

AM ASAZ FIR FAIRNESS A  
SOZIAL GERECHTEGKEET



Das Aktionsprogramm  
und die Resolutionen  
des 59. LCGB-  
Nationalkongresses

**(29. November 2014 in Mondorf)**

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>I. Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>II. Das LCGB-Aktionsprogramm</b>	<b>4</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2. Gesundheit und Sozialversicherung</b>	<b>4</b>
A. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	4
B. Arbeitsmedizin	5
C. Sozialversicherung	6
<b>3. Arbeitsrecht</b>	<b>8</b>
A. Erforderliche allgemeine Verbesserungen des Arbeitsrechts	8
B. Arbeitszeiten	8
C. Integrale Lohnfortzahlung	8
D. Wiedereingliederungshilfe	9
E. Kündigungsschutz	9
<b>4. Existenzabsicherung</b>	<b>10</b>
A. Neue Wege im Kampf gegen Arbeitslosigkeit: Das „CDR“-Modell des LCGB	10
B. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit	10
C. Berufliche Wiedereingliederung	11
D. Problematik der 52 Krankheitswochen	12
<b>5. Kaufkraft</b>	<b>12</b>
A. Indexierung	12
B. Steuern	12
<b>6. Familienpolitik</b>	<b>13</b>
A. Wohnungswesen	13
B. Familienleben	13
<b>7. Chancengleichheit und Gleichberechtigung</b>	<b>13</b>
A. Gleichberechtigung von Frauen und Männern	14
B. Kampf gegen Diskriminierung	14
C. Erstausbildung und Weiterbildung	14
<b>8. Tarifvertragspolitik und Sozialdialog</b>	<b>15</b>
A. Tarifvertragspolitik	16
B. Sozialdialog in den Unternehmen	16
<b>9. Einsatz zu Gunsten der Grenzgänger</b>	<b>16</b>
A. Leben und Arbeiten in der Großregion	17
B. Grenzüberschreitende Mobilität	17
<b>10. Internationale, europäische und regionale Angelegenheiten</b>	<b>18</b>
<b>11. Leistungen und Service des LCGB</b>	<b>19</b>
<b>III. LCGB-Resolution gegen den Gesetzesentwurf zur Reform des Mitbestimmungsgesetzes</b>	<b>21</b>
<b>IV. Schlussresolution des 59. LCGB-Nationalkongresses</b>	<b>22</b>

# I. VORWORT



Der 59. LCGB-Nationalkongress stand unter dem Motto „Im Einsatz für Fairness und soziale Gerechtigkeit“.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die öffentlichen Finanzen mit sich gebracht. Daraus resultiert eine kontinuierliche Steigerung der Arbeitslosigkeit, allen voran der Jugendarbeitslosigkeit, sowie einen immer grösser werdenden Druck auf die Sozialversicherung, welche den größten Teil der Haushaltsausgaben darstellen. Die Arbeitnehmer als Versicherte laufen somit die doppelte Gefahr hier leer auszugehen, da die Regierungspolitik sich vor allem auf eine Haushaltssanierung konzentriert.

Angesichts dieser zahlreichen Herausforderungen hat unsere Gewerkschaft es sich zum Ziel gesetzt, sich entschieden für den Erhalt und die Verbesserung unseres Sozialversicherungssystems, eine Reihe von allgemeinen Verbesserungen im Arbeitsrecht und im Bereich der Familienpolitik, die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer in Krisenzeit und im Falle einer Krankheit, den Kaufkrafterhalt, Chancengleichheit und Gleichbehandlung sowie die Modernisierung der Kollektivvertragspolitik und des Sozialdialogs in den Unternehmen einzusetzen.

Auf interner Ebene möchte der LCGB seine Dienstleistungen anpassen, vervollständigen und modernisieren, um so den Mitgliedern neue Angebote im Bereich des juristischen Beistands und der Einstellungschancen von Arbeitnehmern anzubieten.

Der LCGB-Nationalkongress hat die Hauptschwerpunkte unserer Gewerkschaftsaktivität für die fünf kommenden Jahre festgelegt. Das Aktionsprogramm, die Resolution zur Reform der Mitbestimmungsgesetze sowie die Schlussresolution unseres Nationalkongresses vom 29. November 2014 geben sich kämpferisch und fordernd und zielen strikt darauf ab, die Interessen der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Unsere Botschaft ist der konsequente Einsatz für mehr soziale Gerechtigkeit und eine gerechtere Gesellschaft.

**Patrick DURY**  
LCGB-Nationalpräsident

# II. DAS LCGB-AKTIONSPROGRAMM

## I. Einleitung

Die Wirtschafts- und Finanzkrise, die sich sowohl auf die Unternehmen auswirkt, was die Beschäftigung angeht, als auch auf die öffentlichen Finanzen, stellt uns vor außergewöhnliche Herausforderungen.

Die Auswirkungen der Krise sowie ihre Ursachen werden im Zusammenhang mit Inflation, Konsolidierung und Sanierung der öffentlichen Finanzen breit diskutiert. Die öffentliche Verschuldung führt zweifellos zu einem erhöhten Druck auf die Sozialversicherung, die den größten Teil der Haushaltsausgaben ausmacht. Die Gefahr, dass es zu Einbrüchen bei der Sozialversicherung kommt, wird immer realer und die Versicherten werden die Kosten dieses Umstands zu tragen haben.

Es ist eine untragbare Situation, dass die Sanierung der öffentlichen Kassen über zusätzliche Belastungen erfolgt, die Arbeitnehmern und Rentnern einseitig von den politischen Entscheidungsträgern auferlegt werden:

- Mehrwertsteuererhöhung um 2 % zum 1. Januar 2015;
- Abschaffung des superreduzierten Mehrwertsteuersatzes von 3 % für Zweitwohnungen (Dieser Satz steigt ab dem 1. Januar 2015 auf 17 %!). Diese Maßnahme wird gegebenenfalls negative Auswirkungen auf die Investitionen im Wohnungswesen und auf die Mieten, die weiterhin steigen werden, haben;
- Abwärtskorrektur der Studienbeihilfen, wobei das Kindergeld für Studenten im Jahre 2010 bereits gestrichen wurde;
- „Zukunfts“-Beitrag von 0,5 % auf allen Einkünften für das Jahr 2015, unabhängig von der Kinderzahl, zur Gewährleistung der Investitionen im Bereich der Kleinkindbetreuung. Statt den

Haushalten und Beschäftigten eine weitere Last aufzubürden, schlägt der LCGB vor, das Kindergeld aufzuwerten, das seit der Desindexierung im Jahre 2006 um 18,86 % gefallen ist.

Diese Maßnahmen belasten die Haushalte und die Privatpersonen, für die die Sozialleistungen wie z. B. die Wiederbeschäftigungshilfe oder die Studienbeihilfen in Frage gestellt und nach unten korrigiert wurden.

Anstatt sich für eine solidarische und sozial ausgewogene Wiederherstellung der öffentlichen Finanzen auf der Grundlage eines umfassenden und kohärenten Steuerkonzepts einzusetzen, zieht die Regierung es vor, eine inkohärente, aus Einzelmaßnahmen bestehende Haushaltspolitik zu verfolgen, die kaum Möglichkeiten offen lässt, effiziente Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Aufrechterhaltung der Sozialversicherung in ihrer aktuellen Form zu ergreifen.

Mehr noch als in der Vergangenheit müssen die Gewerkschaften handeln, um Existenzen zu sichern, 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. Das Prinzip der Gewinnmaximierung darf nicht mehr das ultimative Ziel jeder Geschäftstätigkeit sein.

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

## 2. Gesundheit und Sozialversicherung

Im Kontext der Haushaltskonsolidierung in der Legislaturperiode 2014-2018 wird der LCGB sich weiter für die Aufrechterhaltung der sozialen Errungenschaften einsetzen. Einsparungen durch Einschnitte ins soziale Netz können keine Lösung für eine Sozial- und Solidarwirtschaft sein.

Die Wahrung des luxemburgischen Sozialsystems muss in seiner Gesamtheit garantiert werden, damit unsere Errungenschaften erhalten, ja sogar Verbesserungen in den Bereichen erzielt werden können, die die Gesundheit der Menschen betreffen. Jede andere Politik wäre eine für die luxemburgische Gesellschaft gefährliche Entwicklung.

### A. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die zahlreichen Initiativen sowohl auf betrieblicher Ebene als auch seitens des Gesetzgebers ermöglichten eine bessere Bewusstseinsbildung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die Sicherheit

und führten zu Verbesserungen im Bereich Sicherheit am Arbeitsplatz.

Nichtsdestotrotz gibt es immer noch Arbeitsunfälle, ungeachtet der bisherigen Fortschritte und der Bemühungen der Betroffenen für ein höheres Maß an Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein Arbeitsunfall ist oft die Folge eines defizitären Managements oder einer mangelnden Koordination. Ein gutes Management setzt nämlich die optimale Nutzung 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 seine Motivation stärkt. Im Rahmen des „Null-Unfall“ Ziels sind die Arbeitsabläufe derart zu gestalten und zu handhaben, dass die Häufigkeit und die Ernsthaftigkeit von Arbeitsunfällen gegen null tendieren.

Gleichzeitig muss mehr Gewicht auf ergonomische Analysen des Arbeitsplatzes gelegt werden, die dazu beitragen können, verschiedene Gesundheitsprobleme in Bezug auf die Arbeit zu beseitigen (z. B. Störungen im Bewegungs- und Halteapparat) und Werkzeuge oder Geräte einzusetzen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer unterstützen und dadurch ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erhöhen.

Die Politik des LCGB im Sicherheitsbereich zielt auf eine Erhöhung der Sicherheit am Arbeitsplatz und die Weiterentwicklung der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen ab. In diesem Sinne beabsichtigt der LCGB:

- die Überwachung der korrekten Anwendung der Gesetzgebung über die Sicherheit und Ergonomie am Arbeitsplatz;
- die Unterstützung Begleitmaßnahmen, 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;
- Bewusstseinskampagnen zur Vermeidung von Routine bei Sicherheit und Ergonomie;
- 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.

## B. Arbeitsmedizin

Die Hauptaufgabe der Arbeitsmedizin besteht im Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit. Jüngste Studien haben gezeigt, dass Stress immer häufiger die Ursache von Krankheiten darstellt. Sinn und Zweck einer medizinischen Überwachung sind somit nicht zu leugnen.

Die tiefgreifenden Änderungen der Arbeitswelt und die neuen Herausforderungen für die Arbeitsmedizin (Ergonomie, geistige oder psychosoziale Gesundheit, Stress, Burnout, usw.) sind zusätzliche vorrangige Aspekte, die im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz berücksichtigt werden müssen.

Angesichts dieser neuen Herausforderungen, müssen die bestehenden Strukturen angepasst werden, um eine multidisziplinäre Herangehensweise zu gewährleisten und die aktuelle Gesetzgebung zu reformieren, damit auf Veränderungen der Arbeitswelt reagiert werden kann, wie z. B. die Änderung von Arbeitsverfahren, ständig schneller werdende Arbeitsrhythmen und höhere Verantwortung, woraus psychosozialer Stress und eine Vermehrung der neuen Phänomene wie Mobbing, Burnout, usw. resultieren.

Angesichts dieser neuen täglichen Realität auf dem Arbeitsmarkt muss unsere Dienstleistungsqualität prioritär im Sinne der Beschäftigten erhöht werden.



Der LCGB setzt sich für eine Reform der Arbeitsmedizin mit folgenden Zielsetzungen ein:

- Reaktivierung des Oberster Rat für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz „Conseil supérieur de la santé et de la sécurité au travail“, um Qualitätskriterien, die Festlegung von Prioritäten und eine nationale Arbeitsmedizinpolitik zu gewährleisten;
- Einsatz eines einzigen Arbeitsgesundheitsdienstes (anstatt der acht derzeit existierenden arbeitsmedizinischen Dienste);
- Anpassung der Zahl der Ärzte an die Zahl der Arbeitsplätze;
- Förderung der Verantwortlichkeit des Arbeitsmediziners durch die Einbindung der Arbeitsmedizin in den internen und externen Wiedereingliederungsprozess;
- Einführung eines Kontrollrechts des Arbeitsmediziners über Umsetzung und Einhaltung seiner Empfehlungen bezüglich der Organisation der Arbeitsplätze und beruflichen Wiedereingliederung;
- bessere Koordination der ärztlichen Kontrolle und des Arbeitsmediziners;
- Einführung eines Tripartite-Verwaltungssystems in der Arbeitsmedizin (Vertreter des arbeitsmedizinischen Dienstes, Gewerkschaftsvertreter und Arbeitgebervertreter), um den Sozialdialog zu fördern;
- regelmäßige Anpassung der Liste der Berufskrankheiten an die Realität der Arbeitswelt;
- Förderung der Anpassung der Arbeitsprozesse an den Menschen;
- Aktionen zu Ergonomie, Stress, Hygiene und Wohlbefinden am Arbeitsplatz;
- Bewertung der Risiken und Einführung von Präventionsmaßnahmen;
- Organisation von Erste-Hilfe-Kursen;
- Aufrechterhaltung der körperlichen und geistigen Kapazitäten der Beschäftigten durch regelmäßige Kontrollen.

### C. Sozialversicherung

Der LCGB ist der Meinung, dass die nationale Solidarität, die Solidarität zwischen den Generationen, Gleichbehandlung, Zugänglichkeit und die Qualität des Angebots die Schlüsselprinzipien unserer Sozialversicherung bleiben müssen. Insbesondere muss das Bestehen unserer Sozialversicherung unter Berücksichtigung der Entwicklung der Gesellschaft, der Demographie und der neuen daraus resultierenden Erfordernisse gewährleistet werden.

Angesichts der Herausforderung der Finanzierung der Sozialversicherung wird der LCGB sich im Bereich der Alters- und Krankenversicherung gegen jede Verschlechterung der Sozialleistungen wehren.

Im Bereich der Sozialversicherung kämpft der LCGB für folgende Maßnahmen:

- die Festlegung und Anwendung von alternativen und zusätzlichen Finanzierungsquellen;
- die Abschaffung der Bemessungsgrenze der Beiträge für Naturalleistungen der Krankenversicherung;
- die allgemeine Einführung des Systems der ärztlichen Abrechnung mit der Gesundheitskasse und Beibehaltung 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 erhebliche Anhebung gewisser Krankenversicherungsleistungen (Zahnpflege, Brillen, Kontaktlinsen usw.). Die Leistungen und Dienste der Krankenversicherung müssen das vorrangige Ziel der Verteidigung der Interessen der Krankenversicherten erfüllen;
- die Anerkennung von medizinischen Zusatzbehandlungen zur Gewährleistung der Übernahme von Kosten in Verbindung mit nicht herkömmlichen Behandlungsmethoden (z. B. Chiropraktik, Osteopathie, Diätetik, Akkupunktur usw.);
- eine Aufwertung des in 2006 desindexierten Kindergeldes;
- eine Anpassung des Urlaubs aus familiären Gründen an die Erfordernisse und Bedürfnisse der Betroffenen;
- eine Flexibilisierung der Elternzeit, damit Familienleben und Berufsleben sich besser in Einklang bringen lassen, sowie die Förderung der Chancengleichheit. Der LCGB schlägt in diesem Zusammenhang vor, die Elternzeit in Form eines Zeitguthabens von 6 Monaten oder in Höhe von 1.080 Stunden pro Kind für jeden Elternteil zu gewähren. Dies würde auch bei Teilzeitarbeit während der Elternzeit die Reduzierung der Arbeitszeit des Beschäftigten in Abstimmung mit seinem Arbeitgeber ermöglichen, ohne dass deshalb das Zeitguthaben von 1.080 Stunden überschritten wird (z. B. 1/2 Stelle, 3/4 Stelle, 5/6 Stelle usw.). Eine Alternative würde in einer Kombination bestehen, indem der 1. Teil als normale Elternzeit und der 2. Teil der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit genutzt werden kann, ohne dass das Gesamtzeitguthaben von 1.080 Stunden überschritten wird.

Auf der Ebene der Altersversicherung darf keine Reform die derzeit geltenden Bestimmungen und Zusagen, die den aktuellen Beschäftigten gemacht wurden, beeinträchtigen. Der LCGB lehnt eine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters ab.

Während des gesamten Reformprozesses unseres Rentensystems hat der LCGB den Grundsatz der Gleichheit von Rechten, Pflichten und Möglichkeiten aller Versicherten verteidigt. Der LCGB kämpft daher weiter für ein gerechteres Rentensystem auf der Grundlage folgender Maßnahmen:

- die Festlegung und Anwendung von alternativen und zusätzlichen Finanzierungsquellen;
- die Aufrechterhaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters;
- die Einführung eines öffentlichen Zusatzrentensystems (2. Pfeiler), das jedem Versicherten erlaubt, seine Rente im Bedarfsfall aufzubessern;

- die Berücksichtigung von Studienzeiten als Erwerbszeiträume und nicht der gleichgestellten Zeiten;
- die Harmonisierung zwischen der Bemessungshöchstgrenze des öffentlichen Sektors und des Privatsektors;
- die Senkung der Monatsschwelle von 64 Mitgliedschaftsstunden bei der Berücksichtigung des Monats in der Laufbahn im Zusammenhang der Berechnung der Rentenansprüche;
- das Recht auf frühzeitiges Ausscheiden in den Vorruhestand oder die Rente, ohne Rentenverluste bei Beschäftigten, die ihre Arbeit unter erschwerten Bedingungen ausüben. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB ferner eine Definition von erschwerten Arbeitsbedingungen, die nicht auf Schicht- oder Nachtarbeit begrenzt ist;
- die Aufrechterhaltung und Verbesserung der aktuellen Vorruhestandsregelungen (Anpassungsvorruhestand „préretraite-ajustement“, Solidaritätsvorruhestand „préretraite-solidarité“, Vorruhestand bei Schichtarbeit „préretraite pour travail posté“, Altersteilzeit oder progressiver Vorruhestand „préretraite progressive“).

Aufgrund der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt kommt der Bewahrung der aktuellen Vorruhestandsregelungen eine vorrangige Bedeutung zu. Angesichts der Wirtschaftskrise stellen die Vorruhestandsregelungen unbedingt notwendige Instrumente dar, um die ggf. erforderlichen Umstrukturierungsbemühungen der Unternehmen zu flankieren.

Paradoxerweise beabsichtigt die luxemburgische Regierung ausgerechnet den Solidaritätsvorruhestand abzuschaffen. Erinnern wir uns, dass diese Form des Vorruhestands 1990 als Anti-Krisen-Instrument geschaffen wurde, um einen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Der Solidaritätsvorruhestand ermöglicht Beschäftigten, die sich am Ende ihres

Arbeitslebens befinden, den Rückzug aus dem Berufsleben, um damit ihren Arbeitsplatz für jüngere Arbeitssuchende frei zu machen.

Hinsichtlich der verschiedenen Vorruhestandsregelungen setzt sich der LCGB ein für:

- die Aufrechterhaltung des Anpassungsvorruhestands als Krisenbekämpfungsmittel, das die Umstrukturierung von Unternehmen erleichtert, die sich in Schwierigkeiten befinden und gleichzeitig eine Wiederherstellung des Gleichgewichts der Alterspyramide der Beschäftigten erlaubt.
- die Aufrechterhaltung des Solidaritätsvorruhestands der 1990 als Anti-Krisen-Maßnahme eingeführt wurde und daher fester Bestandteil der Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist. Dieser Solidaritätsvorruhestand ermöglicht Beschäftigten, die sich am Ende ihres Arbeitslebens befinden, den Rückzug aus dem Berufsleben, um damit ihren Arbeitsplatz für jüngere Arbeitssuchende frei zu machen. Der LCGB ist fest davon überzeugt, dass eine Abschaffung des Solidaritätsvorruhestands einen erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zur Folge hätte und damit zu zusätzlichen Kosten für den Beschäftigungsfonds führen würde;
- die Aufrechterhaltung des Vorruhestands für Beschäftigte, die Schicht- oder Nachtarbeit leisten, um Beschäftigte zu entschädigen, die jahrelang hart gearbeitet haben;
- eine Reform des progressiven Vorruhestands um diese Form des Vorruhestands sowohl für Arbeitgeber als auch Beschäftigte attraktiver zu machen. Der progressive Vorruhestand müsste ab dem Alter von 55 Jahren angewandt werden können und das Renteneintrittsalter mit 60 erlauben. Der LCGB unterstützt den Anspruch von Beschäftigten auf den progressiven Vorruhestand auch in dem Fall, dass der Arbeitgeber keine Vereinbarungen mit der Regierung getroffen hat. Dies würde eine reelle Alternative für Beschäftigte von Unternehmen darstellen, in denen es keine Möglichkeit gibt den Solidaritätsvorruhestands zu beantragen;
- die Einführung eines allgemeinen Vorruhestandsmodells, das strukturell überschüssigem Personal den Rückzug aus dem Berufsleben zu den gleichen Bedingungen wie beim derzeitigen Anpassungsvorruhestand gewährt. Dies würde zur Auf-



rechterhaltung der Beschäftigung und Sicherung des Lebensstandards der Betroffenen beitragen.

Angesichts des Defizitzszenarios bis 2016, ist eine Reform der Pflegeversicherung unerlässlich, um im Interesse der Versicherten die Finanzierung und die Leistungen dieser Sozialversicherung weiterhin zu gewährleisten.

Im Hinblick auf die angekündigte Reform fordert der LCGB:

- die aktive Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung eines Reformentwurfs als Vertreter der Versicherten, die sich mehrheitlich an der Finanzierung beteiligen;
- die Aufrechterhaltung der Qualität der angebotenen Leistungen.

## 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 durch das Gesetz vom 31. Juli 2006.

### A. Erforderliche allgemeine Verbesserungen des Arbeitsrechts

Die Entwicklung der Gesellschaft und Arbeitswelt in den vergangenen Jahrzehnten sowie die Einführung des Einheitsstatus in 2009 erfordern hingegen Änderungen an dieser elementaren Einheit, die für die reibungslose Funktionsweise unserer sozialen Marktwirtschaft unabdingbar ist.

In diesem Zusammenhang fordert der LCGB:

- das Aufrechterhalten der aktuellen Modalitäten der Wiedereingliederungshilfe (mit Einführung von gezielten Maßnahmen gegen Missbrauch anstatt der allgemeinen Bestrafung von Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, wie dies die Regierung in ihrem Reformprojekt zur Wiedereingliederungshilfe beabsichtigt);
- die Anpassung des Arbeitsrechtes an die Bestimmungen der Krankenkasse CNS, damit ein Krankenschein dem Arbeitgeber erst ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingereicht werden muss;
- ein Aktionsplan 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 nicht zulässig erklärt wurde, die Pflicht des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung des betroffenen Arbeitnehmers (mit besonderem Kündigungsschutz) zu gleichen Vertragsbedingungen;
- die Anerkennung von erworbenen Qualifikationen durch Berufserfahrung;
- die weitere Förderung von unbefristeten Arbeitsverträgen gegenüber befristeten Arbeitsverträgen.

### B. Arbeitszeiten

Aufgrund immer längerer Arbeitszeiten und der Zunahme unbezahlter Überstunden ist es wichtig, dass jede Maßnahme, die die Beschäftigungslage verbessert, 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.

In diesem Sinne fordert der LCGB:

- das Recht auf freiwillige Teilzeitbeschäftigung;
- die verstärkte Einführung der Fernarbeit;
- die Schaffung von Modellen, die die Arbeitszeit verkürzen und dabei den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen;
- 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 Wochenruhezeiten 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;
- die Einführung eines Zeitsparkontos, das es sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen erlaubt, optimalen Nutzen aus flexibler Arbeitszeitgestaltung zu ziehen (stärkere Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen, bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie usw.).

### C. Integrale Lohnfortzahlung

Die Frage der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall stellt sich bereits seit Einführung des Einheitsstatus im Jahre 2009 und dies insbesondere für Schichtarbeiter und Beschäftigte, die regelmäßig nachts sowie an Sonn- und Feiertagen arbeiten.

Einige Arbeitgeber, hauptsächlich in Industrie und Handel, haben sich geweigert, für Zeiträume, in denen ihre Beschäftigten krankgeschrieben waren, Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit zu zahlen. Dadurch mussten die Arbeitnehmer im Krankheitsfall erhebliche Lohnverluste hinnehmen.

Der LCGB hat sich gegen diese Praktiken gewehrt und ist mehrmals beim Arbeitsminister und beim Minister für Sozialversicherung interveniert. Er fordert in diesem Zusammenhang:

- die Einhaltung des Grundsatzes der integralen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall;

- eine Überarbeitung der Gesetzgebung im Einklang mit einem Beschluss des Obersten Gerichtshofs, der den Grundsatz bestätigt hat, nach dem Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, die im Rahmen der Arbeitszeitplanung fest eingeplant war, als Lohnbestandteile zu betrachten und bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu berücksichtigen sind.

#### D. Wiedereingliederungshilfe

Nach Meinung des LCGB war die Wiedereingliederungshilfe stets ein Mittel zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit. Sie soll es Arbeitnehmern, deren Existenzgrundlagen bedroht sind, ermöglichen, einen neuen Arbeitsplatz zu finden und gleichzeitig ihren Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

Um Missbrauch zu verhindern, plant die Regierung eine Überarbeitung bestimmter Modalitäten, wozu insbesondere die Definition des Begriffs der „geeigneten Beschäftigung“, die Festsetzung des vom Staat finanzierten Höchstbetrags auf den gesetzlichen Mindestlohn und die Beschränkung des Anspruchs auf Arbeitslose ab 45 Jahren gehören.

Diese Reform könnte zu substantiellen Verlusten für Personen führen, denen es nicht mehr gelingt, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und den Lebensstandard ihrer Familie gefährden.

Um das Entstehen von Unsicherheiten für Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Wiedereingliederungshilfe zu vermeiden, setzt sich der LCGB für folgende Maßnahmen ein:

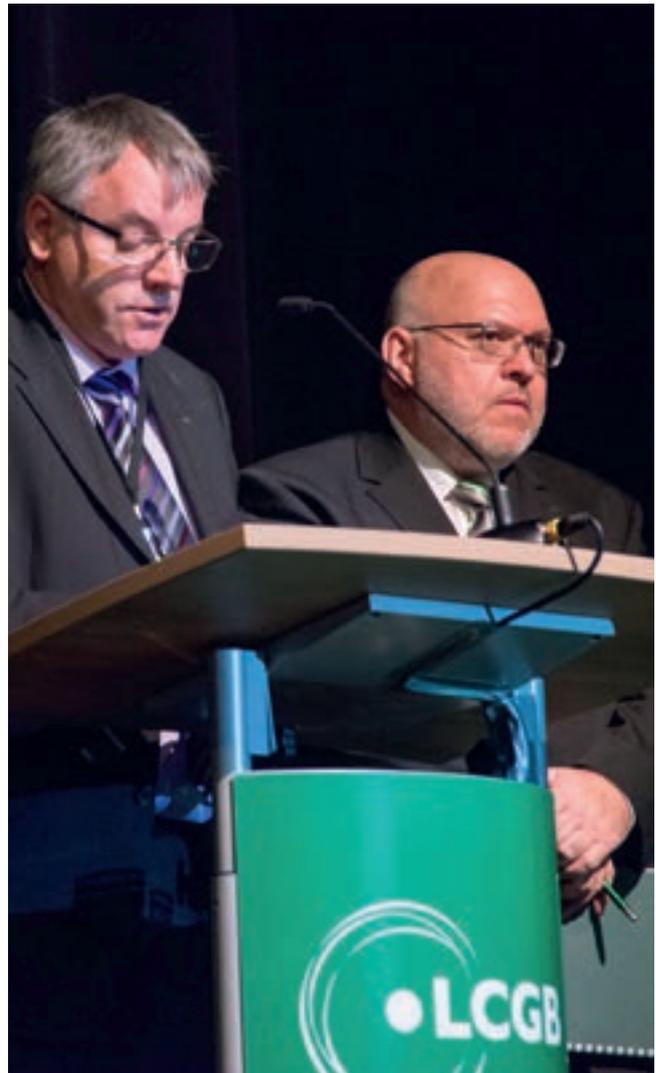
- gezielte Aktionen gegen Missbrauch anstatt einer pauschalen Bestrafung aller Arbeitnehmer (z. B. die Einführung von Sanktionen für Arbeitgeber, die einen Beschäftigten entlassen, der Wiedereingliederungshilfe erhält);
- die Nichteinführung einer Altersgrenze für die Wiedereingliederungshilfe, da eine solche Begrenzung zu Lasten der jüngeren Arbeitssuchenden und ihrer Familien ginge.

#### E. Kündigungsschutz

Angesichts missbräuchlicher Kündigungen von Arbeitnehmern, die krankgeschrieben sind, sich in der beruflichen Wiedereingliederung befinden, von Schwangeren, Betriebsratsmitgliedern oder anderen und in Erwägung der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte, ist eine Überarbeitung des Arbeitsgesetzbuchs erforderlich, um einen besseren Schutz der Arbeitnehmer zu erreichen.

Die Vorschläge des LCGB haben mehrere konkrete Maßnahmen zum Inhalt:

- die Verbesserung der Entschädigung bei ungerechtfertigten Kündigungen durch Einführung einer Entschädigungstabelle, die Erhöhung der Schadenersatzzahlungen bei vorzeitiger Kündigung eines unbefristeten Arbeitsvertrags, die Erweiterung des Handlungsspielraums bei schweren Fehlern seitens des Arbeitgebers, die Einhaltung der Zeiträume, in denen der besondere Kündigungsschutz bei Unternehmensübertragungen gilt und die Überprüfung der Rolle des Arbeitsamtes Adem bei einer Kündigung;
- die Überarbeitung der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Fristen und Verfahren im Falle einer Kündigung bei bestehendem Kündigungsschutz;



- den besseren Schutz eines kranken oder in der beruflichen Wiedereingliederung befindlichen Arbeitnehmers durch aktive Information des Arbeitgebers im Krankheitsfall, die Anpassung des Arbeitsgesetzbuchs hinsichtlich der Fristen und Modalitäten, die für die Einreichung der Krankenscheine gelten, die Einführung der Möglichkeit auf die Nichtigkeit der Kündigung zu klagen, wenn diese während des Kündigungsschutzes erfolgt, sowie einer Klagemöglichkeit, wenn der Beschäftigte einen Nachtrag seines Arbeitsvertrags anfechtet, der ihm angeboten wird, um nach einer internen Umschulung neue Arbeitsbedingungen festzulegen, der Schutz des Arbeitnehmers ab dem Tag der Einschaltung des gemischten Betriebsrates und zur Schaffung der Möglichkeit, auf die Nichtigkeit der Kündigung zu klagen, wenn diese während des Kündigungsschutzes erfolgt, sowie die Klärung der Rollen der beteiligten Ärzte (behandelnder Arzt, Arbeitsmediziner und Kontrollarzt);
- eine Reihe von Anpassungen des Arbeitsgesetzbuchs in den folgenden Bereichen:
  - Begründung bei betriebsbedingten Kündigungen;
  - Erläuterung des Begriffs „avertissement“ (Abmahnung) und seine Verwendung im Arbeitsgesetzbuch;
  - Erläuterungen zur Rolle des Gesprächs vor der Kündigung;
  - Berücksichtigung der Personalakte im Arbeitsgesetzbuch.

## 4. Existenzabsicherung

In Erwägung des alarmierenden und kontinuierlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit wird offenkundig, dass die Arbeitslosigkeit sich gewandelt hat. Während wir es vor der Krise vor allem mit einer sozial geprägten Arbeitslosigkeit zu tun hatten, hat die Krise uns eine Arbeitslosigkeit mit erheblichen wirtschaftlichen Auswirkungen beschert. Wenn es uns nicht gelingt, diese in den Griff zu bekommen, laufen wir Gefahr, uns bald einer strukturellen Arbeitslosigkeit gegenüber zu sehen. Luxemburg muss daher neue Wege im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit gehen.

Angesichts der Krise und ihrer negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung, verteidigt der LCGB den Grundsatz, dass das Fehlen einer Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor die Einführung spezifischer Maßnahmen mit sich bringen muss, um eine gewisse Stabilität des Berufslebens sicherzustellen.

### A. Neue Wege im Kampf gegen Arbeitslosigkeit: das „CDR“-Modell des LCGB

Unternehmensumstrukturierungen und -insolvenzen sind eine tägliche Realität für Arbeitnehmer geworden. In diesem Zusammenhang schlägt der LCGB in verschiedenen Berufszweigen der luxemburgischen Wirtschaft ein konkretes Modell zur Arbeitsplatzsicherung auf vier Ebenen vor, das auf der Schaffung von Strukturen zur „Verwaltung von überschüssigem Personal“ aufgebaut ist, die mit der Wiedereingliederungszelle (Cellule de reclassement, CDR) vergleichbar sind:

1. Im Falle des Arbeitsplatzverlusts kümmern sich diese Strukturen zur „Verwaltung von überschüssigem Personal“ um den Arbeitnehmer, um ihm so schnell wie möglich eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber zu beschaffen.
2. Das Arbeitsamt Adem als Koordinationsstelle dieser Zellen kann ggf. auch den Transfer zwischen den Wirtschaftssektoren organisieren;
3. Wenn der Arbeitnehmer keine Beschäftigung mehr aufnehmen kann, greift die Sozial- und Solidarwirtschaft. Eine Beschäftigung bei einer Beschäftigungsinitiative kann durch Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt werden, wobei der Vorrang der Maßnahmen darin besteht, dem Arbeitnehmer so schnell wie möglich wieder einen sicheren Arbeitsplatz bei einem neuen Arbeitgeber zu beschaffen;
4. Wenn die Wiedereingliederung scheitern sollte, werden dem Betroffenen allgemeinnützige Arbeiten übertragen, damit er eine sinn- und würdevolle Beschäftigung ausüben kann, die es ihm erlaubt, seinen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Einer Wiedereingliederung in einem sicheren Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber muss jedoch stets der absolute Vorrang zukommen.

Durch diese hierarchische Gliederung der Existenzsicherungsstrukturen wird es einerseits möglich sein, die Existenz von Arbeitnehmern zu sichern, denen betriebsbedingt gekündigt wurde und andererseits auf sämtlichen Stufen zu gewährleisten, dass sie wieder in ein normales Arbeitsverhältnis finden.

Hinsichtlich der Sicherung von Arbeitsplätzen und Existenzen fordert der LCGB ferner folgende Verbesserungen:

- die Stärkung der Mittel, die für Weiterbildung oder Umschulung bereitgestellt werden, deren Ziel in der Wiedereinstellung von überschüssigem Personal besteht, ohne dass diese Arbeitnehmer zwischenzeitlich arbeitslos werden;
- bei konjunkturellen Problemen, die Einführung von Kurzarbeit ohne Lohnverlust mit Verpflichtung des Arbeitgebers Schulungen anzubieten oder alternativ der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Leistung gemeinnütziger Arbeit;
- die allgemeine Einführung eines Vorruhestandsmodells, das strukturell überschüssigem Personal den Rückzug aus dem Berufsleben zu den gleichen Bedingungen wie beim derzeitigen Anpassungsvorruhestand gewährt;
- die Verbesserung der Formen einer zeitweiligen Entleerung von Arbeitskräften (Dauer und Höhe der Wiedereingliederungshilfe) zu Lasten von Zeitarbeit, die je nach Zahl der bei der CDR angemeldeten Arbeitslosen und Beschäftigten zugunsten des Beschäftigungsfonds besteuert wird;
- die Einführung eines Beitragssystems (Bonus-Malus-System), bei dem Betriebe die bei Neueinstellungen auf beim Arbeitsamt gemeldete Arbeitssuchende zurückgreifen, Beiträge in den Beschäftigungsfonds einzahlen;
- die Verlängerung der Zahlung der Arbeitslosenunterstützung bis zur definitiven Neueinstellung in einem stabilen Arbeitsplatz (mit der Verpflichtung zur Weiterbildung und Akzeptierung eines vom Arbeitsamt angebotenen Arbeitsplatzes) und eine Überprüfung der Höhe der Arbeitslosenunterstützung;
- eine Politik, die dem Beschäftigungsfonds die Mittel liefert, die für eine effiziente Bekämpfung der Arbeitslosigkeit benötigt werden.

### B. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Der Arbeitsmarkt sieht für viele Jugendliche, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, nicht günstig aus. Die Jugendarbeitslosigkeit bleibt auch weiterhin sowohl für die Öffentlichkeit als auch für die Politik besorgniserregend.

Um die Einstellungschancen für Jugendliche zu erhöhen, stellt eine gute Ausbildung eine wesentliche Grundlage dar. Jeder junge Mensch muss nicht nur erfolgreich eine Lehre oder ein Studium abschließen können, sondern auch ein Abschlusszeugnis erhalten, das seine qualifizierte Ausbildung belegt.

Die Regierung muss alles daran setzen, um zu garantieren, dass Grundschulen, höhere Schulen und weiterbildende Schulen jedem eine gute Anfangsausbildung bieten, damit ihm eine Integration auf dem Arbeitsmarkt möglich ist. Dadurch kann unsere Wirtschaft von den Kompetenzen profitieren, die wir in Luxemburg benötigen.

Der LCGB will durch folgende Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit vorgehen:

- Bekämpfung von Schulabbrüchen, insbesondere durch eine verstärkte Begleitung von Schülern mit Lernschwierigkeiten.

Die Lernkonzepte müssen auf die betroffenen Schüler zugeschnitten werden können;

- Bewahrung der Mehrsprachigkeit des luxemburgischen Schulsystems, die für einen erfolgreichen Start der jungen Menschen ins Berufsleben unerlässlich ist;
- Sensibilisierung und Information von Schülern und Studenten für die Arbeitswelt auf allen Ebenen;
- Verbesserung der Mittel des Arbeitsamts, insbesondere hinsichtlich der jungen Arbeitssuchenden, um ihnen den Übergang von Schule/Studium in die Arbeitswelt zu erleichtern;
- Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems (Schule-Betrieb/Theorie-Praxis);
- Einführung eines neuen Berufseinführungsvertrags (contrat initiation-emploi (CIE)) für geringqualifizierte junge Menschen, durch den die bestehenden Maßnahmen ergänzt werden. Dieser soll die Ausbildung im Unternehmen mit einem Übergang zum dualen Ausbildungssystem zum Gegenstand haben.

### C. Berufliche Wiedereingliederung

Nach Auffassung des LCGB, ist das Problem der Langzeitarbeitslosigkeit untrennbar mit dem Problem der beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitnehmern verbunden, die ihre bisherige Beschäftigung nicht weiter ausüben können. Es ist ein neues Gesetz zur Wiedereingliederung in Planung und die Regierung hat ihre Absicht deutlich gemacht, die beabsichtigte Reform zu verabschieden.

Trotz der allgemein positiven Aufnahme des anfänglichen Reformtextes fordert der LCGB die folgenden Verbesserungen:

- die Anwendung eines Arbeitnehmerstatus bei beruflicher Wiedereingliederung „Statut de personne en reclassement professionnel“ auf alle Arbeitnehmer, die sich in der beruflichen Wiedereingliederung (intern und extern) befinden und nicht nur auf diejenigen in der externen beruflichen Wiedereingliederung;
- die Abschaffung der Begrenzung auf 52 Krankheitswochen, wodurch vermieden wird, dass ein Beschäftigter, der sich in der beruflichen Wiedereingliederung befindet, für vorübergehend arbeitsunfähig erklärt werden muss, wenn es zu einem neuen Unfall oder einer erneuten schweren Erkrankung kommt, was den Verlust seines Arbeitsplatzes bedeuten würde;
- das Recht jedes kranken Beschäftigten auf eine Bearbeitung seiner Angelegenheit innerhalb einer angemessenen Frist und ohne administrative Hindernisse;
- der Anspruch von Arbeitnehmern, die ihre letzte Arbeit nicht mehr ausführen können, auf eine Invalidenrente nach einer bestimmten Frist sowie in dem Fall, dass die Bemühungen um eine interne oder externe Wiedereingliederung es nicht erlauben, eine neue Beschäftigung für die Betroffenen zu finden;
- das Recht von Arbeitnehmern, die sich in der internen oder externen beruflichen Wiedereingliederung befinden, bis zum Vorruhestand oder Ruhestand von den individuellen Lohnerhöhungen zu profitieren, die im Rahmen der Aushandlung oder Anwendung eines Kollektivvertrags vorgesehen sind (ohne dass eine mögliche Zuschlag deshalb wegfällt);
- das Recht eines ehemals extern wiederingegliederten Arbeitnehmers bei einer Neubewertung wieder arbeitsfähig erklärt zu werden und Arbeitslosenunterstützung erhalten zu können, und dies auch dann, wenn der Betreffende seinen



Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung ausgeschöpft hat und er seither keine entgeltliche Tätigkeit mehr aufgenommen hat;

- eine Reduzierung der Kompetenzen der Arztkontrolle und des Arbeitsmediziners. Bei Verweigerung einer Invalidenrente sollte die Arztkontrolle jedes Mal verpflichtet sein, den gemischten Betriebsrat sowie den Arbeitsmediziner einzuschalten, damit auch festgestellt werden kann, ob eine Eignung für den letzten Arbeitsplatz oder eine Arbeitsunfähigkeit besteht;
- die Zahlung einer Ausgleichsentschädigung für einen intern wieder eingegliederten Arbeitnehmer zusammen mit der Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann sich diese Zahlung vom Beschäftigungsfonds erstatten lassen.

#### D. Problematik der 52 Krankheitswochen

Seit Jahren schon setzt sich der LCGB für eine Lösung der Problematik der Arbeitnehmer des Privatsektors ein, die, nach einer Anhäufung von 52 Krankheitswochen im Laufe eines Zeitraums von 104 Wochen, den Anspruch auf Leistungen der Krankenkasse

CNS und entsprechend dem durch Artikel L. 125-4 des Arbeitsgesetzbuchs eingeführten Mechanismus auch ihren Arbeitsplatz verlieren.

Diese Problematik berührt fast in allen Fällen schwerkranke Personen, die einen längeren Zeitraum von Arbeitsunfähigkeit hinter sich haben. Der Gesundheitszustand dieser Personen ist meistens erheblich beeinträchtigt und sie verfügen daher im Allgemeinen nicht mehr über die Möglichkeit, wirksam auf eine Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen zu reagieren. Es müssen daher andere Lösungswege gefunden werden.

Im Bemühen um die Rettung der Existenzgrundlagen von schwerkranken Arbeitnehmern konnte der LCGB im Jahre 2012 nach zahlreichen Interventionen beim Minister für Gesundheit und Sozialversicherung und beim Arbeitsminister eine vorübergehende Lösung für dieses Problem finden.

Um das Problem aber definitiv zu beseitigen, fordert der LCGB, dass die Begrenzung auf 52 Krankheitswochen im Rahmen der Reform der beruflichen Wiedereingliederung gestrichen wird.

## 5. Kaufkraft

Das Konjunkturprogramm der Regierung im Zuge der jüngsten Finanz- und Wirtschaftskrise wird den Haushalt des Staates in den kommenden Jahren erheblich belasten. Die Regierung beabsichtigt, die öffentlichen Finanzen bis 2018 durch Maßnahmen im Wert von 1 Milliarde Euro zu sanieren.

In diesem Zusammenhang hat die Regierung bereits mehrere beunruhigende Maßnahmen wie die Anhebung der Mehrwertsteuer um 2 %, die Abschaffung des superreduzierten Mehrwertsteuersatzes von 3 % für Zweitwohnsitze und die Einführung des „Zukunfts“-Beitrags von 0,5 % angekündigt. Hinzu kommt die Herabsetzung der Studienbeihilfen.

Die Mehrwertsteuererhöhung wird Einnahmen von ca. 300 Millionen Euro ermöglichen, die Differenz muss daher durch zusätzliche Anstrengungen erreicht werden, die erheblich auf Sozialtransfers und Sozialleistungen lasten werden. Das heißt zusammengefasst, dass die Kaufkraft der Haushalte durch die Sanierungsmaßnahmen der Regierung erheblich belastet wird.

#### A. Indexierung

Was den Schutz der Kaufkraft von Arbeitnehmern und Rentnern angeht, kann sich der LCGB nicht mit der einseitigen Entscheidung der Regierung einverstanden erklären, die ab dem Zeitpunkt eines erneuten Anstiegs der Inflation eine weitere Modifizierung der Indexierung zum Ziel hat.

In Erwägung dieses Regierungsbeschlusses und angesichts der Tatsache, dass die Mehrwertsteuererhöhung um 2 % sowie der Kindergeldbeitrag von 0,5 % zusätzliche Belastungen darstellen, die zum großen Teil die nächste Indextranche aufsaugen werden, wird sich der LCGB weiter dafür einsetzen, dass das System der automatischen Anpassung der Löhne und Pensionen an die Preisentwicklung (Index) aufrechterhalten bleibt, da es ein Garant gegen den Kaufkraftverlust der Bürger und ein wesentliches Element des sozialen Friedens in unserem Land ist.

Der LCGB verlangt die uneingeschränkte Beibehaltung des luxemburgischen Systems der automatischen Indexierung über:

- die unmissverständliche Einhaltung des Indexmechanismus;
- die Anwendung der Indextranchen bei Fälligkeitsdatum („cote d'application“);
- die unangetastete Wahrung des Systems der Lohnindexierung, das den einzigen wirklichen Schutz der Kaufkraft darstellt.

#### B. Steuern

Derzeit hat die Steuerpolitik der Regierung ausschließlich Haushaltssanierungsinteressen zum Gegenstand, ohne dass die Konsequenzen für Arbeitnehmer und Wirtschaft berücksichtigt werden. Anstatt ein umfassendes und kohärentes Steuerkonzept im Hinblick auf eine nachhaltigere und für Arbeitnehmer, Haushalte, junge Menschen und Rentner weniger schmerzhaftes Haushaltspolitik zu definieren, ergreift die Regierung zur Sanierung des Staatshaushalts eine Reihe steuerlicher Einzelmaßnahmen.

Der LCGB kann diese Vorgehensweise der Regierung nicht gutheißen, die hauptsächlich darin besteht, Arbeitnehmer, Haushalte, junge Leute und Rentner zur Kasse zu bitten, um die öffentlichen Finanzen zu sanieren. Aus diesem Grunde setzt sich der LCGB im steuerlichen Bereich für folgende Maßnahmen ein:

- eine Aufwertung der Essensgutscheine (von 8,4 € auf 12 €), um der Entwicklung der Verbraucherpreise Rechnung zu tragen;
- eine Aufwertung des in 2006 desindexierten Kindergeldes;
- eine Rückkehr zur Angleichung der Steuersätze an die Inflation (die letzte Angleichung erfolgte im Jahre 2009);

- eine Änderung der Steuersätze hin zur Abschaffung des „Mittelstandsbuckels“ (Seit dem 1. Januar 2013 gilt der Höchststeuersatz von 40 % für ein steuerpflichtiges Jahreseinkommen über 100.000 € für die Steuerklasse 1 bzw. 200.000 € für die Steuerklasse 2, während der Steuersatz von 39 % ab einem steuerpflichtigen Jahreseinkommen von 41.793 € bis 100.000 € für die Steuerklasse 1 bzw. von 83.686 € bis 200.000 € für die Steuerklasse 2 gilt. Die Besteuerung der hohen Einkommen ist nur um 1 % höher als die der mittleren Einkommen, was eine soziale Selektivität lediglich vortäuscht);
- eine Änderung der Steuerklassen zur Wiedereinführung der Anzahl der Kinder in den Steuersätzen.

## 6. Familienpolitik

Neben der steigenden Arbeitslosigkeit existiert in Luxemburg ein weiteres großes Problem, für das noch keine passenden Lösungen gefunden wurden. Es geht um den Wohnungsmarkt mit seinen stetig steigenden Preisen und Mieten, die viele luxemburgische Familien dazu zwingen, sich jenseits der Grenze in den Nachbarländern anzusiedeln. Es sind Lösungen im Interesse der Bevölkerung gefordert, um zu gewährleisten, dass die jungen Arbeitnehmer und künftigen Generationen die Möglichkeit haben, im Großherzogtum gute Wohnungen zu erschwinglichen Preisen zu erwerben.

Gleichzeitig haben Familien heutzutage die unterschiedlichsten Formen. Familien mit nur einem Elternteil oder Patchwork-Familien werden immer häufiger und die traditionelle Form der Familie wird immer seltener. Auch diesbezüglich müssen gute Antworten gefunden werden, um eine Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf zu gewährleisten und allen Kindern, unabhängig von der Familienzusammensetzung, die gleichen Zukunftsperspektiven bieten zu können.

### A. Wohnungswesen

Das Wohnungswesen stellt ein großes Problem in Luxemburg dar. Quadratmeterpreise für Häuser und Wohnungen sowie die Wohnungsmieten steigen ständig. Dennoch können nicht alle sich das Gleiche leisten und der Prozentsatz der Bürger, die in der Lage sind, eine Immobilie zu erwerben, nimmt ab. Es sind vor allem die jungen Leute, die zunehmend Schwierigkeiten haben, eine Wohnung für ihren Start ins Leben zu erwerben.

Luxemburg muss sich bemühen, qualitative Wohnungen zu erschwinglichen Preisen anzubieten, damit nicht immer mehr Luxemburger sich jenseits der Grenze niederlassen. Der LCGB wird sich diesbezüglich Gedanken machen, um Wege und Lösungen im Interesse unserer Bürger zu finden. Ein erster Lösungsansatz könnte in der Regulierung der Wohnungspreise und somit der Begrenzung von Mietsteigerungen infolge von Immobilienspekulationen bestehen.

## 7. Chancengleichheit und Gleichberechtigung

Das Engagement des LCGB hinsichtlich Chancengleichheit und Gleichbehandlung zielt auf die Wahrung menschenwürdiger Arbeitsverhältnisse ab und ist daher an drei ganz unterschiedliche



### B. Familienleben

Angesichts der Veränderungen, die die Beschleunigung der Prozesse im beruflichen und im privaten Leben für jeden von uns mit sich bringt, wird Zeit zu einem immer kostbar werdenderem Gut. Es wird zusehend schwieriger, Beruf und Familienleben in Einklang zu bringen.

Dies gilt umso mehr, als das Familienleben und insbesondere die Zusammensetzung der Haushalte sich tiefgreifend gewandelt haben. Die traditionelle Familie, wie sie in der Vergangenheit existierte, wird immer mehr zum Ausnahmefall, insbesondere aufgrund der hohen Scheidungsraten und der abnehmenden Anzahl von Eheschließungen, die immer mehr durch andere Formen der Partnerschaft ersetzt werden. Die unmittelbare Folge dieser Entwicklung bestand in der Diversifizierung der Familienmodelle, wie z. B. Familien mit einem Elternteil und Patchwork-Familien.

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, die durch die neuen Familienstrukturen entstehen, möchte der LCGB eine eingehende Debatte zur Rolle der Familie im 21. Jahrhundert, ihren Werten und Perspektiven anstoßen. Ein erster Schritt wird in einer Analyse der verschiedenen Familienformen bestehen, um auf deren Grundlage die neuen Bedürfnisse und Schwierigkeiten bewerten zu können. Hierdurch sollen geeignete Lösungen für die Familien gefunden und diesen die nötige Unterstützung geliefert werden, damit sie ihren Kindern eine vielversprechende Zukunft aufbauen können.

Aspekte gebunden: der Gleichheit zwischen Frauen und Männern, dem Kampf gegen Diskriminierung sowie der Erstausbildung und Weiterbildung.

## A. Gleichberechtigung von Frauen und Männern

Der LCGB betreibt und unterstützt eine Politik, die die Bekämpfung der Unterbewertung der Arbeit von Frauen und der Nachteile von Arbeitsbedingungen zum Inhalt hat, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben zu gewährleisten und ferner auf eine stärkere Unterstützung von Kollektivvertragsverhandlungen, als Mittel zur Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, abzielt.

Zu diesem Zweck setzt sich der LCGB für folgende Ziele ein:

- eine strikte Gleichbehandlung von Frauen und Männern, um Streitigkeiten zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern infolge einer unterschiedlichen Behandlung zu vermeiden;
- die Reduzierung von Vergütungsabweichungen zwischen Frauen und Männern und den unmissverständlichen Einsatz des Prinzips von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, und dies, falls nötig, durch die Aufnahme eines zusätzlichen Artikels im Arbeitsgesetzbuch;
- die Entwicklung eines klaren und präzisen nationalen Aktionsplans, der Wege schafft, um Auszubildenden und Schülern eine sichere berufliche und schulische Laufbahn zu ermöglichen und sie aus einem Labyrinth stereotyper Berufsbilder herauszuführen;
- die Entwicklung einer Politik, die engagierten Frauen mehr Möglichkeiten bietet, Leitungspositionen einzunehmen;
- die Umsetzung einer Initiative in den Unternehmen, damit mehr Frauen sich für Gewerkschaftsarbeit interessieren;
- die übergangsweise Einführung eines Splittings von Rentenansprüchen für Frauen, die nicht mehr die Möglichkeit haben, eigene Rentenansprüche zu erwerben. Eine derartige Maßnahme würde im Scheidungsfall eine gerechte Aufteilung von Rentenansprüchen ermöglichen;
- die Einführung einer durchgehenden Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, um Unterbrechungen zu vermeiden, wenn Eltern ihre berufliche Aktivität einstellen, um sich der Erziehung der Kinder zu widmen.

## B. Kampf gegen Diskriminierung

Die Förderung der Gleichbehandlung aller Menschen ohne Diskriminierung von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion, Überzeugungen, Behinderungen und Alter stellt den zweiten großen Bereich dar, der im Rahmen des Aktionsprogramms zur Gleichbehandlung bearbeitet werden muss. Durch Planung einer Reihe konkreter Maßnahmen bringt der LCGB die Fortsetzung seines Engagements im Kampf gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung zum Ausdruck.

Der LCGB setzt sich diesbezüglich ein für:

- die Förderung der Einführung eines strikten gesetzlichen Rahmens, der eine wirksame Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz ermöglicht;
- die Entwicklung einer Strategie der Absicherung von beruflichen Laufbahnen, die die Chancen, einen Arbeitsplatz zu fin-

den und zu sichern erhöht und nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Rückkehr ins Arbeitsleben erleichtert.

Zu den Maßnahmen, die im Rahmen der Strategie zur Absicherung von beruflichen Laufbahnen ergriffen werden müssen, gehören u.a.:

- die Ergreifung von konkreten Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit durch Schaffung und Sicherung von qualitativen Arbeitsplätzen, ohne exzessive Flexibilitätsanforderungen, die mit negativen Konsequenzen für körperliche und seelische Gesundheit für die Beschäftigten einhergehen;
- die konsequente Weiterentwicklung von Aufnahmeklassen, die unerlässlich sind, damit die soziale Eingliederung junger Menschen aus dem Ausland gelingen kann;
- die Motivierung, Unterstützung, Förderung und Entwicklung von Integrationsmaßnahmen für junge Menschen, wozu der berufsunterstützende Arbeitsvertrag „Contrat d'appui-emploi“ (CAE) und der Berufseinführungsvertrag „Contrat d'initiation à l'emploi“ (CIE) gehören;
- die Förderung und Unterstützung von Maßnahmen für ein aktives Leben im Alter, damit die Menschen länger arbeiten können und erst später in Rente gehen, im Alter gemeinnützig tätig sind und altersgemäße gesunde Tätigkeiten ausüben.

## C. Erstausbildung und Weiterbildung

Heutzutage sind Ausbildung und Arbeit eng miteinander verknüpft, d.h. eine gute Ausbildung wird mehr und mehr zu einer Grundvoraussetzung bei der Arbeitssuche. Hinzukommt, dass junge Menschen eine wichtige Ressource darstellen und über diese Ressource verfügen wir in Luxemburg. Die Investition in eine gute Erstausbildung der Jugend ist eine Investition in die Zukunft Luxemburgs.

Will man die Einstellungschancen für Arbeitssuchende erhöhen, stellt eine gute Ausbildung eine wesentliche Grundlage für den Start ins Berufsleben dar. Zu diesem Zweck setzt sich der LCGB für folgende Maßnahmen ein:

- eine Erziehungspolitik, in der Grundschulen, höhere und weiterbildende Schulen jedem eine gute Erstausbildung bieten, damit eine Integration auf dem Arbeitsmarkt möglich ist;
- die Bekämpfung von Schulabbrüchen, insbesondere durch eine verstärkte Begleitung von Schülern mit Lernschwierigkeiten. Die Lernkonzepte müssen auf die betroffenen Schüler zugeschnitten werden können;
- eine Erziehungspolitik, die jedem jungen Menschen nicht nur garantiert, dass er seine Lehr- oder Studienzeit abschließen kann, sondern dass er auch ein Abschlusszeugnis erhält, das seine gute Ausbildung belegt.

In den Betrieben stellen die Beschäftigten die wichtigste Ressource dar, um einen reibungslosen Ablauf der Geschäftstätigkeit zu garantieren. In jüngster Zeit wurden Personalinvestitionen allzu häufig als unnötige Mehrkosten gesehen und sie werden daher immer seltener. Sie können gleichzeitig finanzieller (z. B. Zahlung von Prämien, Entwicklung beruflicher Laufbahnen usw.) und praktischer Art (z. B. Ausbildung, Weiterbildung usw.) sein.

Insbesondere hinsichtlich der beruflichen Erstausbildung setzt sich der LCGB für folgende Maßnahmen ein:

- die Wiedereinführung des dualen Ausbildungssystems (Schule/ Betrieb) in Luxemburg;
- die Einrichtung einer oder mehrerer Ausbildungsstrukturen in den unterschiedlichen Berufszweigen, die als Orientierungsrahmen dienen und somit dem Staat ermöglichen, eine aktive Rolle als Partner der Unternehmen und Verantwortungsträger der Gesellschaft zu übernehmen.

Weiterbildung ist ein Mittel zur Sicherung der Beschäftigung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, da sie es dem Arbeitnehmer ermöglicht, seine Qualifikationen auf dem aktuellen Stand zu halten, dem Arbeitslosen erlaubt, sich neue Kompetenzen anzueignen, um sich wieder auf dem Arbeitsmarkt integrieren oder sich einem anderen, speziellen Bereich zuwenden zu können und dem jungen Arbeitnehmer die Möglichkeit bietet, seine berufliche Laufbahn mittel- oder langfristig aufzubauen.

Weiterbildung stellt also ein reelles Werkzeug dar, um die Einstellungschancen von Arbeitnehmern während ihres Berufslebens zu sichern. Der Arbeitsmarkt stellt immer höhere Anforderungen an Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer. Daher müssen die Beschäftigten auf dem aktuellen Stand bleiben und ihre Kenntnisse auf ihrem Spezialgebiet vertiefen, damit sie in einer im ständigen Wandel befindlichen Arbeitswelt konkurrieren können.

Im Bereich Weiterbildung setzt sich der LCGB für Folgendes ein:

- die Einführung eines zentralisierten Registers zur besseren Strukturierung der Kurse insgesamt und zur Ausarbeitung zielgerichteter Angebote;
- eine bessere Strukturierung der Weiterbildung über ein Koordinationszentrum, das es erlaubt, das Angebot der verschiedenen Weiterbildungszentren (Berufskammern, öffentliche und private Angebote) zusammen zu fassen, damit für jeden Arbeitnehmer eine optimale Weiterbildung gemäß seinem Bedarf gefunden werden kann und um das Angebot an die Nachfrage anpassen zu können;
- das Recht jedes Einzelnen auf eine Weiterbildung nach Standort und Verfügbarkeit zu gewährleisten;
- die Berücksichtigung des individuellen Bedarfs des einzelnen Arbeitnehmers bei der Festlegung der Schulungspläne;
- die Entwicklung von Strategien und Mitteln, die es jedem Beschäftigten erlauben, eine Bilanz aufzustellen, um seinen Bedarf zu definieren;
- eine positive Berücksichtigung von Anträgen auf verlängerten Weiterbildungsurlaub;
- eine stärkere Förderung des Sprachurlaubs, die es Arbeitnehmern aller Nationalitäten ermöglichen, Luxemburgisch zu lernen oder ihre Kenntnisse zu verbessern, um Ihnen die Integration in die luxemburgische Gesellschaft zu erleichtern.

## 8. Kollektivvertragspolitik und Sozialdialog

Die Kollektivvertragspolitik ist heutzutage das Instrument schlechthin, welches allen Arbeitnehmern echte Perspektiven eröffnen kann. Die starken Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfordern eine Erneuerung der Kollektivvertragspolitik, damit für alle Arbeitnehmer Kollektivverträge entworfen werden können, die wirklich an die Gegebenheiten im Unternehmen angepasst sind.

Gleichzeitig sehen sich die Gewerkschaften der Notwendigkeit einer verstärkten Demokratisierung innerhalb der Unternehmen gegenüber, um Entscheidungsprozesse transparenter zu gestalten. Um diesen neuen Herausforderungen entgegen treten zu können, müssen die Möglichkeiten der Mitbestimmung gestärkt werden.



Die Mitbestimmung, d.h. die Vertretung der Arbeitnehmer in den Unternehmen, ist derzeit durch Gesetze aus den 1970er-Jahren geregelt, in denen die zahlreichen strukturellen Veränderungen, die sich seither in unserer Wirtschaft zugetragen haben, nicht berücksichtigt werden. Auch die Einführung des Einheitsstatus im Jahre 2009 wird Auswirkungen auf die Mitbestimmungsgesetze haben.

### A. Kollektivvertragspolitik

Die Arbeitswelt befindet sich in stetigem Wandel. Damit allen Personalkategorien die gleichen Möglichkeiten und Perspektiven offen stehen, müssen Kollektivverträge modern, motivierend und an die Bedürfnisse aller Arbeitnehmer angepasst sein.

Im Hinblick auf die Modernisierung der Kollektivvertragspolitik verpflichtet sich der LCGB, alles zur Verwirklichung folgender Ziele zu tun:

- Gewährleistung der strikten Einhaltung des Prinzips der Tarifautonomie der Sozialpartner;
- Entwurf von Abkommen für alle Arbeitnehmer auf der Grundlage der im Unternehmen ausgeübten Funktionen;
- Gewährleistung der kontinuierlichen Entwicklung der Vergütungen durch lineare Erhöhungen;
- Einführung des Grundsatzes der Beteiligung der Arbeitnehmer an den finanziellen Ergebnissen der Unternehmen und Gesellschaften, wodurch nicht nur die Gleichheit, sondern auch die Motivation der Mitarbeiter gefördert wird;
- Einführung eines Vergütungs- und Prämiensystems für bestimmte Verantwortungsträger oder Funktionen, d.h. eine genaue Definition des Gehalts mit den Vorteilen in Form von Sachleistungen, Prämien usw.;
- flächendeckende Einführung der positiven Aktionspläne mit Ergebnisverpflichtung;
- hinsichtlich der Übertragung des Einheitsstatus auf Vertragsebene dafür Sorge zu tragen, dass das Beste aus den verschiedenen Tarifvertragsabkommen genommen wird, damit Grundlagen für den Übergang von zwei auf einen gemeinsamen Tarifvertragsabkommen geschaffen werden.

### B. Sozialdialog in den Unternehmen

In der derzeitigen Krisenphase ist ein optimaler Sozialdialog unerlässlich. Die Personaldelegierten und ihre Gewerkschaftssekretäre auf der einen sowie die Arbeitgeber auf der anderen Seite müssen

innerhalb der Unternehmen die Möglichkeit haben, bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

Der Gesetzestext über die Personaldelegationen geht auf das Jahr 1979 zurück, während der Text, der die Bestimmungen über gemischte Betriebsräte und Verwaltungsräte enthält aus dem Jahr 1974 stammt. Nach Jahren der Überlegungen und Gespräche wurde durch den Regierungsrat ein Gesetzesentwurf über die Reform der Mitbestimmungsgesetze verabschiedet. Über den derzeit auf dem Instanzenweg befindlichen Gesetzesentwurf konnte nicht vor den Sozialwahlen vom November 2013 entschieden werden. Die aktuelle Regierung hat bestätigt, den Gesetzesentwurf überprüfen zu wollen.

In diesem Bereich tritt der LCGB für eine Gesetzesreform zur Personaldelegation ein, durch die bestimmte vorrangige Ziele erreicht werden können:

- die Stärkung der Gewerkschaftsarbeit in einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld;
- die Stärkung der Rolle der nationalen repräsentativen Gewerkschaften, damit eine optimale Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer innerhalb der Unternehmen gewährleistet ist;
- die Einführung des Prinzips der proportionalen Zuteilung von Zeitguthaben in Abhängigkeit von den Abstimmungsergebnissen (diese Änderung wurde durch die Einführung des Einheitsstatus erforderlich);
- die mögliche Verwendung der Zeitguthaben der Delegierten bei ihrem Einsatz für eine nationale repräsentative Gewerkschaft;
- die Verbesserung der Definition des Delegiertenstatus und der Absicherung der Delegierten in Bezug auf ihr Mandat und ihre Gewerkschaft;
- das Anpassen von Aufgaben und Mitteln der Personaldelegation, um den Auswirkungen des Einheitsstatus für die Arbeitnehmer des Privatsektors Rechnung zu tragen;
- die substantielle Verbesserung der den Personaldelegationen bereitgestellten Mittel (Zeitguthaben, Räume, Rechte der Personaldelegierten, Verpflichtungen des Arbeitgebers);
- die genaue Festlegung der Informationen, die der Arbeitgeber der Personaldelegation liefern muss und Einführung härterer Strafen bei Zuwiderhandlungen des Arbeitgebers;
- auf der Ebene der Gesetzgebung, die Einführung eines größeren Schutzes der Personaldelegierten gegen Kündigungen und Sicherung ihrer beruflichen Laufbahn.

## 9. Einsatz zu Gunsten der Grenzgänger

Die Zahl der französischen, belgischen und deutschen Pendler, die im Großherzogtum beschäftigt sind, steigt unaufhörlich. Es handelt sich derzeit um 160.000 Personen, die täglich zwischen Luxemburg und ihrem Wohnsitz pendeln. Dies sind ca. 45 % der verfügbaren Arbeitsstellen Stellen im Großherzogtum Luxemburg.

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

## A. Leben und arbeiten in der Großregion

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

Zur Verstärkung seiner Aktionen und um der grenzübergreifenden Realität zu entsprechen, setzt der LCGB seine enge Zusammenarbeit mit seinen Partnergewerkschaften fort.

Da in unserem Land 45 % Nichtluxemburger täglich zur Arbeit kommen, die häufig ihre berufliche Tätigkeit ab einem bestimmten Zeitpunkt in einem anderen Land fortsetzen, liegt es im Interesse des LCGB, bilaterale Vereinbarungen mit unseren Partnergewerkschaften, wie der CSC in Belgien, der CFDT und der CFTC in Frankreich oder dem DGB in Deutschland, in den jeweiligen Ländern zu schließen, um die ausländischen Arbeitnehmer kontinuierlich betreuen zu können, insbesondere in Fragen der Kranken- und Altersversicherung.

Bezüglich der Grenzgänger wird der LCGB sich für folgende Ziele einsetzen:

- den jetzigen Diskriminierungen bei den Familienleistungen ist ein Ende zu setzen, insbesondere bei Berufslaufbahnunterbrechungen und bei den Dienstleistungschecks;
- Erweiterung der Nutzung der Pflegeversicherungsleistungen;
- im Falle der belgischen Kollegen: Verteidigung des luxemburgisch-belgischen Steuerabkommens und der derzeit geltenden belgisch-luxemburgischen Wirtschaftsunion UEBL;
- Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Grenzgänger in der Besteuerung gegenüber den geltenden Steuerbestimmungen für Einheimische;
- die Luxemburger Regierung zum Abschluss von Abkommen mit Frankreich, Belgien und Deutschland anzutreiben, damit alle Pendler das Recht auf politischen Urlaub und sonstigen Sonderurlaub haben;
- Einsatz einer gewissen Anzahl an Automatismen bei der Anerkennung des Invalidenstatus in den Ländern, in denen der Arbeitnehmer gearbeitet hat;
- bei Arbeitnehmern mit gemischter Rentenversicherung: Analyse der Schwierigkeiten mit den verschiedenen Systemen, vor allem dem unterschiedlichen gesetzlichen Rentenalter je nach Land;
- Einführung eines grenzüberschreitenden Praktikantenstatus für Studenten, um Studenten Rechtssicherheit und Versicherungsschutz bei Unfällen zu bieten;
- Ausdehnung des Anspruchs auf Hilfe bei der Wiederbeschäftigung an einem neuen Arbeitsplatz auch in einem der Nachbarländer des Großherzogtums;
- Vorantreiben des Abschlusses bilateraler Verträge, die die automatische Anerkennung einer maximalen Zahl von Zeugnissen, Qualifikationen und des Dienstalters vorsehen;



- systematische Übersetzung von Internetseiten, Unterlagen und Formularen, die von Behörden bereitgestellt werden, ins Deutsche, ja sogar ins Englische;
- Förderung von Sprachurlauben für Grenzgänger, um zum Erwerb des Luxemburgischen zu motivieren;
- Beharren auf einer grenzüberschreitenden Mobilität und konzertierten Mobilitätspolitik im Einklang mit den Nachbarländern durch die Verbesserung des Angebotes an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Landes hinaus (Bus, Bahn, Carsharing, usw.).

## B. Grenzüberschreitende Mobilität

Die Lösung der Mobilitätsprobleme ist eine der Schlüsselaspekte unserer wirtschaftlichen und sozialen Zukunft. Die steigende Verkehrsdichte könnte zu einer Überbelastung und Lähmung der Verkehrsinfrastrukturen führen. Die Zunahme des Verkehrs wirkt sich überdies immer stärker auf die Umwelt und die Lebensqualität von Bürgern und Arbeitnehmern aus.

Daher müssen konkrete Initiativen geplant werden, um eine nach der Zukunft ausgerichtete Mobilitätspolitik zu definieren, die einerseits eine Diversifizierung der Mobilität zum Gegenstand hat sowie andererseits der künftigen Raumplanung und unserer Grenzlage Rechnung trägt.

Soweit möglich müssen öffentliche Verkehrsmittel wie Bus und Bahn aus ökologischen Gründen bevorzugt werden. Es gilt also, die öffentlichen Verkehrsmittel attraktiver zu gestalten, indem vermehrt komfortable grenzüberschreitende Anschlüsse geschaffen werden.

Die inländischen Infrastrukturen müssen an die erhöhte Mobilitätsnachfrage angepasst werden. Die erforderlichen Anpassungen

betreffen gleichzeitig Einheimische, Grenzgänger und die Wirtschaftsakteure ganz allgemein. Es ist daher erforderlich, dass:

- die aktuelle Situation hinsichtlich des tatsächlichen Bedarfs an öffentlichen Verkehrsmitteln sowie die vorhandenen Straßen- und Eisenbahninfrastrukturen zu untersuchen;
- den grenzüberschreitenden Gedankenaustausch im Rahmen von „Mobilitätspolen“ zu fördern, mit deren Hilfe den immer

wiederkehrenden Staus an den Grenzposten entgegengewirkt werden kann und kombinierte Lösungspakete angeboten werden können;

- das Eisenbahnnetz erweitert wird;
- das Carsharing weiterentwickelt wird.

## 10. Internationale, europäische und regionale 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 im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) bringt sich der LCGB stärker in die europäische und internationale Gewerkschaftspolitik ein.

Vor diesem Hintergrund, wird die Präsidentschaft Luxemburgs im Europäischen Rat im 2. Halbjahr 2015 Gelegenheit bieten, gemeinsam mit den Gewerkschaftsakteuren der anderen Länder neue Ideen zu entwickeln. Es wird ferner eine Möglichkeit sein, der Öffentlichkeit auch in anderen Ländern Europas die Hintergründe der Süd-Nord-Migration von Arbeitnehmern bewusst zu machen, die durch die katastrophale Situation auf den Arbeitsmärkten in den Ländern Südeuropas im Zuge des Zusammenbruchs ihrer Wirtschaften durch die Krise und ihrer Haushaltssanierungsanstrengungen entstanden ist.

Um seine auf internationaler und europäischer Ebene eingegangenen Verpflichtungen fortzusetzen, wird der LCGB sein europäisches Aktionsprogramm auf der Verstärkung des internationalen und europäischen Sozialdialogs aufbauen. Der LCGB macht insbesondere auf den Mangel an Kommunikation und Transparenz bei den Verhandlungen zum transatlantischen Handels- und Investitionsabkommen (TTIP) aufmerksam. Sowohl die Bürger in Europa als auch in Amerika müssen über die Gründe und Auswirkungen dieses bi- und multinationalen Abkommens informiert werden, das bisher hinter verschlossenen Türen ausgehandelt wurde. TTIP wird nämlich Auswirkungen auf die gewerblichen, juristischen und politischen Beziehungen und Angelegenheiten mit sich bringen.

Der Sozialdialog ist ein Grundsatz der europäischen sozialen Integration und der LCGB wird sich daher 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 Rahmenabkommen zwischen den Sozialpartnern, um Verteidigung die bestehenden europäischen Sozialnormen und andere EU-Mitgliedsstaaten beim Erreichen eines mit Luxemburg vergleichbaren Sozialschutzes zu unterstützen;

- Vermeidung, dass der Abschluss eines Rahmenabkommens zwischen europäischen Sozialpartnern, die in Luxemburg geltenden sozialen Mindesteinkommen nicht berücksichtigt und so die gesamte Luxemburger Sozialgesetzgebung untergraben wird.

Der LCGB ist davon überzeugt, dass der Binnenmarkt erst dann abgeschlossen ist, wenn ein Minimum an sozialen Normen in Europa berücksichtigt wird und beabsichtigt in diesem Sinne die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

- Aktive Unterstützung der EGB-Forderungen zur 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 Reichtum des Landes);
- die Arbeitszeitenrichtlinie, die nicht zu Lasten der europäischen Arbeitnehmer geändert werden darf;
- 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;
- Einstellung der Verhandlungen über ein Freihandelsabkommen zwischen der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten (PTCI/TTIP), um zu vermeiden, dass die europäischen gesetzlichen Standards im Namen des Freihandels wegfallen oder reduziert werden.

Im Zusammenhang der Großregion, müssen die engen Kontakte, die mit den anderen Gewerkschaften der Region geknüpft wurden, im Hinblick auf den Schutz der transnationalen Interessen der Grenzgänger vertieft werden.

Die beiden besonderen Beispiele aktueller interregionaler gewerkschaftlicher Kooperation, die doppelte Mitgliedschaft LCGB-CSC und die Vereinigung „Association de coopération syndicale LCGB-CFDT Lorraine“, ermöglichen den Einsatz für die Interessen belgischer und lothringischer Arbeitnehmer in Luxemburg. In den kommenden Jahren werden diese Kooperationen als Grundlage für weitergehende Initiativen zwischen den Gewerkschaften der Großregion dienen.

In diesem Zusammenhang wird sich der LCGB für folgende Ziele einsetzen:

- einen regelmäßigen Austausch mit den verschiedenen Gewerkschaften der Großregion zu aktuellen Themen, die für Grenzgänger von Bedeutung sind;
- eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der angrenzenden Regionen, damit auf beiden Seiten der Grenzen

Luxemburgs, Deutschlands, Belgiens und Frankreichs die Interessen der Grenzgänger sowohl im Bereich Arbeitsrecht und Steuern als auch hinsichtlich der verschiedenen Bereiche der Sozialversicherung gewahrt werden können;

- die Entwicklung von gemeinsamen Diensten mit den Partnergewerkschaften des LCGB.

## II. Leistungen und Service des LCGB

Seit dem letzten Nationalkongress im Jahre 2009 hat der LCGB die Dienstleistungen für seine Mitglieder weiter verbessert.

Unser Service in Bezug auf Rechtsbeistand und juristische Beratung in Arbeits-, Sozial- und Steuerrechtsfragen wurde im LCGB INFO-CENTER zusammengefasst, das für Information, Beratung und Unterstützung zuständig ist. Im Info-Center werden praktische Broschüren für Arbeitnehmer veröffentlicht. Außerdem gibt es einen Telefondienst, um direkt auf gängige Fragen in den Bereichen Sozial-, Steuer- und Arbeitsrecht antworten zu können.

Hinsichtlich der sozialen Vorsorge hat der LCGB im Rahmen seiner Struktur „AIDA – Aide et assistance asbl“ ein Pilotprojekt in Komplementärmedizin ins Leben gerufen, dessen Ziel es ist, dass bestimmte, nicht von der Krankenversicherung übernommene Leistungen (Chiropraktik, Osteopathie, Diätetik) erstattet werden. Der LCGB hat ferner mit Foyer medicis hospiti eine Versicherung

entwickelt, die die Krankenhauskosten in Europa deckt (außerhalb Luxemburgs und des Wohnsitzlandes haben, außer bei Unfällen).

Auf Ebene der Großregion hat der LCGB die Doppelmitgliedschaft mit der CSC weiterausgedehnt und die Zusammenarbeit mit der CFDT Lorraine wurde durch die Gründung der Vereinigung „Association de coopération syndicale LCGB-CFDT Lorraine“ gekrönt, deren erste konkrete Maßnahme in der Einführung einer Leistung mit der Bezeichnung „Harmonie Transfrontaliers“ besteht, einer zusätzlichen Gesundheitsleistung für französische Grenzgänger in Luxemburg.

In den kommenden fünf Jahren beabsichtigt der LCGB die Fortsetzung der Entwicklung neuer interessanter und nützlicher Leistungen für Arbeitnehmer, die in Luxemburg leben und arbeiten. So wird der LCGB u.a. die Möglichkeit prüfen, eine Haftpflichtversicherung für Erzieher oder Krankenpfleger anzubieten.





In seinem INFO-CENTER wird der LCGB insbesondere die folgenden Leistungen und Dienste weiterentwickeln:

### **A. Rechtsbeistand**

Derzeit können Mitglieder des LCGB den kostenlosen Rechtschutz in sozial- und arbeitsrechtlichen Streitfällen erst nach einem Jahr der Mitgliedschaft beanspruchen.

Der LCGB hat vor, diese Frist aufzuheben und jedem neuen Mitglied direkt den kostenlosen Rechtsbeistand anzubieten. Im Gegenzug muss sich das LCGB-Mitglied im Falle einer Beanspruchung des Rechtsbeistands schriftlich dazu verpflichten, dass es für eine bestimmte Dauer in der Gewerkschaft verbleibt oder die Kosten des Rechtsbeistands im Falle einer früheren Beendigung der Mitgliedschaft in der Gewerkschaft selbst zu tragen.

Schließlich wird der LCGB auch Informationen und juristische Beratung für Menschen anbieten, die sich in Scheidung befinden. Ziel ist es, diese Personen bei den vielen Schritten und Streitigkeiten bei Scheidungen zu unterstützen und ihnen zu helfen, diese schwierige Lebensphase zu überwinden. Der LCGB liefert insbesondere Antworten auf die zahlreichen Fragen zu Sorgerecht, Gütertrennung und anderen wesentlichen Punkten, die im Scheidungsfall zu klären sind.

### **B. Komplementärmedizinische Leistungen**

Die derzeit vom LCGB im Rahmen des Projekts „AIDA – Aide et assistance asbl“ angebotenen komplementärmedizinischen Leistungen bleiben erhalten und werden durch neue Leistungen im Interesse der Mitglieder des LCGB ergänzt.

## **C. Verbesserung von Einstellungschancen**

Angesichts der stetigen Veränderungen der Arbeitswelt und des alarmierenden und kontinuierlichen Anstiegs der Arbeitslosigkeit kommt heute allen Mitteln, die es den Arbeitnehmern erlauben, ihren Arbeitsplatz im Sinne der Existenzwahrung zu sichern, eine große Bedeutung zu.

Im Hinblick auf die Verbesserung der Einstellungschancen von Arbeitnehmern, beabsichtigt der LCGB die Ergänzung seiner Leistungen, die drei vorrangige Bereiche abdecken:

### **1) Verbesserung der Einstellungschancen von Jugendlichen**

Der LCGB wird Jugendlichen bei ihrer Suche nach einem Arbeitsplatz noch mehr unterstützen und begleiten. Zu den angebotenen Leistungen gehören Hilfe und Unterstützung bei der Erstellung eines Lebenslaufs und von Bewerbungen sowie die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen.

### **2) Verbesserung der Arbeitsplatzabsicherung von Berufstätigen**

Der LCGB bietet eine Bewertung und Bilanz der Kompetenzen von Arbeitnehmern an, die dies wünschen, um ihre Stärken und Schwächen bestimmen zu können. Danach wird ein persönlicher Schulungsplan zusammen mit dem Betreffenden erstellt. Darin sind alle nötigen Informationen zu den empfohlenen Weiterbildungsinstituten, Schulen und Schulungskursen enthalten.

Dieser Service wird es nicht nur ermöglichen, die Existenz von Arbeitnehmern durch eine berufliche Orientierung zu sichern, sondern auch eine Weiterentwicklung der Kompetenzen der Betroffenen und dadurch die konsequente Entwicklung der beruflichen Laufbahn während des gesamten Berufslebens erlauben.

### **3) Unterstützung von Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz verloren haben**

Der LCGB bietet arbeitslos gewordenen Arbeitnehmern einen ähnlichen Service wie den oben beschriebenen an. Zunächst geht es darum, eine Bilanz der beruflichen Laufbahn des Betreffenden zu erstellen und seine Kompetenzen zu analysieren. Danach werden die Möglichkeiten einer Rückkehr auf den Arbeitsmarkt geprüft. Auf der Grundlage der erwähnten Analyse wird der Betreffende durch ein individuelles Weiterbildungsprogramm unterstützt, das dazu dienen soll, seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Nach Ablauf des Nationalkongresses, hat das Zentralkomitee des LCGB zur Aufgabe, die im Aktionsprogramm des LCGB beschriebenen neuen Leistungen und Dienste im Einzelnen zu entwickeln und einzusetzen. In diesem Zusammenhang, wird das Zentralkomitee insbesondere entscheiden, welche Leistung intern erbracht werden kann und welcher Service in Zusammenarbeit mit einer im betreffenden Bereich spezialisierten Struktur angeboten wird. Bei einem gemeinsamen Dienstleistungsangebot mit einem externen Partner, wird eine besondere Vereinbarung mit der entsprechenden Organisation getroffen und unterschrieben werden.

# III. LCGB-RESOLUTION GEGEN DEN GESETZESENTWURF ZUR REFORM DES MITBESTIMMUNGSRECHTS

Der LCGB kritisiert die Regierung vehement für ihre geplante Reform der Gesetze über die Arbeitnehmervertretung in den Unternehmen. Der undemokratische Ansatz der Regierung in dieser Sache stimmt nicht mit deren Ankündigung einer erneuernden, modernen und dynamischen Regierung überein.

## Die Regierung möchte das Mitbestimmungsrecht in Luxemburg begraben

Im Zuge der Reform des Mitbestimmungsgesetzes beabsichtigt die Regierung über ein Gesetz abstimmen zu lassen, das die demokratische Freiheit in den Betrieben abschafft. Die politischen Entscheidungsträger greifen die Meinungsvielfalt an, die bisher der Personalvertretung die Möglichkeit gab, ein gerechtes Bild der Arbeitnehmer im Betrieb abzugeben.

Die Regierung versucht den Gesetzesentwurf zur Abstimmung zu bringen und beschließt dabei im Alleingang:

- die Verschlechterung der Qualität des Sozialdialogs;
- die Entfernung der Gewerkschaften aus der Mitte des Sozialdialogs in den Betrieben;
- die Infragestellung der gewerkschaftlichen Freiheiten;
- die kritische und vollständig antidemokratische Einschränkung der Handlungsmöglichkeiten der Minderheitengewerkschaften;

- die Infragestellung des Gewerkschaftspluralismus über den Gesetzesweg.

Die Gewerkschaften sind ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft. Der Angriff auf die gewerkschaftlichen Freiheiten ist ein Angriff auf die demokratischen Freiheiten.

Der LCGB fordert die Regierung zur Rücknahme ihres antidemokratischen Vorhabens sowie zu einer Reform auf, bei der die grundlegenden demokratischen Prinzipien beachtet werden und die zu einer Verstärkung des Sozialdialogs führt.

## Der LCGB zeigt der Regierung die rote Karte

Der LCGB setzt sich für Fairness und soziale Gerechtigkeit ein. Hierfür benötigen wir einen qualitativ hochwertigen Sozialdialog, der die Meinungsvielfalt respektiert.

Angesichts der undemokratischen Absichten unsere politischen Entscheidungsträger, zeigen die Delegierten des 59. LCGB-Nationalkongresses der Regierung eindeutig die rote Karte.

Die Delegierten des 59. LCGB-Nationalkongresses rufen alle Familien, Rentner, Beschäftigten, Lehrlinge und Studenten dazu auf, den LCGB in seinem Einsatz für die Wahrung der demokratischen Grundsätze und einer grundsätzlich gerechten und sozial ausgerichteten Politik zu unterstützen!

*Verabschiedet vom 59. LCGB-Nationalkongress,  
am 29. November 2014 in Mondorf.*



# IV. SCHLUSSRESOLUTION DES 59. LCGB-NATIONALKONGRESSES

Die am 29. November 2014 im Rahmen des 59. LCGB-Nationalkongresses in Mondorf versammelten Delegierten,

- nach der Verabschiedung der Tätigkeitsberichte, des Finanzberichts und des Berichts der Überwachungskommission bezüglich der Aktivitäten der vergangenen fünf Jahren;
- nach einer Analyse der wirtschaftlichen und sozialen Situation des Landes sowie der spezifischen Situation auf dem Arbeitsmarkt;
- nach Erarbeitung, Diskussion eines Aktionsprogramms für die kommenden fünf Jahre sowie dessen Verabschiedung vom Kongress;
- stellen mit Zufriedenheit fest, dass der LCGB sich im Verlauf der letzten Jahre positiv entwickelt hat indem seine Mitgliederzahl stark gestiegen ist und seine Position als repräsentative Gewerkschaft sowohl auf nationaler als auch in den Unternehmen behauptet und weiterentwickelt hat;
- drücken ihr Vertrauen gegenüber dem Zentralkomitee und dem Exekutivkomitee aus und danken ihnen für die in den letzten fünf Jahren geleistete Arbeit.

Die Delegierten des 59. Nationalkongresses bestätigen die Bedeutung des LCGB-Aktionsprogramms für die kommenden fünf Jahre und unterstreichen dessen Dringlichkeit, indem sie die Leitung des LCGB bevollmächtigen, alles Notwendige zu tun, um die Existenzabsicherung der Arbeitnehmer des Privatsektors zu gewährleisten.

## **Der Hintergrund: eine schwere Wirtschaftskrise mit alarmierenden Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Privatsektors**

Die Finanzkrise im Jahre 2008, die sich zu einer Wirtschaftskrise entwickelt hat, zog zahlreiche verheerende Auswirkungen für den Arbeitsmarkt mit sich. Umstrukturierungen und Konkurse von Unternehmen sind für die Beschäftigten zu einer alltäglichen Realität geworden. Seit dem Jahr 2000, ist Luxemburg mit einem kontinuierlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit konfrontiert (der Satz der Arbeitslosigkeit ist im Januar 2000 von 2,5 % auf 7,2 % im September 2014 gestiegen). Schlimmer noch, auch die Jugendarbeitslosigkeit hat ein noch nie dagewesenes Rekordhoch erreicht.

Gleichzeitig wurden die öffentlichen Finanzen im Verlauf der Krise ebenfalls stark belastet. Hier beabsichtigt die Regierung, das Haushaltsgleichgewicht bis zum Jahre 2018 wieder herzustellen, indem sie Haushaltssanierungsmaßnahmen in Höhe von 1 Milliarde € verabschiedet, wobei 700 Millionen € schwerwiegende Auswirkungen auf die sozialen Leistungen und die Sozialtransfers haben werden (u. a. Kindergeld).

Während die Arbeitnehmer des Privatsektors in immer stärkerem Maße der Gefahr des Verlustes ihres Arbeitsplatzes ausgesetzt sind und somit der Erhalt des Lebensstandards ihrer Familien nicht mehr gesichert ist, verfügen sie letztendlich über

keinerlei reale Garantie für die Aufrechterhaltung ihrer Kaufkraft. Diese wird bereits in erheblichem Maße durch bereits ergriffene oder beschlossene Maßnahmen beeinträchtigt, wie z. B. die Reform der Studienbeihilfen oder die bevorstehende Mehrwertsteuererhöhung. Diese letztere Maßnahme stellt ebenfalls ein konjunkturelles Risiko für unser Land dar. Eine Erhöhung der Preise aufgrund einer Mehrwertsteuererhöhung könnte den Binnenkonsum bremsen, was sich wiederum negativ auf die Entwicklung des Handels und der Beschäftigung in Luxemburg auswirken würde.

Hinzu kommt noch die ungewisse Zukunft des Indexierungssystems, das bei einem erneuten Anstieg der Inflation moduliert wird ohne vorherige Absprache mit den Sozialpartnern.

Angesichts dieser zahlreichen Herausforderungen ist es Aufgabe der Gewerkschaften, eine Politik zu definieren und Aktionen durchzuführen, die auf die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer abzielen.

## **Das Engagement des LCGB angesichts der Krise**

Um den zahlreichen Herausforderungen der Krise zu begegnen, ist es unerlässlich, dass der LCGB eine Politik definiert, die den neuen Gegebenheiten gerecht wird

Angesichts der zahlreichen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist eine regelrechte Erneuerung der Kollektivvertragspolitik zwingend erforderlich, um für alle Arbeitnehmer Kollektivverträge schließen zu können, die auf der realen Situation des Arbeitsmarktes basieren. Für eine Modernisierung der Kollektivvertragspolitik verpflichtet sich der LCGB, alles daranzusetzen, um:

- die strikte Einhaltung des Grundsatzes der Tarifautonomie der Sozialpartner zu gewährleisten;
- die Kontinuität der Entwicklung im Hinblick auf die individuelle Vergütung auf dem Wege von linearen Lohnerhöhungen zu garantieren;
- für alle Arbeitnehmer glaubwürdige Kollektivverträge zu schliessen, die auf den reell ausgeübten Funktionen basieren;
- positive Aktionspläne mit Verpflichtung zum Erfolg zu generalisieren;
- bei der Umsetzung des Einheitsstatuts auf vertraglicher Ebene darauf zu achten, dass die Errungenschaften der jeweiligen Kollektivverträge aufrechterhalten werden und dass der Grundsatz der Wahl der besten Praktiken gilt und beim Übergang von zwei Kollektivverträgen auf einen einheitlichen Kollektivvertrag zur Anwendung kommt.

Angesichts der alarmierenden und kontinuierlichen Steigerung der Arbeitslosigkeit, müssen die Gewerkschaften sich dafür einsetzen, dass die Existenz der Arbeitnehmer abgesichert werden kann und

der Beschäftigungserhalt garantiert ist. In diesem Zusammenhang schlägt der LCGB konkret ein hierarchisch gegliedertes Modell zur Absicherung der Beschäftigung auf vier Ebenen vor, wobei es vorrangig um die Einsetzung von Strukturen zur „Verwaltung überschüssiger Arbeitskräfte“ geht, die mit der „cellule de reclassement“ (CDR) in verschiedenen Wirtschaftszweigen vergleichbar sind.

1. Bei Verlust des Arbeitsplatzes, fangen diese Strukturen zur „Verwaltung überschüssiger Arbeitskräfte“ die Person auf, um ihr innerhalb kürzester Zeit eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber anzubieten;
2. Als Koordinationsstruktur dieser CDR-Strukturen kann das Arbeitsamt gegebenenfalls auch Transfers zwischen unterschiedlichen Wirtschaftszweigen vornehmen;
3. Wenn der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt werden kann, kommt die Sozial- und Solidarwirtschaft zum Einsatz. Eine Beschäftigung bei einer Beschäftigungsinitiative kann durch Fortbildungsmaßnahmen ergänzt werden. Das Hauptziel dieser Maßnahmen besteht in der zeitnahen Wiedereingliederung des Beschäftigten in ein stabiles Arbeitsverhältnis bei einem neuen Arbeitgeber;
4. Wenn die Wiedereingliederung scheitert, werden dem betroffenen Arbeitnehmer besondere gemeinnützige Arbeiten aufgetragen, damit er einer vernünftigen und würdigen Beschäftigung nachgehen und somit seinen Lebensstandard aufrechterhalten kann. Die Zuteilung einer festen Beschäftigung bei einem Arbeitgeber muss jedoch immer vorrangig bleiben.

Durch diese Hierarchisierung der Existenzsicherungsstrukturen eröffnen sich sowohl die Möglichkeit der Existenzsicherung der aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Beschäftigten als auch die Gewährleistung ihrer Einsatzfähigkeit in normalen Arbeitsverhältnissen.

## Existenzabsicherung

Im Rahmen der Aufrechterhaltung der Beschäftigung und der Existenzabsicherung fordert der LCGB die folgenden Verbesserungen:

- die Realisierung des vierstufigen LCGB-Modells zur Existenzabsicherung der Arbeitnehmer;
- die Verstärkung der beruflichen Weiterbildung oder der Umschulung zu Gunsten der Wiederbeschäftigung der Arbeitnehmer, die Opfer eines Belegschaftsüberschusses wurden, zwecks Vermeidung der Arbeitslosigkeit;
- bei konjunkturellen Problemen die Verlängerung der Maßnahmen im Bereich der Kurzarbeit ohne Einbußen bei der Entlohnung für die betroffenen Beschäftigten;
- die allgemeine Einführung eines Frührentenmodells, das es den von einem strukturellen Belegschaftsüberschuss betroffenen Beschäftigten ermöglicht, sich unter denselben Bedingungen aus dem Berufsleben zurückzuziehen wie die der aktuellen Vorruhestandsregelung „préretraite-ajustement“;
- die Einführung eines finanziellen Beitragssystems (Bonus-Malus) der Unternehmen zum Beschäftigungsfonds je nach Einstellung eines beim Arbeitsamt eingeschriebenen Arbeitnehmers;
- die Verlängerung der Auszahlungsdauer des Arbeitslosengeldes bis zur endgültigen Neueinstellung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses.

Um die Chancen der Jugendlichen auf Beschäftigung zu verbessern, ist eine gute Ausbildung das wesentliche Element, um den Einstieg ins Berufsleben zu verwirklichen. Der LCGB beabsichtigt insbesondere die Unterstützung der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durch:



- die Bekämpfung des Schulversagens insbesondere durch eine intensivere Begleitung der Schüler mit Lernschwierigkeiten;
- die Beibehaltung der Mehrsprachigkeit des luxemburgischen Schulsystems, die unerlässlich ist, um einen erfolgreichen Start der Jugendlichen in das Berufsleben zu gewährleisten;
- die Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems (Schule – Unternehmen/Theorie – Praxis);
- die Einführung eines neuen Berufseinführungsvertrags (CIE) für wenig qualifizierte Jugendliche, der die bereits vorhandenen Maßnahmen ergänzen soll.

### Kaufkraft

Das System der automatischen Indexierung der Gehälter und Renten stellt die einzige Garantie gegen den Kaufkraftverlust der Bürger dar und ist ein wesentliches Element für den sozialen Frieden in unserem Land.

Das Indexsystem ist gefährdet und die Regierungspolitik verfolgt eine rein haushaltsorientierte Logik, welche die Folgen für die Arbeitnehmer und die Wirtschaft nicht berücksichtigt. Das Gleiche gilt für die Steuerpolitik. Aus diesem Grund fordert der LCGB:

- die kompromisslose Einhaltung des Mechanismus der automatischen Indexierung;
- eine Indexanpassung, wenn die Anwendungsquote erreicht ist;
- die Aufrechterhaltung eines Indexierungssystems, das den kompletten Ausgleich des Kaufkraftverlustes gewährleistet;
- eine regelmäßige Anpassung der Renten an die Lebenskosten;
- eine Aufbesserung des im Jahre 2006 desindexierten Kindergeldes;
- eine Rückkehr zur regelmäßigen Anpassung der Steuersätze an die Entwicklung des Indexes (die letzte hat im Jahre 2009 stattgefunden);
- eine Überarbeitung der Steuersätze, die auf die Abschaffung des „Mittelstandsbuckels“ abzielt;
- die Neugestaltung der Steuerklassen, um erneut die Berücksichtigung der Anzahl der Kinder in die Steuersätze aufzunehmen;

### Soziale Sicherheit

Angesichts der Herausforderungen, welche die Finanzierung der Sozialversicherung darstellt, widersetzt der LCGB sich im Bereich der Renten- und Krankenversicherung gegen jedwede Leistungskürzungen und setzt sich im Bereich der sozialen Sicherheit für folgende Maßnahmen ein:

- alternative und komplementäre Finanzierungsquellen;
- die Abschaffung der beitragspflichtigen Höhe für Sachleistungen der Krankenversicherung;

- eine deutliche Verbesserung einiger Leistungen der Krankenversicherung (z. B. Zahnbehandlungen, Brillen und Kontaktlinsen, usw.);
- die Anerkennung der Komplementärmedizin damit Rückerstattungen von abweichenden Zusatzkosten in Verbindung mit der nicht konventionellen Medizin ermöglicht werden;
- die allgemeine Einführung der direkten Kostenübernahme (tiers payant) seitens der Gesundheitskasse gegenüber den Ärzten;
- die Einrichtung eines einheitlichen Arbeitsgesundheitsdienstes;
- eine bessere Koordination der medizinischen Kontrollinstanz und der Arbeitsmedizin;
- eine regelmäßige Anpassung der Liste der Berufskrankheiten an die Realität der Arbeitswelt;
- die Aufhebung des Gesetzes vom 21. Dezember 2004 über den Ablauf des Anspruchs auf Krankenversicherung nach 52 Wochen Arbeitsunterbrechung;
- die Anwendung des „Status der beruflichen Wiedereingliederung“ für alle Personen in (interner und externer) Wiedereingliederung und nicht nur auf die Personen in der externen beruflichen Wiedereingliederung.

Während des gesamten Reformprozesses unseres Rentensystems hat der LCGB den Grundsatz der Gleichheit der Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Versicherten verteidigt. Für ein ausgeglicheneres Rentensystem fordert der LCGB:

- die gesetzliche Rente als vorherrschende und ausreichende Grundlage für ein menschenwürdiges Leben nach Renteneintritt;
- die Einführung eines öffentlichen Systems für Zusatzrenten (2. Pfeiler), die es jedem Versicherten ermöglicht, seine Rente bei Bedarf zu verbessern;
- die Berücksichtigung der erworbenen Rechte der derzeitigen Rentner und Arbeitnehmer;
- keine Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters;
- die Berücksichtigung der Studienjahre als Arbeitsjahre und nicht als assimilierte Jahre;
- eine Harmonisierung der beitragspflichtigen Höchstgrenze zwischen dem öffentlichen Dienst und dem Privatsektor;
- die Aufrechterhaltung und die Verbesserung der aktuellen Regelungen im Bereich der Frührente (Préretraite-ajustement, Préretraite-solidarité, Vorruhestand für Schichtarbeit, progressiver Vorruhestand);
- das Recht auf ein vorzeitiges Ausscheiden in den Ruhestand oder die Rente ohne Einbußen bei der Rentenzahlung für jene Arbeitnehmer, die ihre Arbeit unter schweren Bedingungen verrichten.

Angesichts eines sich für das Jahr 2016 abzeichnenden Defizits ist eine Reform der Pflegeversicherung unerlässlich, um die Finanzierung und die Leistungen dieser Sozialversicherung im Interesse der Versicherten auf Dauer zu gewährleisten. Im Hinblick auf die angekündigte Reform fordert der LCGB:

- die aktive Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausarbeitung des Reformvorhabens in seiner Eigenschaft als Vertreter der Versicherten, die mehrheitlich zur Finanzierung beitragen;
- die Aufrechterhaltung der Qualität der angebotenen Leistungen.

### Arbeitsrecht

Die sozioprofessionelle Entwicklung der letzten Jahrzehnte sowie die Einführung des Einheitsstatuts im Jahre 2009 erfordern Anpassungen des Arbeitsrechts. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB:

- das Beibehalten der bestehenden Modalitäten der Wiederbeschäftigungshilfe;
- den Erhalt des Grundsatzes der integralen Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit;
- das Anpassen des Arbeitsrechts an die Vorschriften der luxemburgischen Krankenkasse, damit im Falle einer Krankheit, erst ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Bescheinigung beim Arbeitgeber einzureichen ist;
- bei einer vom Arbeitsgericht als ungerechtfertigt eingestuften Entlassung, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung bei gleichem Arbeitsvertrag für den betroffenen Arbeitnehmer (mit Anrecht auf besonderen Kündigungsschutz);

- die Anerkennung der Qualifikation aufgrund der Berufserfahrung;
- den Erhalt des Vorzugs von unbefristeten Arbeitsverhältnissen gegenüber befristeten Arbeitsverträgen.

Angesichts der verlängerten Arbeitszeiten und der Ausbeutung im Bereich von nicht bezahlten Überstunden ist es zwingend erforderlich, Lösungen zur Neugestaltung der Arbeitszeiten im Sinne einer ausgewogeneren Verteilung unter allen Arbeitnehmern zu finden. Um dies zu erreichen, fordert der LCGB:

- die Schaffung von Arbeitszeitmodellen zur Verkürzung der Arbeitszeit, die den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen (z. B. Recht auf Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis, verstärkte Einführung der Heimarbeit);
- eine Anpassung des Urlaubs aus familiären Gründen an die Notwendigkeiten und Bedürfnisse der betroffenen Personen;
- die Überarbeitung des Elternurlaubs zwecks Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben sowie die Förderung einer besseren Chancengleichheit;
- die aktive Bekämpfung von Stress und Burn-Out;
- die Einführung eines Zeitkontos, das es sowohl den Arbeitnehmern als auch den Unternehmern ermöglicht von einer verbesserten Verwaltung der Arbeitszeit zu profitieren;
- im Rahmen der abwechselnden Öffnungszeiten im Handel, die Berücksichtigung des Anspruchs der Arbeitnehmer auf ein Privatleben.



## Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen fördert und unterstützt der LCGB eine klare Politik zur Bekämpfung der Unterbewertung der Arbeit von Frauen, zur Umsetzung einer besseren Vereinbarkeit des Berufs-, Privat- und Familienlebens und zur Überarbeitung der gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf den Verlust der Rentenansprüche bei Karriereunterbrechungen. Für diese Zielsetzung setzt sich der LCGB besonders ein für:

- den Abbau der Lohnunterschiede von Männern und Frauen mittels einer kompromisslosen Umsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn bei gleicher Arbeit“, falls notwendig durch die Einführung eines spezifischen Artikels im luxemburgischen Arbeitsrecht;
- die gezielte Entwicklung einer Politik gegen die ganz erhebliche Unterrepräsentierung von Frauen in Führungspositionen;
- die Einführung des „Splittings“ der Rentenansprüche als Übergangsregelung für jene Frauen, die nicht die Möglichkeit haben, sich ihre eigene Rentenversicherung durch Berufstätigkeit aufzubauen;
- das Einrichten einer kontinuierlichen Pflichtversicherung im Bereich der Rentenversicherung, mit der die Unterbrechung der Einzahlungen bei Eltern verhindert werden kann, die ihre Berufstätigkeit aufgeben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen.

Im Bereich der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung bezüglich Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Ausrichtung, Religion oder Überzeugung, Behinderung oder Alter engagiert sich der LCGB dafür:

- die Einführung eines strengen gesetzlichen Rahmens, der die wirksame Bekämpfung der Phänomene des Mobbing am Arbeitsplatz ermöglicht, zu fördern;
- eine Strategie zur Sicherung der beruflichen Laufbahn zu entwickeln, welche die Beschäftigungschancen maximiert, den Beschäftigungserhalt fördert und die Rückkehr an den Arbeitsmarkt nach der Kündigung eines Beschäftigungsverhältnisses erleichtert.

## Gesellschaftspolitik

Im Bereich der Gesellschaftspolitik bezieht sich der Einsatz des LCGB auf vier wesentliche Themen: Mobilität, Wohnungswesen, Familienpolitik und Wahlrecht für ausländische Mitbürger.

### Mobilität

Die Wahl zwischen öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Privatauto hängt im Wesentlichen von den Faktoren Kosten, Service und Komfort ab. Die Mobilitätspläne werden jedoch häufig von den Anforderungen im Bereich der Mobilität und den Arbeitszeiten bestimmt, die nicht den Zeiten der öffentlichen Verkehrsmittel entsprechen. Für eine bessere Mobilität verpflichtet sich der LCGB:

- zur Förderung der Ausarbeitung von Mobilitätsplänen über eine enge Abstimmung zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Behörden;

- zur Förderung der Umsetzung von wohlgedachten Mobilitätsplänen in großen Unternehmen oder Plänen für mehrere Unternehmen, die sich in der gleichen geographischen Zone befinden;
- zur Erarbeitung einer echten grenzübergreifenden Verständigung im Bereich von Mobilitätsplänen.

### Wohnungswesen

Die Wohnungsfrage, wobei die Preise und die Mieten immer weiter steigen, führt zur verstärkten Auswanderung luxemburgischer Familien in den Grenzgebieten. Lösungen im Interesse der Bevölkerung sind zwingend geboten, um zu gewährleisten, dass junge Arbeitnehmer und zukünftige Generationen die Möglichkeit haben, im Großherzogtum hochwertige Wohnungen zu erschwinglichen Preisen zu finden.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich der LCGB Überlegungen anzustellen, um nach Wegen zu suchen und Lösungen im Interesse der Bevölkerung anzubieten. Hier geht es allen voran darum Wege und Mittel zu finden, um die Preissteigerungen beim Kauf und bei der Miete aufgrund der Immobilienspekulation zu bremsen (z. B. Reglementierung der Wohnungspreise in Luxemburg).

### Familienpolitik

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen, die sich heute im Bereich der Zusammensetzung der Haushalte stellen, wird der LCGB eine eingehende Debatte über die Rolle der Familie im 21. Jahrhundert, ihre Werte und ihre Perspektiven führen.

Damit den Familien die notwendige Unterstützung zur Sicherung einer vielversprechenden Zukunft für die Kinder geboten werden kann, plant der LCGB konkret eine Analyse der Entwicklung der verschiedenen Familienformen, um so die neuen Bedürfnisse und Problemstellungen der Familien zu verstehen und für die Familien passende Antworten zu finden.

### Wahlrecht für ausländische Mitbürger

Der LCGB ist der Überzeugung, dass das Wahlrecht für ausländische Mitbürger, die rund 44 % der in Luxemburg lebenden Bevölkerung ausmachen, der Garant für einen besseren sozialen Zusammenhalt im Großherzogtum ist. Dies jedoch unter der Bedingung, dass Luxemburg sich auf wohlüberlegte Weise für diesen Weg entscheidet. Der LCGB setzt sich hier konkret ein für:

- eine ernsthafte Diskussion in der Öffentlichkeit über das (sowohl aktive als auch passive) Wahlrecht für ausländische Mitbürger, um fremdenfeindliche oder rassistische Ausschweifungen zu vermeiden;
- eine breite öffentliche Debatte über das Wahlrecht für ausländische Mitbürger (unter der Bedingung einer Aufenthaltsdauer, welche die Frist für den Erwerb der luxemburgischen Staatsbürgerschaft nicht überschreitet);
- eine Politik, die den Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit nicht auf eine einfache Formalität beschränkt, die den Abschluss eines langen Integrationsprozesses bedeutet, sondern als ein Motivationsinstrument zur Förderung der Integration von ausländischen Mitbürgern benutzt wird;

- eine Intensivierung der Sprachkurse des Luxemburgischen und des Sprachurlaubs, um so die ausländischen Mitbürger aktiv in den Alltag und die Vereinigungen in Luxemburg einzubringen und damit den sozialen Zusammenhalt im Großherzogtum zu stärken.

### Demokratisierung der Arbeitswelt durch eine moderne Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Angesichts der Krise, die wir momentan durchlaufen, ist ein Sozialdialog von hoher Qualität unerlässlich. Vor diesem Hintergrund verteidigt der LCGB eine Reform des Gesetzes über die Arbeitnehmervertretung, welche die Erreichung von bestimmten vorrangigen Zielsetzungen erlaubt:

- auf Ebene der Gesetzgebung, die Einführung eines stärkeren Kündigungsschutzes der Arbeitnehmervertreter und die Sicherung ihrer beruflichen Laufbahn;
- die Stärkung der Rolle der national repräsentativen Gewerkschaften mit dem Ziel, eine hochwertige Vertretung der Arbeitnehmerinteressen in den Unternehmen zu ermöglichen;
- eine wesentliche Verbesserung der Mittel, die den Arbeitnehmervertretern zur Verfügung gestellt werden (Kreditstunden, Räumlichkeiten, Rechte der Delegierten, präzise Verpflichtungen für den Arbeitgeber);

- im Anschluss an die Einführung des Einheitsstatuts, die Umsetzung einer proportionalen Verteilung der Stundenkredite auf Basis des Wahlergebnisses;

- eine bessere Definition des Status der Arbeitnehmervertreter und die Verbesserung des Kündigungsschutzes der Arbeitnehmervertreter im Zusammenhang ihres Mandats und im Hinblick auf ihre Gewerkschaftsarbeit.

### Grenzgänger

Die Anzahl der im Großherzogtum beschäftigten französischen, belgischen und deutschen Grenzgänger steigt stetig an. Derzeit fahren täglich 160.000 Arbeitnehmer, also rund 45 % der Beschäftigten des Landes nach Luxemburg und zurück.

Zur Verstärkung seiner Aktionen und um der Realität der grenzüberschreitenden Arbeit gerecht zu werden, führt der LCGB seine enge Zusammenarbeit mit den Partnergewerkschaften in der Großregion fort. Es ist im Interesse des LCGB, bilaterale Abkommen mit den Partnergewerkschaften in den Heimatländern abzuschließen, wie mit dem belgischen CSC, der französischen CFDT oder dem DGB in Deutschland, um eine Betreuung der ausländischen Arbeitnehmer, insbesondere in Fragen zur Kranken- und Rentenversicherung zu gewährleisten.



## Ein neuer Weg für Europa

Als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) verteidigt der LCGB dessen klaren Vorschlag für einen neuen Weg für Europa. Dieser EGB-Vorschlag basiert insbesondere auf einem jährlichen Investitionsplan von 2 % des BIP der EU über zehn Jahre für ein nachhaltiges Wachstum, eine Reindustrialisierung eines umweltfreundlichen Europas, einer Investition in die Sozialversicherung, in die Infrastrukturen und in hochwertige öffentliche Dienste, die somit Männern und Frauen den Zugang zu einer Beschäftigung ermöglichen. Dieser Plan des EGB würde zur Schaffung von 11 Millionen Arbeitsplätzen führen.

Der LCGB ist überzeugt, dass der Sozialdialog das beste Mittel ist, um fortschrittliche und ausgewogene Lösungen zu finden. Der Sozialdialog muss auf allen Ebenen: mit den Arbeitgebern und den europäischen Institutionen entwickelt werden zu Gunsten der Qualität und Zusammenarbeit und somit zu einem strukturiertem Zusammenhalt und einer europäischen Dynamik.

## Ein Blick in die Zukunft: Leistungen und Dienste des LCGB

Seit dem letzten Nationalkongress im Jahre 2009 hat der LCGB die Leistungen und Dienste für seine Mitglieder angepasst und

modernisiert. Der LCGB verpflichtet sich, für die kommenden fünf Jahre weitere neue interessante und sinnvolle Leistungen für die im Großherzogtum Luxemburg lebenden und arbeitenden Arbeitnehmer zu entwickeln.

Insbesondere ist hier angedacht neue Dienste im Bereich des Rechtsbeistandes der Arbeitnehmer, der Leistungen im Bereich der Komplementärmedizin und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu erarbeiten.

*Die Delegierten des 59. LCGB-Nationalkongresses rufen alle Rentner, Arbeitnehmer, Auszubildenden, Studenten und Schüler auf, sich gewerkschaftlich zu organisieren und dem LCGB beizutreten, um unsere Organisation im Interesse der arbeitenden Bevölkerung, der Familien, der Haushalte, der Jugendlichen und der Rentner unseres Landes noch weiter zu stärken.*

*Der LCGB erklärt alles Mögliche zu unternehmen, damit die Beschlüsse und Forderungen des 59. Nationalkongresses realisiert werden.*

*Verabschiedet vom 59. LCGB-Nationalkongress,  
am 29. November 2014 in Mondorf.*

