, wirft viele Fragen auf, schafft Ungewissheit, ja sogar berechnete Ängste unter den Arbeitnehmern. Erst durch eine totale und ständige Information kann sich diese Situation in ein Gefühl der Sicherheit und des Vertrauens wandeln und können die Arbeitnehmer wieder motiviert werden. Dieses Klima trägt letzten Endes zu einer effizienteren Handhabung der Fortbildung bei. Effiziente Kommunikation setzt sich erst dann durch, wenn sie homogen ist und gewissen Leitlinien folgt.

Die Wahl der richtigen Positionierung wird die Kanalisierung der Kommunikation nach präzisen Linien ermöglichen. Zu diesem Zweck müssen sowohl die Gewerkschaften als auch natürlich auch die Arbeitgeber sich voll und ganz ihren Verantwortungen stellen.

In den vergangenen Jahren wurde eine Internetseite geschaffen und perfektioniert. lcbg.lu ist derzeit voll funktionsfähig. Diese Seite fungiert als Informationsplattform für Mitglieder, Aktivisten und die Arbeitnehmer.

Der LCGB wird darüber hinaus alle schnellen Kommunikationsmittel wie SMS, E-Mail usw. für die rasche Information seiner Aktivisten über die Aktionen des LCGB zu nutzen wissen.

Die Information über den „Soziale Fortschritt“ („Sozialer Fortschritt“), die „Wandzeitung“ und noch andere Informationsträger wird fortwährend verbessert.

Der LCGB hat im Streben nach einer konstanten Kommunikation und der Vermittlung zielgerichteter und stets aktueller Informationen folgende Ziele vor Augen:

- verstärkte Präsenz in Luxemburg und in den Grenzgebieten, die sich in häufigeren Treffen und stärkeren Kontakten mit den Arbeitnehmern niederschlagen wird;
- die fortwährende Aktualisierung der Webseite lcbg.lu mit neuesten Informationen und die Vorbereitung eines Forums für Diskussionen und Austausch;
- Zusammentragen, Kategorisierung und Einordnung von Informationen;
- Bereitstellung qualitätsgeprägter Dokumentation an Interessenten;
- Benutzung der situationsgemäßen Sprache in Wort und Schrift;
- Veröffentlichung und Verteilung wichtiger Informationen.



9. Vertretung der Arbeitnehmer und Mitbestimmung

Der Gesetzestext mit Bezug auf die Personalvertretungen stammt aus dem Jahre 1979. Der Gesetzestext mit Bezug auf die gemischten Betriebsräte und Verwaltungsräte stammt aus dem Jahre 1974. Seither hat sich unsere Wirtschaft erheblich verändert.

Die Industrie hat sich sehr stark gewandelt. Neue Betriebe haben sich niedergelassen. Der Finanzplatz hat einen gewaltigen Aufschwung erfahren, ebenso der Dienstleistungssektor (Transport, Handel und Handwerk) sowie der öffentliche Sektor, ungeachtet der Veränderungen infolge der rezenten Finanz- und Wirtschaftskrise, die sämtliche Sparten erfasst hat und noch zu weiteren tiefgreifenden strukturellen Änderungen führen wird. Die Aktivitäten im Gesundheits-, Sozial-, Bildungs- und Pflegesektor sind dem Trend der Wirtschaft und Gesellschaft gefolgt.

Die vor kurzem vorgenommene Einführung des Einheitsstatuts sowie die Erweiterung der Aufgaben und Anforderungen an die Arbeitnehmervertreter lassen den Ruf nach tiefgreifenden Reformen immer lauter werden.

Zudem sind die Gewerkschaften mit der dringenden Notwendigkeit einer Demokratisierung der Betriebe, die für mehr Transparenz bei den Entscheidungsprozessen innerhalb der Unternehmen sorgen soll, konfrontiert. Um sich diesen neuen Herausforderungen zu stellen, muss ein qualitativer Fortschritt im Rahmen der Mitbestimmung gemacht werden.

Bezüglich der Reform des Gesetzes über die Arbeitnehmervertretungen beabsichtigt der LCGB, sich für die folgenden Ziele einzusetzen:

- eine erhebliche Verbesserung der Mittel, die den Personalvertretern zur Verfügung gestellt werden (Stundenkredite, Räumlichkeiten, Rechte, präzise Verpflichtungen des Arbeitgebers);
- eine Angleichung der Zahl der Arbeitnehmervertreter auf die Größe der heutigen Unternehmen;
- intensivere gewerkschaftliche Tätigkeiten in einem veränderten Wirtschaftsumfeld, das ab einer Zahl von 250 Beschäftigten eine Vollzeitfreistellung der Vertreter der Arbeitnehmerschaft erfordert;



- Möglichkeit der Verwendung des Stundenkredits der Delegierten für ihren Einsatz für eine landesweit repräsentative Gewerkschaft;
- präzise Definition der Auskünfte, die der Arbeitgeber der Vertretung der Arbeitnehmerschaft zu liefern hat;
- allgemeine Verstärkung der, den auf nationalem Plan repräsentativen Gewerkschaften zur Verfügung gestellten Mitteln, gegenüber der Mittel der „neutralen“ Mandate, die oftmals von Arbeitgeberseite gefördert werden;
- Stärkung und Festlegung des genauen Delegiertenstatuts unter Beachtung der Bedürfnisse und Ziele des Personalvertreters sowie Verstärkung seines Schutzes im Rahmen seines Mandates und seiner Gewerkschaftsbeziehungen.

Bezüglich der Mitbestimmung und der gemischten Beiräte wird der LCGB für die folgenden Ziele eintreten:

- genaue Definition der Auskünfte, die der Arbeitgeber dem gemischten Betriebsrat geben muss;

- beträchtliche Verbesserung des gemischten Betriebsrates, vor allem bezüglich der Stundenkredite und der Inanspruchnahme externer und interner Sachverständiger;
- Erleichterungen bei der Ernennung von Sachverständigen, welche die auf nationalem Plan repräsentativen Gewerkschaften vertreten;
- echte Beteiligung des Personals an der Leitung des Unternehmens durch die Ausdehnung der Regeln der Mitbestimmung auf sämtliche Gesellschaftsrechtsformen.

Insbesondere auf dem Gebiet der Mitbestimmungssysteme müssen große Fortschritte gemacht werden. Die geltenden Bestimmungen sehen die Anwesenheit eines Drittels der Arbeitnehmervertreter innerhalb des Verwaltungsrates eines Betriebes vor. Ähnliche Bestimmungen in anderen Ländern der Europäischen Union, beispielweise Deutschland, sehen eine Zusammensetzung der Aufsichtsräte aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern zu gleichen Teilen vor.

Der LCGB setzt sich daher ein für:

- eine stärkere Mitbestimmung der Belegschaft in Verwaltungsräten, ungeachtet der Rechtsform des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Gesellschaft;
- die genaue Abgrenzung der Befugnisse der Personalvertreter in den Verwaltungsräten;

- einen Modus bei der Ernennung der Arbeitnehmervertreter, der auch die Teilnahme von Vertretern der landesweit repräsentativen Gewerkschaften unbedingt vorsieht.

Eine weitere unabdingbare Forderung bei der Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen ist der Schutz der Arbeitnehmervertreter.

Diesbezüglich fordert der LCGB:

- absoluten Kündigungsschutz, wobei die Kündigung nur bei grober Fahrlässigkeit des Delegierten in der Ausübung seiner Berufstätigkeiten erfolgen darf;
- die wesentliche Verlängerung der Kündigungsschutzzeiträume für die ehemaligen Arbeitnehmervertreter sowie für die Bewerber bei den Sozialwahlen;
- bei vorübergehender Entlassung eines Arbeitnehmervertreters die sofortige Fortzahlung seines ganzen Lohnes ohne Rückzahlungen von Seiten des Arbeitnehmers;
- strengere finanzielle Strafen und strafrechtliche Maßnahmen gegen Arbeitgeber und Unternehmen, die die Arbeit der gemischten Betriebsräte oder die Freiheit der gewerkschaftlichen Tätigkeit in irgendeiner Weise beeinträchtigen oder behindern.

10. Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsmedizin

Die Hauptrolle der Arbeitsmedizin ist der Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten.

Das Interesse an medizinischer Kontrolle und Überwachung liegt natürlich auf der Hand.

Der LCGB wird bei der Arbeitsmedizin intervenieren, damit die Arbeitsmedizin:

- Maßnahmen auf dem Gebiet der Ergonomie, der Stressbewältigung, der Hygiene und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz einleitet;
- die Berufsrisiken beurteilt und die gebührenden präventiven Schritte in die Wege leitet;
- sich durch periodische Kontrollen der körperlichen und seelischen Verfassung der Arbeitnehmer genau vergewissern kann.

II. Sicherheit

Die zahlreichen Initiativen sowohl auf betrieblicher Ebene als auch seitens des Gesetzgebers ermöglichten eine bessere Bewusstseinsbildung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die Sicherheit und erbrachten schon bessere Ergebnisse im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Nichtsdestotrotz gibt es immer noch Arbeitsunfälle, ungeachtet der bisherigen Fortschritte und der Bemühungen der Betroffenen um ein höheres Maß an Sicherheit am Arbeitsplatz.

Ein Arbeitsunfall ist oft die Folge einer unangemessenen Arbeitsmethode oder deren Leitung. Eine gute Leitung setzt nämlich die optimale Benutzung aller verfügbaren Hilfsmittel, nicht nur technischer Hilfsmittel, sondern auch der Menschen, voraus.

Dies erfordert besondere Sicherheit am Arbeitsplatz, die zum Schutz und zum Wohlbefinden des Personals beiträgt und ihre Motivation stärkt. Im Rahmen des Null-Unfall-Ziels sind die Arbeitsabläufe derart zu gestalten und zu handhaben, dass die Häufigkeit und die Schwere von Arbeitsunfällen gegen null tendieren.

Die Sicherheitspolitik des LCGB wird auch weiterhin auf eine strikte Einhaltung der Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz ausgerichtet sein.

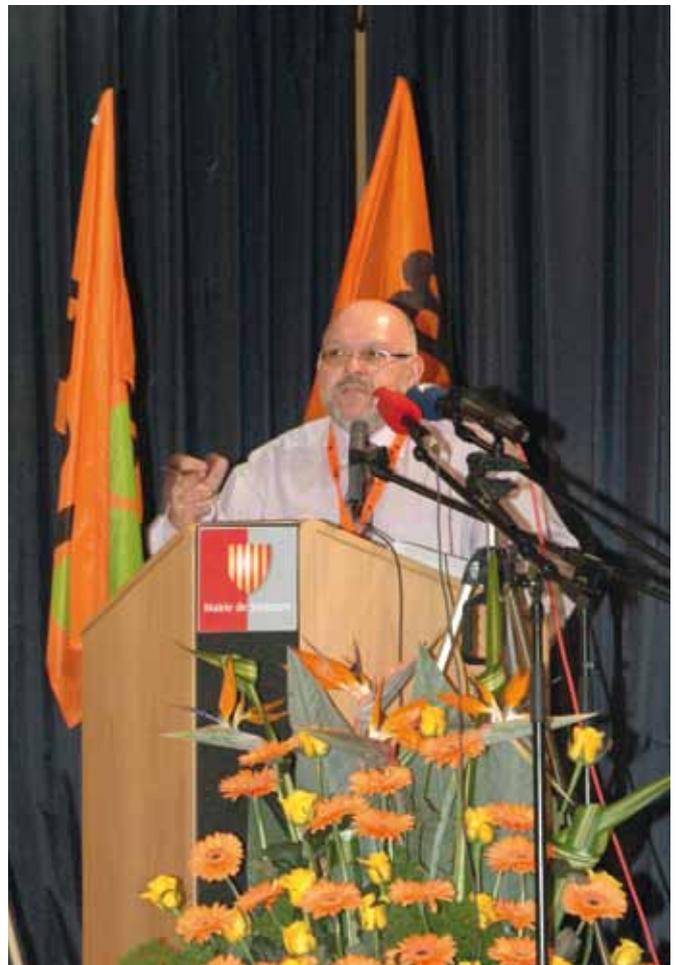
In diesem Sinne beabsichtigen wir:

- die Überwachung der korrekten Anwendung der Gesetzgebung über die Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz;
- die Unterstützung flankierender Maßnahmen, die die gesetzlichen Mittel ergänzen, verbessern und unterstützen;
- Sicherheitszielsetzungen zu unterstützen, indem sie die Motivation und die persönliche Initiative des Personals anspornen;
- die Forderung nach periodischer Anpassung der Prozeduren auf dem Gebiet der Sicherheit;
- die Forderung nach genauen Prozeduren im täglichen Ablauf der durchzuführenden Arbeiten;

- die Überwachung der Anwendung und ständigen Einhaltung fraglicher Prozeduren;
- Bewusstseinsbildungskampagnen zur Vermeidung der Routine in der Sicherheit;
- Verstärkung des Sozialdialogs.

Da bezüglich der Sicherheit auch den Personalverantwortlichen eine wichtige Aufgabe obliegt, müssen letztere unbedingt eine entsprechende Ausbildung erhalten, die sie in eine Personalführung einführt, die derart gestaltet ist, dass das Personal seine Arbeit als Aufwertung seiner Persönlichkeit empfindet.

Die Nichterfüllung von psychologischen Bedürfnissen ist eine Bedrohung für die Sicherheit und wirkt sich negativ auf die Ergiebigkeit und Qualität der Arbeit sowie auf die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen aus.



12. Arbeitszeiten

Aufgrund der Lage am Arbeitsmarkt ist es wichtig, dass jede Maßnahme, die die Beschäftigungslage bessert, begünstigt wird. Es ist in diesem Sinne wichtig, Lösungen zur Anpassung der Arbeitszeiten zu finden, die eine ausgewogenere Verteilung der Arbeit auf alle potentiellen Arbeitnehmer ermöglicht.

Zu dem Zweck fordert der LCGB:

- die Förderung der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung;
- die Schaffung von Modellen, die die Arbeitszeit verkürzen und dabei den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen;
- die Investition eines Teils der Produktivitätsgewinne in die Schaffung neuer Arbeitsplätze;
- die Schaffung von Stellen, die stärker den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen;
- eine positive Behandlung von Anträgen auf einen verlängerten Bildungsurlaub;
- längere Ausbildungszeiträume;
- in den derzeitigen Debatten über die Öffnungszeiten im Handel: eine angemessenere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Organisation ihres Privatlebens;
- die gesetzliche Festlegung der Tages- und Wochenruhezzeiten und die Bereitstellung der notwendigen Mittel zur Überwachung (in den besonders hiervon betroffenen Sparten Handel und Transport);
- im Allgemeinen die Einführung von Arbeitszeitmodellen, die besser die Berufszeit und Freizeit unter einen Hut bringen, damit eine doppelte Belastung vermieden wird. Sie führt oftmals zu noch stärkerem Stress, der Gesundheitsstörungen bei den Arbeitnehmern hervorruft;
- angesichts der Entwicklung der Arbeitslosigkeit die einheitliche Einführung eines Modells des Solidaritätsvorruhestandes, bei dem die Arbeitnehmer sich zu gleichen Bedingungen aus dem Berufsleben zurückziehen können, wie dies bei dem derzeitigen Vorruhestand aus Anpassungsgründen der Fall ist, so dass den Arbeitssuchenden eine Perspektive geboten werden kann;
- die offensivere Einführung der Fernarbeit (Heimarbeit).



13. Berufliche Wiedereingliederung und Arbeitsunfähigkeit

Bezüglich der Arbeitsunfähigkeit und der internen und externen Wiedereingliederung fordert der LCGB eine Reform, die folgende Sicherheiten bietet:

- eine Arbeitsunfähigkeitsrente nach einem bestimmten Zeitraum für diejenigen Arbeitnehmer, die ihre jüngste berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können, auch in dem Falle wo die Bemühungen um die interne und externe Wiedereingliederung nicht zu einer neuen Beschäftigung für den betroffenen Arbeitnehmer geführt haben;
- interne und externe Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmer, bei der ausdrücklich ihrer Gesundheit und ihrer körperlichen Fähigkeit zur Ausübung der neuen Tätigkeit Rechnung getragen wird;
- Erleichterungen bei der Bezahlung der Vergütungen für Arbeitnehmer in der internen Wiedereingliederung über eine einzige Stelle (Arbeitgeber oder CNS) und Zahlungen zwischen den Ämtern und dem Arbeitgeber, die keine Beeinträchtigung für die betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringt;
- für Arbeitnehmer in der internen und externen Wiedereingliederung: Erhalt der persönlichen Lohnerhöhungen bis zum Antritt des Vorruhestandes, die im Kollektivvertrag vorgesehen sind (ohne Reduzierung eventuell gezahlter Zuschläge);
- die komplette Abschaffung der 52-Wochen-Krankheitsdauerklausel um den automatischen Verlust der Krankenversicherung und des Arbeitsplatzes zu verhindern;
- für jeden kranken Arbeitnehmer: die Bearbeitung seiner Akte binnen einer angemessenen Frist ohne administrative Beeinträchtigungen.



I 4. Soziale Sicherheit

Angesichts der Herausforderung der Finanzierung der Sozialen Sicherheit wird der LCGB sich im Bereich der Alters- und Krankenversicherung gegen jede Verschlechterung der Sozialleistungen wehren. Vor allem im Rahmen der Altersversicherung darf sich keine Reform über die Regeln der heute gegebenen Versprechen hinwegsetzen. Zudem spricht sich der LCGB gegen die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters aus.

In einem Land, in dem praktisch 45% Nicht-Luxemburger leben, die in Luxemburg einer Beschäftigung nachgehen aber ihre Laufbahn oft in einem anderen Land begonnen haben, ist es im Interesse des LCGB, bilaterale Abkommen mit Partnergewerkschaften in den Herkunftsländern dieser Menschen zu schließen, um diese ebenfalls – vor allem in der Altersversicherung und Krankenversicherung – optimal zu betreuen.

In diesem Sinne setzt sich der LCGB ein für:

- die Festlegung und Anwendung von alternativen und zusätzlichen Finanzierungsquellen;
- die Abschaffung der Bemessungsgrenze der Beiträge für Naturalleistungen der Krankenversicherung;
- die Senkung der Schwelle der monatlich 64 Mitgliedschaftsstunden für die Einberechnung des Monats in der Laufbahn im Hinblick auf die Berechnung der Rentenansprüche;
- die erhebliche Anhebung gewisser Krankenversicherungsleistungen – Zahnpflege, Brillen, Kontaktlinsen usw. Die Leistungen und Dienste der Krankenversicherung müssen das vorrangige Ziel der Verteidigung der Interessen der Kranken-versicherten erfüllen;
- die Einführung des Systems der ärztlichen Abrechnung mit der Gesundheitskasse und des Prinzips, dass die Rechnungen den Versicherten zur Information ausgehändigt werden, um auf diese Weise die Kontrolle zu erleichtern und Missbrauch seitens der Ärzte zu vermeiden;
- eine Reform des Urlaubs aus familiären Gründen;
- die Erweiterung des Systems der Dienstleistungsschecks für Pendler zwecks der Inanspruchnahme von Leistungen im Großherzogtum sowie der sonstigen Möglichkeiten dieses Vorteils;
- den effizienten Patientenschutz bei Kunstfehlern.

I 5. Indexierung der Löhne und Gehälter, Kaufkraft und Steuern

Das Programm des konjunkturellen Aufschwungs der Regierung im Zuge der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise wird den Haushalt des Staates in den kommenden Jahren erheblich belasten.

Darüber hinaus machen die Folgen der Krise sich ebenfalls bei den laufenden Einnahmen des Staates und der Sozialen Sicherheit, die rückläufig sind, bemerkbar.

Wenn einerseits feststeht, dass die Maßnahmen der Regierung eine entscheidende Rolle dabei gespielt haben, eine Verschlimmerung der Krise oder gar den Zusammenbruch des Bankensystems zu vermeiden, muss andererseits auch auf eine sozial verträgliche Verteilung der Konsequenzen der Krise geachtet werden.

In diesem Sinne setzt sich der LCGB ein für:

- die unangetastete Wahrung des Systems der Lohnindexierung, das den einzigen wirklichen Schutz der Kaufkraft darstellt;
- eine Politik, die die unabdingbaren finanziellen Mittel dem Beschäftigungsfonds zur Verfügung stellt;
- die regelmäßige Angleichung der Besteuerungssätze an den Index;
- gegen jede Politik, die versucht, die indirekten Steuern anzuheben.

16. Einsatz für die Grenzgänger

Die Zahl der französischen, belgischen und deutschen Pendler, die im Großherzogtum beschäftigt sind, steigt un-aufhörlich. Es handelt sich zurzeit um 150.000 Personen, die täglich zwischen Luxemburg und ihrem Wohnsitz pendeln. Dies sind annähernd 42% der Stellen im Großherzogtum Luxemburg.

Wenngleich es heutzutage normal erscheint, auf der anderen Seite der Grenze beschäftigt zu sein, sind die Grenz-gänger dennoch mit verschiedenen Gesetzen, die nicht immer geordnet, manchmal kompliziert und noch viel zu oft unbekannt sind, konfrontiert.

Der LCGB wird sich, wie übrigens schon seit Jahrzehnten, weiterhin für die Gleichbehandlung der Pendler einsetzen und deren Interessen und Belange in steuerlichen Dingen, in der Sozialen Sicherheit und Mobilität, verteidigen und sie über ihre Rechte umfassend informieren.

Zur Verstärkung seiner Aktionen und um der grenzüberschreitenden Realität zu entsprechen, setzt der LCGB seine enge Zusammenarbeit mit seinen Partnergewerkschaften – der CSC in Belgien und der CFDT und CFTC in Frankreich – fort.

Bezüglich der Grenzgänger wird der LCGB sich unter anderem für die nachstehenden Ziele einsetzen:

- den jetzigen Diskriminierungen bei den Familienleistungen ein Ende setzen, insbesondere im Falle von Berufslaufbahnunterbrechungen und bei den Dienstleistungsschecks;
- Erweiterung der Nutzung der Pflegeversicherungsleistungen;
- im Falle der belgischen Kollegen: Verteidigung des luxemburgisch-belgischen Steuerabkommens und des derzeit geltenden UEBl-Abkommens;
- Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Grenz-gänger in der Besteuerung gegenüber der geltenden Steuerbestimmungen für Einheimische;
- Beharren auf einer konzertierten grenzüberschreitenden Mobilität und Mobilitätspolitik in Einklang mit den Nachbarländern durch die Verbesserung des Angebotes an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Landes hinaus (Bus, Bahn, Carsharing...);
- Hochwertige zweisprachige Infos für die Grenz-gängerkollegen;
- Die Luxemburger Regierung, zum Abschluss von Abkommen mit Frankreich, Belgien und Deutschland antreiben, damit alle Pendler das Recht auf politischen Urlaub und sonstigen Sonderurlaub haben;
- im Falle der Arbeitnehmer mit gemischter Rentenversicherung: Analyse der Schwierigkeiten mit den verschiedenen Systemen, vor allem dem unterschiedlichen gesetzlichen Rentenalter je nach Land.
- Ausdehnung des Anspruches auf Hilfe bei der Wiederbeschäftigung an einem neuen Arbeitsplatz auch in einem der Nachbarländer des Großherzogtums.



17. Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung

Der Grundgedanke der nachhaltigen Entwicklung ist der Schutz unserer Umwelt und der natürlichen Ressourcen für die Deckung des Bedarfs unserer Generation ohne Beeinträchtigung der Möglichkeiten künftiger Generationen und zwar durch die Anwendung von ausgewogenen Maßnahmen zwischen Umwelt, Wirtschaft und Sozialwesen.

Diese Herausforderungen, die Bevölkerungsentwicklung, das Wirtschaftswachstum und ganz zu schweigen von der Zunahme der Grenzgänger, erfordern bestimmte Anpassungen der Infrastrukturen des Großherzogtums.

Der Mangel an Bildungseinrichtungen ist nicht zu verkennen. Für gewisse Gegenden des Landes sowie bestimmte Straßen- und Eisenbahnabschnitte entspricht der derzeitige Zustand nicht mehr den realen Anforderungen. Es sind beträchtliche Investitionen für die Gewährleistung des Wachstums in unserem Lande erforderlich.

Der LCGB unterstützt Maßnahmen, die Fortschritte auf folgenden Gebieten versprechen:

- Analyse der derzeitigen Situation im Vergleich zum tatsächlichen Bedarf an öffentlichen Verkehrsmitteln sowie an Wohnungen und sonstigen, für die gesellschaftliche Entwicklung absolut erforderlichen Infrastrukturen;

- Ausführung der Pläne auf den Gebieten „Verkehr“, „Wohnung“, „Gewerbezone“, „Schulen“ und „Landschaften“ (Raumordnung) und dringende Investitionen im Zuge derselben;
- Ausarbeitung eines Leitfadens unter Bezugnahme auf die Initiativen der Sektorischen Pläne, in denen die jeweiligen Prioritäten festgelegt werden;
- Versorgungssicherheit in punkto Trinkwasser, Elektrizität und Gas zu sozialverträglichen Preisen für alle Verbraucher;
- Förderung der nachwachsenden Rohstoffe (erneuerbare Energie) sowie sämtlicher Maßnahmen, die zu einer ausgewogenen CO²-Emissions- und Energiebilanz auf nationaler Ebene beitragen sowie vor allem die Aufstellung von Energiebilanzen im Bereich des Wohnungswesens;
- Diversifizierung der Wirtschaft des Landes durch Ansiedlung neuer Tätigkeiten und Betriebe, die umweltverträglich sind und Güter und Dienstleistungen mit hohem Mehrwert schaffen.



18. Europäische und internationale Angelegenheiten

Aufgrund der zunehmend wichtigen Rolle und des stärkeren Einflusses der Europäischen Union (EU) in den Bereichen, die die europäischen Arbeitnehmer betreffen, dürfen die Gewerkschaften ihre Tätigkeiten nicht auf eine rein nationale Ebene beschränken.

Durch seine Mitgliedschaft beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und beim Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) bringt sich der LCGB stärker in die europäische und internationale Gewerkschaftspolitik ein.

Um seine auf internationaler und europäischer Ebene eingegangenen Verpflichtungen fortzusetzen, wird der LCGB sein europäisches Aktionsprogramm in drei vorrangige Richtungen aufbauen:

1. Verstärkung des europäischen Sozialdialogs

Der im Vertrag über die Einrichtung der Europäischen Gemeinschaft verankerte europäische Sozialdialog ist ein Eckstein des europäischen Sozialmodells. Er umfasst u.a. die Diskussionen, Verhandlungen und Aktionen sämtlicher europäischen Sozialpartner. Insbesondere sieht der europäische Sozialdialog die Einbeziehung der Sozialpartner in die Beratungen auf europäischer Ebene, bezüglich einer ganzen Bandbreite von beschäftigungs-spezifischen und sozialen Angelegenheiten vor.

Weil der Sozialdialog eindeutig die Grundlage für die europäische, soziale Integration darstellt, wird der LCGB sich für die folgenden Ziele einsetzen:

- Förderung des Bewusstseins im Großherzogtum Luxemburg für die Ergebnisse des europäischen Sozialdialogs (Rahmenabkommen, Aktionsrahmen und Arbeitsprogramme, die von und zwischen den europäischen Sozialpartnern erarbeitet werden);
- Garantie einer aktiven Teilnahme an Verhandlungen von Abkommen zwischen den Sozialpartnern hinsichtlich der Verteidigung der bereits etablierten europäischen Sozialnormen und der Unterstützung der anderen EU-Mitgliedsstaaten beim Erreichen eines Sozialschutzes, der mit dem heute in Luxemburg geltenden Schutz vergleichbar ist;

- Vermeidung, dass der Abschluss eines Rahmenabkommens zwischen europäischen Sozialpartnern, der sich auf soziale Minima unter denen Luxemburgs bezieht, dazu führt, dass die gesamte luxemburger Sozialgesetzgebung auf niedrigere Niveaus gebracht wird;
- Schaffung eines speziellen Raums auf der Webseite für die konkrete Umsetzung der Abkommen mit den europäischen Sozialpartnern im Großherzogtum Luxemburg.

2. Verteidigung der sozialen Minima in der Europäischen Union

Der LCGB ist davon überzeugt, dass der Binnenmarkt erst dann erreicht ist, wenn ein Minimum an sozialen Normen in Europa beachtet wird.

Der LCGB beabsichtigt in diesem Sinne die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

- Aktive Unterstützung der EGB-Forderungen nach der Annahme eines Protokolls des sozialen Fortschritts in den europäischen Verträgen und Abkommen, damit gewährleistet wird, dass soziale Rechte nicht den wirtschaftlichen Freiheiten untergeordnet werden;
- Konkrete und gezielte Schritte bis zur Einführung von Mindestlöhnen in allen Mitgliedsländern der EU per Gesetz oder Kollektivvertragsverhandlungen (je nach dem Reichtum des Landes);
- Die Arbeitszeitenrichtlinie;
- Unterstützung und Überwachung jeder Überarbeitung der Entsenderichtlinie von Personal zur Stärkung deren schützender Wirkung auf entsendetes Personal, auch um den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit zu geben, selber zu bestimmen, was unter ihre eigene öffentliche Ordnung fällt.



3) eine bessere Koordination der europäischen Gewerkschaftspolitik

Bereits vor der Wirtschafts- und Finanzkrise gewannen die Konturen eines sozialen Europas nur sehr langsam an Schärfe.

Das Hauptziel war und ist die Vollbeschäftigung. Um Fortschritte in der Sozialpolitik und im Kampf gegen die steigende Arbeitslosigkeit zu erzielen, sind mehr europäische

Initiativen und eine bessere Koordination zwischen den einzelstaatlichen Maßnahmen erforderlich.

In diesem Sinne wird der LCGB sich einsetzen für:

- die aktive und systematische Einbringung in folgende Themenbereiche im EGB und seinen verschiedenen Strukturen;
- Kollektivvertragsverhandlungen;
- Beteiligung der Arbeitnehmer;
- Chancengleichheit;
- Kampf gegen Diskriminierungen;
- sozialen Schutz;
- sozialen Zusammenhalt.
- Entwicklung eines effizienten Kommunikationssystems für eine bessere Verbreitung von aktuellen europäischen Themen innerhalb der Strukturen des EGB.

19. Konsequenzen der internationalen Krise

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise, in der wir momentan leben, sind nicht nur in den Betrieben sowie in der Beschäftigung spürbar, sondern auch bei den öffentlichen Finanzen und stellen uns vor außer-gewöhnliche Herausforderungen.

Alle internationalen Instanzen diskutieren über diese Krise und ihre Ursachen, aber bis jetzt sehen wir noch nicht einmal erste Umriss für eine neue Reglementierung der internationalen finanziellen Spekulation, das Treiben der „Hedgefonds“, der „private equity fonds“ oder der finanziellen Verwaltung der multinationalen Gesellschaften.

Wir fordern von der Europäischen Kommission sowie vom G20, dass Instrumente eingesetzt werden, die nicht vornehmlich die Interessen der Aktionäre stärken, sondern den Arbeitnehmer ins Zentrum der wirtschaftlichen und finanziellen Aktivität rücken.

**Verabschiedet vom
58. Nationalkongress des LCGB,
am 20. und 21. November 2009 in Strassen.**

Schlussresolution des 58. Nationalkongresses des LCGB

(die französische Version ist maßgebend)

Die Delegierten des 58. LCGB-Nationalkongresses vom 20. und 21. November 2009 in Strassen,

- nachdem sie den Aktivitätsbericht, den Finanzbericht und den Bericht der Überwachungskommission betreffend die abgelaufene Mandatsperiode von fünf Jahren angenommen haben;
- nach einer eingehenden Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Lage unseres Landes und der Situation am Arbeitsmarkt im Besonderen sowie einer Analyse der gewerkschaftlichen Lage;
- nach Annahme der Anträge und spezifischen Resolutionen über die künftigen Aktivitäten der Gewerkschaft, den nationalen und europäischen Sozialdialog, die Aspekte der Sozialpolitik, die Gleichstellungspolitik und den Index;
- nach Ausarbeitung, breiter Diskussion innerhalb der LCGB-Strukturen und Annahme eines fünf-jährigen Aktionsprogramms;
- stellen mit Zufriedenheit fest, dass der LCGB sich während der letzten Mandatsperiode weiterentwickelt hat und die Ziele in Bezug auf die Mitgliederentwicklung und die Umsetzung seiner Positionen als national repräsentative Gewerkschaft erreicht hat, dies sowohl innerhalb der Unternehmen als auch auf nationaler Ebene;
- sprechen dem Zentralvorstand und dem Exekutivvorstand ihr Vertrauen aus und danken ihnen für die geleistete Arbeit.

Die Delegierten des 58. Nationalkongresses bestätigen und bekräftigen die Wichtigkeit der vorangegangenen Resolutionen und Anträge und unterstreichen ihre Dringlichkeit indem sie der Leitung des LCGB ein Mandat erteilen um alles zu unternehmen damit eine soziale Lösung der aktuellen Krise gefunden wird.

Hintergrund: eine Finanz- und Wirtschaftskrise seit 2008

Die Finanzkrise des Jahres 2008, die auf die Realwirtschaft übergriff, wird erst dann beendet sein, wenn ihre Auswir-

kungen auf den Beschäftigungsmarkt überwunden sind. Auch wenn einzelne Wirtschaftsbranchen oder die Börse besseren Zeiten entgegensteuern, bedeutet dies noch lange nicht, dass die Krise bereits vorbei sei. Die Folgen der Krise auf die Beschäftigungslage sind verheerend. Kurzarbeiter, zusätzliche Arbeitslose, entlassene Grenzgänger, Leiharbeiter, Arbeitnehmer in prekären Beschäftigungsverhältnissen, sowie weibliche und ältere Arbeitnehmer tragen die Konsequenzen dieser Entwicklung voll und ganz. Die Zahl der Kurzarbeiter steigt über alle Massen. Der LCGB ruft alle zur Solidarität auf, auch jene, die in unserer Gesellschaft die direkten Auswirkungen dieser Krise noch nicht verspüren. Es geht hierbei um den Erhalt der sozialen Kohäsion, einer Schlüsselfunktion unserer Gesellschaft.

Auch die öffentlichen Haushalte sind nachhaltig von dieser Krise betroffen. Hinzu kommt die Gefahr einer Destrukturierung unserer Wirtschaft und insbesondere unserer Industrie: der Finanzplatz geriet ins Wanken, viele Industrieunternehmen, die Zulieferbetriebe für die Automobilindustrie sind sowie die Logistikunternehmen sind direkt von der Krise betroffen worden. Die hohe Zahl der Anträge für Kurzarbeit zeugt hiervon. Die kleinen und mittleren Unternehmen erleiden das generell schlechte Geschäftsklima und riskieren ihrerseits auch in die Krise abzurutschen.

Das Engagement des LCGB angesichts der Krise

Angesichts der Krise und der großen Umwälzungen, die daraus in den Unternehmen und der Gesellschaft erfolgen, ist der LCGB verpflichtet zu handeln. Ziel ist es, die existenzielle Grundlage der Arbeitnehmer zu gewährleisten, den Beschäftigungserhalt („maintien dans l'emploi“) zu garantieren, kurzum den Arbeitnehmern alle nötigen und nützlichen Mittel zu geben damit sie weiterhin über eine Beschäftigung verfügen, die es ihnen erlaubt ein würdiges Leben zu führen und, über diesen Anspruch hinaus, die Möglichkeit haben sich in einem Umfeld ständiger Wechsel voll und ganz zu behaupten.

Um dieser Zielsetzung gerecht zu werden ist es unerlässlich, dass der LCGB eine Politik definiert, die den neuen Begebenheiten Rechnung trägt. Hierfür hat der LCGB ein Aktionsprogramm erarbeitet, welches sich den künftigen Herausforderungen annimmt.

Für eine Gewerkschaftsorganisation ist die Kollektivvertragspolitik heute das wichtigste Instrument um allen Arbeitnehmern reelle Perspektiven zu eröffnen.

Demzufolge setzt sich der LCGB künftig ein:

- für den strikten Respekt der Tarifautonomie der Sozialpartner;
- für eine wirkliche Erneuerung der Kollektivvertragspolitik indem für die Gesamtheit der Arbeitnehmer Kollektivverträge verhandelt werden, die den realen Begebenheiten in den Unternehmen und Wirtschaftsbranchen entsprechen;
- für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der individuellen Löhne mittels linearer Lohnerhöhungen;
- für den Respekt der Vorzüge der respektiven Kollektivverträge, die im Zuge des Einheitsstatuts in einen einzigen Kollektivvertrag münden. Hier muss auch das Prinzip der Wahl der besten Praktiken vorherrschen;
- für eine punktuelle Anpassung des Arbeitsrechts in der Folge des Einheitsstatuts, mit dem Ziel eine wirkliche Absicherung der Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsverhältnis zu gewährleisten;
- für verbesserte Maßnahmen des Beschäftigungserhalts („maintien dans l'emploi“) und die Absicherungen der Existenzen bei konjunkturellen oder strukturellen Schwierigkeiten oder im Falle eines Konkurses des Arbeitgebers;
- für die generelle Einführung eines Vorruhestandmodells, welches es Arbeitnehmern ermöglicht sich zu den gleichen Bedingungen aus dem aktiven Arbeitsleben zurückzuziehen wie bei der derzeitigen „préretraite ajustement“;
- für spezifische Maßnahmen um die Lage älterer Arbeitnehmer sowie von schwer vermittelbaren Stellensuchenden zu verbessern;
- gegen jede Verschlechterung der Arbeitsbedingungen;
- für Verbesserungen des Arbeitsklimas.

Die Globalisierung, die Informationsgesellschaft, der wissenschaftliche Fortschritt sind Phänomene, denen wir alltäglich begegnen. Künftig wird die Stellung eines Jeden in der Gesellschaft davon abhängig sein, inwieweit er sich zeitlebens immer neues Wissen aneignen konnte. Es wird also eine vorrangige Aufgabe sein, die Arbeitnehmer an lebenslanges Lernen heranzuführen.

Im Rahmen der gewerkschaftlichen Bildungstätigkeit wird der LCGB sein Bildungsprogramm dahingehend weiterentwickeln, dass die bereitstehenden Mittel bestens den Bedürfnissen der Militanten und Mitglieder, aber auch den Erfordernissen der Gewerkschaft angepasst sind. Die Identifizierung, die Solidarität und der Zusammenhalt mit und im LCGB werden hiermit weiter gestärkt.

Bezüglich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wird die Politik des LCGB weiterhin ausgerichtet sein auf:

- die korrekte Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Sicherheit, Gesundheit und die Ergonomie am Arbeitsplatz;
- die Förderung aller begleitenden Maßnahmen, die die diesbezügliche Gesetzgebung vervollständigen, verbessern und unterstützen;
- die Intensivierung des Sozialdialogs in diesen Bereichen.

Angesichts der Beschäftigungslage müssen alle Maßnahmen zur Verbesserung der Situation getroffen werden; hierbei gilt es die Arbeitszeiten dahingehend zu gestalten, dass eine gerechtere Verteilung der Arbeit unter den potenziellen Arbeitnehmern gewährleistet wird.

Die heutige Finanz- und Wirtschaftskrise, deren Auswirkungen auf die Unternehmen und die Beschäftigung, aber auch auf die öffentlichen Finanzen, sich bemerkbar machen, stellt uns vor gewaltige Herausforderungen.

Alle internationalen Instanzen diskutieren über die Krise und ihre Ursachen. Wir sehen aber bisher noch nicht einmal den Ansatz einer Neuregelung betreffend die internationale Finanzspekulation, das Gebaren der Hedge Funds oder der Private Equity Funds. Auch das Finanzgebaren von großen multinationalen Firmen wurde bisher nicht neu reglementiert.

Wir fordern daher von der EU-Kommission und dem G-20, dass Instrumente geschaffen werden, die nicht vorrangig die Interessen der Aktionäre wahren, sondern die die Arbeitnehmer endlich in den Mittelpunkt der Wirtschafts- und Finanzaktivitäten rücken.

Der Index

Das System der automatischen Anpassung der Löhne und Pensionen an die Preisentwicklung (Index) ist ein Garant gegen den Kaufkraftverlust der Bürger und ein wesentliches Element des sozialen Friedens in unserem Land.

Deswegen:

- verlangt der LCGB, dass das Tripartite-Abkommen von 2006 respektiert wird und es zum 31.12.2009 ausläuft;
- verlangt der LCGB unmissverständlich, dass der Indexmechanismus zum 1.1.2010 wieder eingeführt wird;
- müssen die Indexanpassungen an den Erfallsdaten („cote d'application“) in Kraft treten;
- wird der LCGB keine Veränderungen zulassen, die den Kaufkraftverlust nicht voll ausgleichen;
- wird demzufolge der LCGB für diesbezügliche Verhandlungen nicht zur Verfügung stehen.

Soziale Sicherheit

Die nationale Solidarität, die Solidarität zwischen den Generationen, die Gerechtigkeit, der Zugang für alle zu den Leistungen sowie die Qualität der Leistungen, also die Grundprinzipien unseres Sozialversicherungswesens müssen auch weiterhin erhalten bleiben. Der Fortbestand unseres Sozialversicherungswesens muss gewährleistet werden indem gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen sowie den daraus entstehenden neuen Bedürfnissen Rechnung getragen wird.

Der LCGB fordert:

- alternative und zusätzliche Finanzierungsquellen;
- eine Neudefinierung der Invalidität;
- eine Reform der beruflichen Wiedereingliederung („reclassement“);
- ein Statut für Arbeitnehmer im „Reclassement“;
- eine Reform der Aufgaben des „Contrôle médical de la sécurité sociale“, der Arbeitsmedizin sowie der Ärzte der Adem;
- eine Reform der Auszahlungsweise des Krankengeldes;
- die Aufhebung des Gesetzes vom 21. Dezember 2004 betreffend den Verlust der Krankenversicherung nach 52 Wochen Krankheit und/oder Unfall;



- effiziente Qualitätskontrollen im Gesundheits- und Pflegewesen;
- eine Reform der Unfallversicherung entsprechend der Position der Arbeitnehmergruppe des Wirtschafts- und Sozialrates.

Betreffend das Rentenwesens:

- fordert der LCGB, dass die gesetzliche Rentenversicherung die tragende und ausreichende Säule bleiben muss um ein würdiges Leben im Alter zu gewährleisten;
- fordert der LCGB alternative und zusätzliche Finanzierungsquellen;
- weist der LCGB ein Anheben des legalen Renteneintrittsalters zurück;
- fordert der LCGB die Wahrung der Rechte und Ansprüche der aktuellen Rentner sowie der aktuellen Arbeitnehmer;
- fordert der LCGB den Erhalt und die Weiterentwicklung der Vorruhestandsregelungen;
- fordert der LCGB die flexible Altersrente.

Demokratisierung der Wirtschaft mittels einer modernen Mitbestimmung der Beschäftigten

Seit 1974 ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb ein wesentliches Element des sozialen Friedens in Luxemburg. Die Veränderungen der Arbeitswelt innerhalb der letzten 35 Jahre, die Veränderungen in der Wirtschaft und die Einführung des Einheitsstatuts erfordern eine Modernisierung der Gesetzgebung über die Mitbestimmung.

Das Regierungsprogramm sieht eine Reform der Mitbestimmungsgesetze vor, die letztlich zu einer wirklichen Demokratisierung der Arbeitswelt in modernen Unternehmen führen muss.

Deswegen fordert der LCGB:

- für die Personalvertreter einen absoluten Schutz gegen Kündigungen;



- eine Absicherung der Löhne und Karrieren aller Personalvertreter sowie eine Definition ihrer Beziehungen zu den national repräsentativen Gewerkschaften;
- um zu gewährleisten, dass die Personalvertreter ihr Mandat unabhängig ausüben können, eine substanzielle Verbesserung der Mittel durch eine Erhöhung des „crédit d'heures“ und einer vollständigen Freistellung ab 250 Beschäftigten;
- eine bessere Unterstützung mittels interner und externer Expertisen sowie eine verbesserte Weiterbildung für Personalvertreter;
- eine wirkliche Transparenz in Sachen Information und Konsultation sowie bei der entscheidungsfähigen Mitbestimmung der Arbeitnehmer;
- einen Zugang der Arbeitnehmervertreter zu den Verwaltungsräten, unabhängig von der jeweiligen juristischen Form der Unternehmen;
- ein Mitbestimmungsrecht betreffend die Chancengleichheit der Arbeitnehmer.

Politik der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern und Repräsentativität der Frauen in den Strukturen des LCGB

Wenn der LCGB die Frage nach der Gleichbehandlung der Geschlechter im Rahmen der Kollektivvertragspolitik in Angriff nimmt, so verlangt er auch, dass die Politik sich konkret gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und für die Eliminierung von Stereotypen auf dem Arbeitsmarkt einsetzt.

Wenn das Aktionsprogramm, das anlässlich des 55. LCGB-Nationalkongresses im Jahr 1996 angenommen wurde und seine Früchte getragen hat, so muss man doch feststellen, dass im Laufe der letzten fünf Jahre die Repräsentativität von Frauen an Elan verloren hat. Deshalb muss dieses Programm neu aufgelegt und alles unternommen werden, um die Repräsentativität von Frauen auf Gewerkschaftsebene zu verstärken.

Die Grenzgänger

Luxemburg zählt aktuell ca. 150.000 Grenzgänger (ca. 42% der Beschäftigten). Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wird der LCGB verstärkt Grenzgänger in seine gewerkschaftliche Aktion einbinden.

In dieser Hinsicht wird der LCGB stärker mit den Gewerkschaften der Großregion und den existierenden gewerkschaftlichen Strukturen zusammen arbeiten. Hierzu gehören der „IGR Saar-Lor-Lux-Trier/Westpfalz“, die „Gewerkschaftliche InterRegionale im Dreiländereck“ und die „Gewerkschaftliche Plattform der Großregion“. Auch wird der LCGB seine bilateralen Beziehungen mit den Gewerkschaften in Belgien, Frankreich und Deutschland vorantreiben.

Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung

Der Grundgedanke der nachhaltigen Entwicklung besteht darin, die Umwelt und die natürlichen Ressourcen zu erhalten und den Bedürfnissen der aktuellen Generation gerecht zu werden ohne die Chancen zukünftiger Generationen zu gefährden. Dies anhand von ausgeglichenen Maßnahmen zwischen den Bereichen Umwelt, Wirtschaft und Sozialem. Die Herausforderungen, welche nachhaltige Entwicklung und demographische Entwicklung an uns stellen, erfordern substantielle Investitionen und Weiterentwicklungen der Infrastrukturen, die den realen Bedürfnissen nicht gerecht werden.

Um die CO²-Emissionen zu verringern und ein zukünftiges Wachstum Luxemburgs zu sichern, unterstützt und ermutigt der LCGB jede Maßnahme, die folgende Entwicklungen vorantreibt:

- die Diversifikation unserer Wirtschaft über eine stärkere Ansiedlung neuer, umweltverträglicher Gewerbe und Industrien, die Güter bzw. Dienstleistungen mit hohem Mehrwert schaffen;
- die Analyse der realen Bedürfnisse bzgl. des öffentlichen Transports, des Wohnungsbaus und aller anderen Infrastrukturen, welche unabdingbar für die Entwicklung der Gesellschaft und die Umsetzung der betreffenden Sektorellen Pläne sind;
- die Förderung erneuerbarer Energien;
- die Versorgungssicherheit mit Trinkwasser, elektrischer Energie und Naturgas zu sozial annehmbaren Preisen für alle Konsumenten.



Wie bereiten wir das Großherzogtum der Zukunft vor?

Die Bedeutung der Forschung wird regelmäßig in den Vordergrund gerückt und große Summen werden in diese Bereiche investiert. Allerdings bleibt abzuwarten, ob unsere Wirtschaft die entsprechenden Früchte ernten wird. Wenn man davon ausgeht, dass die Arbeitnehmer sich in Luxemburg zukünftig einer Beschäftigung zuwenden müssen, welche höhere Qualifikationen voraussetzt, so muss man Mittel und Wege finden, die Unternehmen zu ermutigen diese Art von Arbeitsplätzen in unserem Land zu schaffen, die Jugendlichen im Rahmen ihrer schulischen Laufbahn entsprechend zu orientieren und die Arbeitnehmer einzuladen, sich entsprechend fortzubilden.

Initiativen wie „Luxemburg, Einkaufszentrum der Großregion“ oder „Luxemburg als internationale Logistkdrehscheibe“ sind Konzepte, welche in den Vordergrund gerückt werden. Die Spitzentechnologie-, Biotechnologiesektoren und die Weiterentwicklung bestehender, wichtiger Bereiche im Rahmen von Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen müssen anvisiert werden. Wichtig ist, dass diese Ideen nicht beim Konzept enden, sondern dass sie über eine strukturierte Vorgehensweise zu Erfolgen werden.

Der LCGB muss die Bedeutung einer Weiterentwicklung der Wirtschaft aufzeigen, welche die Industrie nicht verschmäht. Die Beschäftigung in diesem Bereich und die wirtschaftlichen Verknüpfungen mit anderen Sektoren sind für unser Land überlebenswichtig.

Die Politik muss den Rahmen setzen, der eine Entwicklung der Gesellschaft zulässt. Der LCGB will sich anhand der vorliegenden Resolutionen, welche die Grundlagen seiner zukünftigen gewerkschaftlichen Aktion bilden, engagieren.

Nach der Überzeugung des LCGB, das entscheidende Element der christlichen Soziallehre, muss bei jedem Schritt die Interessen und das Wohl des Menschen über den Interessen des Kapitals stehen. Die Humanisierung der Arbeit, die Demokratisierung der Arbeitswelt und insbesondere der Mensch müssen im Mittelpunkt einer jeden Entscheidung und Aktion stehen.

Die Delegierten des 58. Nationalkongresses des LCGB rufen alle Arbeitnehmer, Lehrlinge, Schüler und Studenten auf, sich gewerkschaftlich im LCGB zu organisieren und diesen weiter im Interesse aller Arbeitnehmer unseres Landes zu stärken. Der LCGB erklärt, alles Mögliche zu unternehmen, damit die vom 58. Nationalkongress getroffenen Beschlüsse und die gestellten Forderungen umgesetzt werden.

**Verabschiedet vom
58. Nationalkongress des LCGB,
am 20. und 21. November 2009 in Strassen**

