

27. MÄRZ 2021

60. NATIONALKONGRESS DES LCGB



AKTIONSPROGRAMM & RESOLUTION

INHALT

Aktionsprogramm des LCGB* 3

1. Einleitung	3	7. Kaufkraft und Steuerpolitik	15
2. Digitalisierung	4	A. Zusätzliche Maßnahmen zur Verringerung der Steuerlast der Haushalte	15
A. Kampf gegen die digitale Kluft durch ein Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung	4	B. Besteuerung verheirateter nicht-ansässiger Steuerpflichtiger	16
B. Arbeitnehmer und Digitalisierung: Notwendigkeit eines Rechtsrahmens für neue Arbeitsformen	5	C. Unternehmensbesteuerung	16
C. Schutz der Privatsphäre und das Recht auf digitales Abschalten	5	8. Chancengleichheit und Gleichbehandlung	17
3. Existenzsicherung	6	A. Strikte Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors	17
A. Begrenzung auf 78 Krankheitswochen	6	B. Gleichstellung der Geschlechter	17
B. Gesundheit am Arbeitsplatz	6	C. Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung	17
C. Berufliche Wiedereingliederung	7	9. Grenzüberschreitende Arbeit	18
D. Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit	7	A. Leben und arbeiten in der Großregion ohne Benachteiligung aufgrund des Wohnortes	18
E. Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit	8	B. Grenzüberschreitende Mobilität	19
F. Politik zum Beschäftigungserhalt	8	10. Sozialdialog	19
G. Besserer Kündigungsschutz	9	A. Dreiparteilicher Sozialdialog	19
• Stärkung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen von Sozialplänen	9	B. Vertragspolitik	20
• Stärkung der Arbeitnehmerrechte bei Unternehmensinsolvenz	9	C. Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter	20
H. Wiedereingliederungshilfe	9	D. Streikrecht ohne administrative Stolpersteine	20
4. Arbeitszeit	10	E. Branchenspezifische Politik	21
A. Arbeitszeitgestaltung: Maßnahmen für eine größere Flexibilität der Arbeitnehmer	10	11. Umweltpolitik	22
B. Zeitsparkonto	10	A. Die Notwendigkeit einer ökologischen Politik, die sozial gerecht ist sowie die individuellen Grundfreiheiten der Bürger respektiert	22
C. Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Sonderurlaub und gesetzlicher Urlaub	11	B. Nachhaltige Mobilität, die den Bürgern die freie Wahl lässt	22
D. Schrittweiser Renteneintritt	11	C. Energieeffizientes Wohnen für alle Bürger	22
5. Sozialversicherung	12	D. Private Forschung und Innovation	23
A. Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie neue Leistungen	12	12. Internationale, europäische und regionale Interessen	23
B. Pflegeversicherung	13	A. Stärkung der sozialen Rechte auf internationaler und europäischer Ebene	23
C. Rentenversicherung	13	B. Für ein soziales, freies und offenes Europa	23
6. Familienpolitik	14	C. Regionale gewerkschaftliche Zusammenarbeit	24
A. Wohnen	14	13. Vorteile und Serviceleistungen des LCGB	24
B. Familienleistungen	15		
C. Studienbeihilfen für Hochschulstudien	15		

Schlussresolution des 60. LCGB-Nationalkongresses* 25

*Die französischen Versionen sind maßgebend



1. Einleitung

Bis Februar 2020 hat Luxemburg ein gutes Wirtschaftswachstum und eine positive Entwicklung der Beschäftigung sowie stabile öffentliche Finanzen verzeichnet. Mit der COVID-19-Pandemie hat sich diese Situation in Luxemburg grundlegend geändert.

Die gesundheitspolitische Antwort der Regierung Mitte März 2020 in Form von Einschränkungen des täglichen Lebens und eines umfangreichen wirtschaftlichen Stillstands haben zu einer Rezession geführt, deren Ausgang ungewiss ist. Kurzfristig konnte ein sozialer Zusammenbruch durch den massiven Rückgriff auf Kurzarbeit und die Einführung eines spezifischen COVID-19-Urlaubs aus familiären Gründen zu Lasten und samt Schwächung der öffentlichen Finanzen, sowohl des Staatshaushalts als auch der Sozialversicherungsreserven, vermieden werden.

Aufgrund des deshalb eingeschränkten steuerlichen Handlungsspielraums, wird die Gefahr einer großen sozialen Krise mehr als real. Bereits vor Ausbruch der Pandemie nahmen die sozialen Ungleichheiten zu und die Armutsgefährdungsquote zeigte einen Aufwärtstrend. Am stärksten von Armut bedroht sind Alleinerziehende, hierbei handelt es sich vor allem um Frauen, und Arbeitnehmer mit prekären Arbeitsverträgen (befristete Verträge, Zeitarbeit, unfreiwillige Teilzeitarbeit usw.). Zusammen mit jungen Menschen unter 30 Jahren sind sie am stärksten von der zunehmenden Arbeitslosigkeit aufgrund der wirtschaftlichen Rezession betroffen, die durch Corona ausgelöst wurde.

Neben dem angespannten Arbeitsmarkt wurde auch die Kaufkraft der Haushalte durch die Einkommensverluste aufgrund der massiven Kurzarbeit stark belastet. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation sind die Löhne im Jahr 2020 um 2,9 % gesunken. Die Stärkung der Kaufkraft ist also ein Schlüsselement für einen sozialen Ausweg aus der

Krise, und der Steuerpolitik kommt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zu. Zwar führte die Steuerreform 2017 zu Steuerentlastungen, doch die Besteuerung der Haushalte ist noch immer deutlich höher als die der Unternehmen. Darüber hinaus wurden die Kaufkraftverluste durch die nach der Krise 2008 eingeleiteten Sparmaßnahmen nicht vollständig durch die Steuerreform 2017 ausgeglichen und der „Mittelstandsbockel“ bleibt noch immer ausgeprägt. Eine zusätzliche steuerliche Entlastung der Haushalte ist daher nicht nur gerechtfertigt, sondern absolut notwendig.

Da die Kaufkraft der Arbeitnehmer weitgehend von ihrer Einkommensquelle - also der Beschäftigung - abhängig ist, stellen Entlassungen und Insolvenzen, sowohl in normalen Zeiten als auch in Krisenzeiten, ein erhebliches existenzielles Risiko für die Beschäftigten des Privatsektors dar. Bereits vor der COVID-19 Krise machten die Langzeitarbeitslosen (> 12 Monate) 42% aller Arbeitssuchenden aus. Da der immer wiederkehrende Rückgriff auf Sozialpläne bei Unternehmensumstrukturierungen und die Gefahr von Insolvenzen den Beschäftigungserhalt erschweren, muss die Stärkung der Sozialabsicherung der Arbeitnehmer absolute Priorität haben.

Die zweite große Existenzbedrohung ist Krankheit, gegen die die Beschäftigten in der Privatwirtschaft nur unzureichend durch den gesetzlichen Rahmen geschützt sind. Die einzige nennenswerte Anpassung, auch wenn sie noch so gering ist, ist die Anhebung der gesetzlichen Obergrenze von 52 auf 78 Krankheitswochen. Das Grundproblem, die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses schwerkranker Arbeitnehmer, bleibt aber nach wie vor ungeklärt. Die Problematik dieser Regelung wurde in der Gesundheitskrise mehr als deutlich und zeigt, dass auf dieser Ebene eine endgültige Lösung gefunden werden muss.

Gleichzeitig sind widersprüchliche Stellungnahmen des ärztlichen Kontrolldienstes und der Arbeitsmedizin gängige Praxis, die sich angesichts der vielen gefährdeten Personen, die für arbeitsfähig, aber aufgrund ihres hohen Risikos, sich mit COVID-19 zu infizieren, für untauglich erklärt wurden, zugespitzt hat.

Außerdem haben sich die Probleme bei der beruflichen Wiedereingliederung, in Form von Einkommensverlusten bei intern wiedereingegliederten Arbeitnehmern sowie die Existenzsicherung bei extern wiedereingegliederten Arbeitnehmern, nach der 2016 in Kraft getretenen Reform verschärft und wurden Ende 2020 lediglich teilweise behoben.

Zu diesen wirtschaftlichen und sozialen Problemen kommen die gesellschaftlichen Herausforderungen des Klimawandels und der Digitalisierung hinzu. Zweifellos ist im ersten Fall eine ökologische Politik notwendig, um die Auswirkungen der globalen Erwärmung für zukünftige Generationen zu reduzieren. Jedoch muss darauf geachtet werden, dass die Klimakrise nicht auch noch zu einer sozialen Krise führt. Was den zweiten Fall betrifft, ist die Digitalisierung inzwischen alltägliche Realität. Bereits heute müssen Aus- und Weiterbildungen an das Phänomen der Digitalisierung angepasst werden, damit Arbeitssuchende für die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gerüstet sind und nicht Opfer einer digitalen Kluft werden.

Mehr denn je und angesichts der Gesundheitskrise und ihrer wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen müssen die Gewerkschaften handeln, um eine tiefe soziale Krise durch Sicherung der Arbeitnehmerexistenzen und den Erhalt der Arbeitsplätze zu verhindern. Vor diesem Hintergrund hat der LCGB ein auf die zukünftigen Anforderungen abgestimmtes Aktionsprogramm für heute und morgen erarbeitet.

2. Digitalisierung

Angesichts der jüngsten technologischen Entwicklungen ist die Digitalisierung kein neues Phänomen, sondern eine Realität, die die Welt, in der wir heute leben, erheblich beeinflusst hat. Die heutige Wirtschaft und Arbeitswelt sind stark von den strukturellen und technologischen Veränderungen der letzten Jahrzehnte geprägt.

Der LCGB begrüßt die Schaffung des für die Gewährleistung der Chancengleichheit notwendigen Ministeriums für Digitalisierung durch die amtierende Regierung. Davon ausgehend, dass dieses neue Ministerium seine Arbeit in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern durchführen wird, hat der LCGB eine Reihe von Forderungen für eine menschenwürdige Digitalisierung formuliert.

A Kampf gegen die digitale Kluft durch ein Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung

Die Digitalisierung schreitet rasch voran, und einige Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen ohne die erforderlichen Kompetenzen oder mit begrenzten finanziellen Mitteln zur Anschaffung der notwendigen digitalen Arbeitsmittel) können möglicherweise nicht mit dieser Entwicklung Schritt halten.

Menschliche Digitalisierung

Angesichts dieser realen Gefahr einer digitalen Kluft fordert der LCGB eine menschliche und soziale Förderung der Digitalisierung durch ein Recht auf Weiterbildung der Arbeitnehmer. Konkret fordert der LCGB:

- Maßnahmen zur Vermeidung einer digitalen Kluft in unserer Gesellschaft;
- umfassende und verständliche Informationskampagnen, um existenzielle Unsicherheiten und Ängste zu beseitigen;
- eine gezielte Informationspolitik aller betroffenen gesellschaftlichen Akteure;
- die Förderung der digitalen und IT-Kompetenz durch berufliche Aus- und Weiterbildung und die Vermittlung von Know-how in allen Altersgruppen und auf allen Qualifikationsniveaus;
- die Bekämpfung des digitalen Analphabetismus durch ein größeres Weiterbildungsangebot, damit sich Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz anpassen und ihre Beschäftigung erhalten können;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen auf allen Ebenen mit stärkerer staatlicher finanzieller Unterstützung („Training on the job“);
- ein Recht auf Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer mit der Verpflichtung des Arbeitgebers, 10% der jährlichen Arbeitszeit in Weiterbildung umzuwandeln (bezahlter Bildungsurlaub);
- soweit möglich Eingliederung und Schulung behinderter Mitarbeiter in neue Technologiebereiche.

Keine neuen sozialen Ungleichheiten

Um neue soziale Ungleichheiten aufgrund der Digitalisierung zu vermeiden, ist es insbesondere notwendig, die Schulbildung anzupassen, um jungen Menschen einen guten Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Der LCGB setzt sich daher ein für:

- eine Bildungspolitik, bei der sich die Primär-, Sekundar- und Postsekundarschulbildung stärker auf eine gute und praxisorientierte Grundausbildung stützt, um später eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen;
- mehr Unterstützung für Schüler mit Lernschwierigkeiten, um wirksam gegen schulisches Versagen vorzugehen und jungen Menschen einen Schulabschluss zu garantieren, damit sie eine hochwertige Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt absolvieren können.

Berufliche Grundausbildung

Insbesondere im Hinblick auf die berufliche Grundausbildung engagiert sich der LCGB für:

- die Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems (Ausbildung sowohl in der Schule als auch im Betrieb);
- die Einrichtung einer oder mehrerer branchenspezifischer Ausbildungsstrukturen, die die Rahmenbedingungen schaffen und dem Staat ermöglichen, aktiv als Partner der Unternehmen mitzuwirken und seine gesellschaftliche Verantwortung zu erfüllen.

Aufgrund des ständigen Wandels unserer Gesellschaft ist der LCGB der Auffassung, dass die Weiterbildung im Allgemeinen und insbesondere im Hinblick auf den technologischen Wandel in den Unternehmen stärker in den Vordergrund rücken muss, um die Sicherung von Arbeitsplätzen zu gewährleisten und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Anrecht auf Weiterbildung

Durch ein Anrecht auf Weiterbildung könnten Arbeitnehmer ihre Qualifikationen auf dem neuesten Stand halten und Arbeitslose neue Kompetenzen erwerben, die für ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt oder für eine berufliche Neuorientierung notwendig sind. Konkret fordert der LCGB:

- eine bezahlte Auszeit für Arbeitnehmer zum Abschluss eines Requalifizierungs- oder Umschulungskurses;
- die Etablierung eines Zentralregisters, um die Kurse insgesamt besser zu strukturieren und ein gezieltes Angebot entsprechend den Bedürfnissen der Betroffenen zu schaffen;
- die Verwaltung von Weiterbildungen durch eine Koordinierungsstelle, die die Angebote der verschiedenen Weiterbildungszentren (Berufskammern, öffentliche und private Angebote) zusammenführt, um für jeden Arbeitnehmer eine optimale und bedürfnisorientierte Weiterbildung zu finden und um eine Anpassung des Angebots an die Nachfrage zu ermöglichen;
- die Berücksichtigung der individuellen Erfordernisse jedes Arbeitnehmers bei der Festlegung der Weiterbildungspläne;
- Strategien und Methoden, die es jedem Arbeitnehmer ermöglichen, eine Bilanz seiner Bedarfslage zu definieren;
- eine positive Haltung gegenüber Anträgen auf verlängerten Bildungsurlaub;
- eine bessere Förderung des Sprachurlaubs, der es Arbeitnehmern aller Nationalitäten erlaubt, die luxemburgische Sprache zu erlernen oder zu perfektionieren, um die Integration in die luxemburgische Gesellschaft zu erleichtern;
- die Förderung von Vereinbarungen für eine größtmögliche Anzahl an automatischen Anerkennungen von Diplomen, Qualifikationen und Dienstalter.

B**Arbeitnehmer und Digitalisierung: Notwendigkeit eines Rechtsrahmens für neue Arbeitsformen**

Da die Digitalisierung neue Arbeitsformen schafft, werden Arbeitnehmer zunehmend mit bislang unbekannten Herausforderungen konfrontiert, die nach Einschätzung des LCGB eine Anpassung der aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen erfordern. In diesem Zusammenhang fordert der LCGB:

- eine Neudefinition des Begriffs „Arbeitnehmer“, um klar zwischen einem abhängigen und einem selbstständigen Beschäftigungsverhältnis zu unterscheiden;
- eine Neudefinition des Arbeitsvertrages auf Basis von mindestens drei Kriterien (Weisungsgebundenheit, Arbeitsleistung und Entgeltzahlung);
- die Beibehaltung des unbefristeten Arbeitsvertrags als Standardvertrag;
- die Beibehaltung der gesetzlichen Begrenzung der Verlängerungen von befristeten Verträgen;
- klarere und präzisere gesetzliche Regelung der Rechte und des Rechtsschutzes von Selbständigen;
- die Definition der neuen Arbeitsformen über digitale Plattformen, einschließlich einer klaren und präzisen Definition der Rechte und Pflichten, die sich sowohl für den Anbieter als auch für den Kunden ergeben;
- die Schaffung eines präzisen Rechts-

rahmens für die Sharing Economy, um Scheinselbständigkeit zu vermeiden (Uber-Phänomen, über eine Plattform angestellte Putzfrauen);

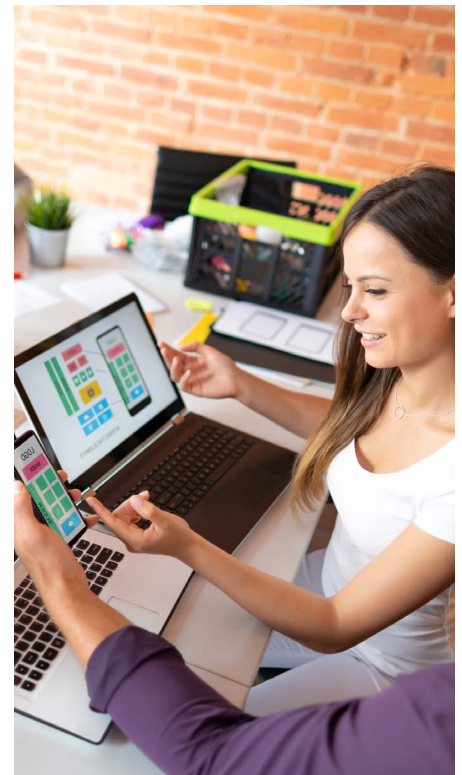
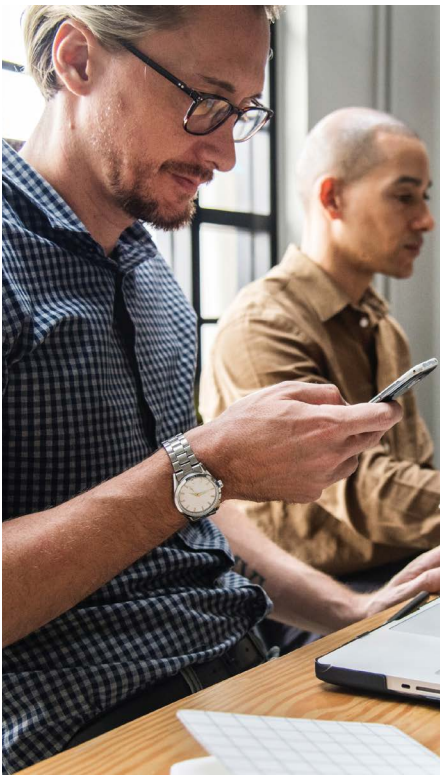
- die Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung mit garantiertem Zugang für die neuen Arbeitsformen, wobei ein Teil der Mehrwertsteuer auf digitale Produkte und Dienstleistungen zur Finanzierung beitragen könnte;
- die Klärung der Verantwortlichkeiten bei Unfällen bei zunehmender Automatisierung der Arbeitsplätze (z.B. autonome Fahrzeuge).

C**Schutz der Privatsphäre und das Recht auf digitales Abschalten**

In einer Welt, in der permanent digitale Daten erfasst werden und neue Technologien es dem Arbeitgeber vereinfachen, den Arbeitnehmer zu erreichen, fordert der LCGB vom Gesetzgeber, notwendige Maßnahmen zum Schutz der Privatsphäre des Arbeitnehmers zu ergreifen. Diese Maßnahmen sollten insbesondere Folgendes umfassen:

- ein gesetzliches Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit
- durch den Arbeitgeber;
- einen gesetzlichen Rahmen zur Sammlung, Speicherung und Nutzung von digitalen Daten (z.B. Fahrzeugortung, Anruflisten);
- im Rahmen der Videoüberwachung am Arbeitsplatz, die Wiedereinführung der vorherigen Genehmigung durch die Nationale Kommission für Datenschutz (CNPĐ), die die Verarbeitung und die maximale Aufbewahrungsdauer der Daten zum Zeitpunkt der Genehmigung festgelegt;

- die Pflicht des Arbeitgebers, die zur Arbeitsausübung notwendigen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen;
- ein gesetzliches „Recht auf digitales Abschalten“ im Arbeitsgesetz, um die berufliche Erreichbarkeit aufgrund neuer Kommunikationsmittel zu begrenzen und mittels Verhandlungen die praktische Umsetzung in den Unternehmen bestimmen (z.B. Ruhemodus des E-Mail-Servers außerhalb der Arbeitszeiten).





3. Existenzsicherung

Für den LCGB hat die Gesundheitskrise auf eindringliche Weise gezeigt, dass Luxemburg den Rechtsschutz der Arbeitnehmer des Privatsektors vor existenziellen Risiken (Krankheit oder Arbeitslosigkeit) modernisieren und stärken muss.

A Begrenzung auf 78 Krankheitswochen

Die Ausweitung der gesetzlichen Grenze von 52 auf 78 Krankheitswochen zum 1. Januar 2019 ist sicherlich eine Verbesserung, da sich damit die automatische Aufkündigung des Arbeitsvertrages von Arbeitnehmern im Privatssektor um 26 Wochen verschiebt. Das Grundproblem bleibt jedoch weiterhin ungelöst, wie im Übrigen auch die Entscheidung der Regierung, diese gesetzliche Bestimmung während des Notstands aufgrund von COVID-19 aussetzen, bewiesen hat.

Solange diese gesetzliche Regelung beibehalten

wird, läuft ein schwerkranker Arbeitnehmer Gefahr, dass am Ende der 78 Krankheitswochen automatisch sein Arbeitsvertrag gekündigt wird und er somit aufgrund eines rechtlichen Mechanismus, der als soziales Fallbeil bezeichnet werden muss, in eine prekäre Lage gerät. Aus diesem Grund setzt sich der LCGB ein für:

- die Streichung der Begrenzung auf 78 Krankheitswochen, um den Beschäftigten des Privatsektors den gleichen Schutz wie den Beschäftigten im öffentlichen Dienst

zu garantieren und es Arbeitnehmern zu ermöglichen, krankgeschrieben zu bleiben bis sie ihre Arbeit wieder aufnehmen können oder eine Invalidenrente erhalten; ein Aussetzen der Zählung aller Krankheitsstage ab dem Zeitpunkt der Anrufung der Gemischten Kommission, solange die gesetzliche Höchstgrenze von 78 Krankheitswochen besteht;

- die Immunisierung jedes Tages der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit bei der Berechnung der 78 Krankheitswochen, solange diese gesetzliche Grenze besteht.

B Gesundheit am Arbeitsplatz

Angesichts des ständigen Wandels in der Arbeitswelt (z.B. neue Arbeitsmethoden, erhöhter Stress am Arbeitsplatz und damit verbundene Erkrankungen wie Burnout, zunehmend mehr Mobbing am Arbeitsplatz) ist eine Anpassung der bestehenden Strukturen zur Wahrung einer interdisziplinären Herangehensweise und eine Reform des geltenden Arbeitsschutzrechts erforderlich.

Auch die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im digitalen Zeitalter sind wichtige Faktoren für den LCGB. Die Vielzahl der verschiedenen Bildschirme, Mobiltelefone und PDAs kann Auswirkungen auf die Umwelt und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters haben. Darüber hinaus arbeitet ein großer Teil der Arbeitnehmer nicht in Einzelbüros, sondern in Großraumbüros (Open-Space), in Coworking Spaces oder per Telearbeit von zu Hause aus. Daher ist Folgendes unerlässlich:

- eine ergonomische Arbeitsplatzanalyse mit der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers, die ergonomische Gestaltung jedes Arbeitsplatzes und jeder Arbeitsstätte sicherzustellen;
- ein Rechtsrahmen zur Prävention und zum Management psychosozialer Risiken,

um altersbedingte Kosten zu senken und Arbeitnehmer länger auf dem Arbeitsmarkt zu halten;

- die Entwicklung von Messinstrumenten zur Erfassung des Arbeitsaufkommens (nicht zu verwechseln mit der Arbeitszeit), um die Risiken von Stress zu bewerten und Präventivmaßnahmen zu ergreifen;
- gezielte Weiterbildungen für Personalverantwortliche und Personalvertreter in den oben genannten Bereichen;
- die Reaktivierung des Hohen Rates für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der seit den letzten Parlamentswahlen ruht.

Arbeitsmedizin

Angesichts dieser neuen Herausforderungen, müssen die bestehenden Strukturen der Arbeitsmedizin angepasst und der Rechtsrahmen überprüft werden, um widersprüchliche Meinungen zwischen ärztlichem Kontrolldienst und Arbeitsmedizin zu beenden. So setzt sich der LCGB ein für:

- die Einrichtung eines einzigen arbeitsmedizinischen Dienstes mit einer dreiparteilichen Lenkungsstruktur;
- eine regelmäßige Anpassung des Arbeit-

geberbeitragsatzes zur nachhaltigen Finanzierung der Gesundheit am Arbeitsplatz;

- die Professionalisierung des Berufes des Arbeitsmediziners;
- die Ausbildung von Arbeitsmedizinern in Luxemburg;
- die medizinische Untersuchung durch den Arbeitsmediziner vor der Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Krankheit;
- ein Kontrollrecht des Arbeitsmediziners über die Umsetzung und Weiterverfolgung seiner Empfehlungen bei der Anpassung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Wiedereingliederung;
- die Reaktivierung des Hohen Rates für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der seit 2007 ruht, um eine regelmäßige Anpassung der Liste der Berufskrankheiten an die betriebliche Realität zu ermöglichen;
- einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch ein Präventionsprogramm für die verschiedenen Berufskrankheiten durch die Arbeitsmedizin;
- ein Einspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen jede Entscheidung des Arbeitsmediziners, insbesondere gegen die Ergebnisse bei der Einstellungsuntersuchung.

C Berufliche Wiedereingliederung

Angesichts der immer wiederkehrenden Probleme sowohl beim Zugang zur beruflichen Wiedereingliederung als auch der Berechnung des Lohnausgleichs bzw. der Zuteilung der beruflichen Übergangsvergütung wurden im Jahr 2020 mehrere gesetzliche Verbesserungen beschlossen. Trotz dieser Verbesserungen fordert der LCGB weitere Anpassungen des Gesetzesrahmens, um die strikte Gleichbehandlung von innerbetrieblich wieder eingegliederten Arbeitnehmern mit nicht wieder eingegliederten Arbeitnehmern zu gewährleisten, insbesondere durch:

- die Anrufung der Gemischten Kommission ausschließlich durch den Arbeitsmediziner im Falle der Nichteignung für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, unabhängig des Dienstalters oder anderen Voraussetzungen wie z.B. eines Zertifikats über

die medizinische Einstellungsuntersuchung für den letzten Posten;

- das Recht des Arbeitnehmers, sich direkt an die Gemischte Kommission für Wiedereingliederung zu wenden;
- das Aussetzen der Zählung aller Krankheitstage ab dem Zeitpunkt der Anrufung der Gemischten Kommission, solange die gesetzliche Höchstgrenze von 78 Krankheitswochen besteht;
- die Zahlung des vollen Gehalts durch den Arbeitgeber bis zur Entscheidung über die Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers, der zwar für arbeitsfähig, aber für seine letzte Tätigkeit untauglich erklärt worden ist. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Rückerstattung der während des Wiedereingliederungsverfahrens gezahlten Löhne durch den Beschäftigungsfonds;

- im Falle einer internen Wiedereingliederung, die Zahlung des vollen Gehalts durch den Arbeitgeber, so dass jede vertragliche oder außervertragliche Gehaltserhöhung in vollem Umfang fällig wird und der Arbeitnehmer nicht mehr zwei Steuerkarten benötigt. Jede Differenz aufgrund der Arbeitseinschränkungen des Arbeitnehmers wird dem Arbeitgeber direkt vom Beschäftigungsfonds erstattet;
- das Recht des Arbeitnehmers in der externen Wiedereingliederung auf eine berufliche Übergangsvergütung ohne besondere Auflagen nach Ende des Anspruchs auf Arbeitslosengeld;
- den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Invaliditäts- oder Altersrente nach einer externen Wiedereingliederungszeit von 2 Jahren.

D Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit

Seit dem Lockdown Mitte März 2020 ist ein starker Anstieg bei jungen Arbeitssuchenden unter 30 Jahren zu verzeichnen. Dieser Negativtrend betrifft sowohl junge Hochschulabsolventen als auch Geringqualifizierte, wobei letztere am stärksten von der Wirtschaftskrise betroffen sind. Zu den Faktoren, die hinter dieser Entwicklung stehen, gehören die Verlangsamung des Beschäftigungswachstums und der Rückgang von Beschäftigungsmaßnahmen, die vor allem jungen Menschen zugutegekommen sind, wie der Berufseinführungsvertrag (CIE) und der Berufsförderungsvertrag (CAE).

Die ersten Maßnahmen im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit wurden im Juli 2020 von der Tripartite beschlossen. So können bis

Dezember 2021 Arbeitslose, ab 30 Jahren, Beihilfen in Anspruch nehmen, die normalerweise Arbeitslosen vorbehalten sind, die mindestens 45 Jahre alt sind, wie Beihilfen bei Einstellung eines Arbeitslosen, das Berufsbildungspraktikum oder den Wiedereinstiegsvertrag. Da aber vor allem junge Menschen unter 30 Jahren am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sind zusätzliche Maßnahmen notwendig, um eine vergessene „Coronavirus“-Generation zu vermeiden. Um die Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, fordert der LCGB:

- das Recht aller Arbeitssuchenden, unabhängig von ihrem Alter, auf Finanzhilfe zur Förderung der Einstellung, ein Berufsbildungspraktikum, einen Wiederein-

stiegsvertrag (CRE) oder Wiedereingliederungshilfe;

- die Überarbeitung der Bedingungen des Berufseinführungsvertrags (CIE) und des Berufsförderungsvertrags (CAE), um diese für Unternehmen attraktiver zu gestalten und jungen Menschen unter 30 Jahren nach Vertragsablauf eine Beschäftigungsgarantie in Form eines unbefristeten Vertrags (CDI) zu geben;
- die Schaffung eines maßgeschneiderten Ausbildungsangebots für arbeitslose Jugendliche unter 30 Jahren, um ihnen den Erwerb neuer Fähigkeiten oder eine Neuorientierung mit dem Ziel eines möglichst schnellen Eintritts in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.



E

Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Bereits vor der Gesundheitskrise, lag die Langzeitarbeitslosigkeit (> 12 Monate) mit 7.644 Personen, bzw. 42% der im Februar 2020 bei der ADEM gemeldeten Arbeitssuchenden hoch. Mit der COVID-19-Pandemie verstärkte sich dieser Trend. Im Dezember 2020 waren 9.749 Langzeitarbeitslose gemeldet, d.h. 49% der bei der ADEM registrierten Arbeitssuchenden.

Im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit, sollten die Vergabebedingungen und Modalitäten bei Arbeitslosigkeit geändert werden. Daher fordert der LCGB:

- die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 24 Monate mit einer

gezielten Weiterbildung des Arbeitslosen während der Arbeitssuche;

- das Recht des Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigungsmaßnahme am Ende der Bezugsdauer;
- die gesetzliche Verpflichtung der ADEM, für jeden Arbeitssuchenden eine Kompetenzerfassung zu erstellen;
- die Verbesserung des Arbeitslosengeldes, indem 90% des letzten Gehalts während des gesamten Leistungszeitraums gewährt werden, wobei die Obergrenze die Beitragsbemessungsgrenze ist (derzeit das Fünffache des sozialen Mindestlohns);
- in Analogie zu den seit Dezember 2016 geltenden gesetzlichen Bestimmungen für

- den Elternurlaub, die Reduzierung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit auf 10 Stunden für den Anspruch auf Arbeitslosengeld;
- für Arbeitnehmer, die im Rahmen einer externen Wiedereingliederung einen neuen Arbeitsplatz gefunden haben, die Aufhebung der Bedingung, dass sie mindestens 26 Wochen unter einem oder mehreren Arbeitsverträgen gearbeitet haben müssen;
- die Abschaffung des Proportionalitätsgrundsatzes für die Dauer der Unterstützung für Arbeitnehmer, deren befristeter Arbeitsvertrag beendet oder unbefristeter Arbeitsvertrag aufgelöst wurde vor Ablauf von 12 Monaten.

F

Politik zum Beschäftigungserhalt

Im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit, insbesondere von Arbeitnehmern, die Opfer der durch COVID-19 verursachten wirtschaftlichen Rezession sind, sollten im Rahmen der Politik zum Beschäftigungserhalt eine Reihe von präventiven Maßnahmen ergriffen werden. Der LCGB empfiehlt ganz konkret ein Modell zur Sicherung der Laufbahn und Beschäftigung von Arbeitnehmern, insbesondere durch:

- eine obligatorische Sozialbilanz für Unternehmen, die jährlich zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation zu erörtern ist und den Schutz der Arbeitsplätze und die beruflichen Perspektiven der Arbeitnehmer gewährleisten soll;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu verhandeln, wenn bestimmte Warnzeichen in der Sozialbilanz identifiziert werden;
- die Berufungsmöglichkeit beim Nationa-

len Schlichtungsamt, wenn Verhandlungen verweigert werden, nicht stattfinden oder wenn der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung nicht eingehalten wird, wobei ein Streikrecht bei einem gescheiterten Schlichtungsverfahren besteht;

- rechtliche Garantien für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer angesichts der technologischen Entwicklungen;
- die Zuweisung von gemeinnützigen Arbeiten für Arbeitnehmer über 45 Jahre, die aufgrund der durch die Digitalisierung bedingten technischen Entwicklungen nicht mehr Schritt halten können oder deren Arbeitsplätze im Zuge der Digitalisierung weggefallen sind und die keine oder nur geringe Aussichten auf Beschäftigung oder berufliche Umschulung haben;
- Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer

Kündigung geworden sind, zu betreuen:

- Betreuung des Übergangs zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der notwendigen Weiterqualifizierungen und Schulungen;
- Weiterbildungsangebote, die den Transfer von einem Bereich in einen anderen ermöglichen;
- vorübergehende Finanzierung von Handwerksarbeiten und gemeinnützigen Arbeiten;
- Arbeitsvermittlung in Beschäftigungsinitiativen;
- Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft damit neben den Beschäftigungsinitiativen neue Beschäftigungsformen entstehen;
- eine gesetzliche Übernahmepflicht des bei neuer Auftragsvergabe entstandenen Personalüberhangs mit allen Rechten durch den neuen Auftragnehmer, um Entlassungen zu vermeiden.



Ungeachtet der aktuellen Herausforderungen der durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Wirtschaftskrise, verteidigt der LCGB den Grundsatz, dass aufgrund fehlender Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor spezifische Maßnahmen zur Gewährleistung einer gewissen Stabilität im Arbeitsleben ergriffen werden müssen. Der LCGB fordert in diesem Zusammenhang einen verstärkten Kündigungsschutz für Arbeitnehmer durch:

- die gesetzliche Verpflichtung, dass jedem Sozialplan automatisch ein Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vorausgehen muss;
- die Pflicht zur Rückzahlung von staatlichen Finanzhilfen von Unternehmen, die Entlassungen vornehmen ohne Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und gegebenenfalls einen Sozialplan zu erstellen;
- die Überarbeitung der arbeitsrechtlichen Abfindungen, Kündigungsfristen und Verfahren;
- die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers im Falle einer vom Arbeitsgericht als ungerechtfertigt erachteten Kündigung, den betreffenden Arbeitnehmer ohne Änderung des Arbeitsvertrags wieder einzustellen (mit besonderem Schutz gegen eine spätere Entlassung);
- eine garantierte Fristeinhaltung des besonderen Kündigungsschutzes aus wirtschaftlichen Gründen bei Betriebsübergang;
- eine gesetzliche Regelung von Mehrfachbeschäftigungen innerhalb derselben Unternehmensgruppe. Diese zunehmend gängige Praxis verursacht eine große Unsicherheit in Bezug auf den Auftraggeber, bei den Arbeitszeiten, dem Urlaub, den Sozialwahlen usw.

a. Stärkung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen von Sozialplänen

Im Zeitalter der Globalisierung sind die Entscheidungsträger vieler im Großherzogtum Lu-

xemburg ansässigen Unternehmen im Ausland angesiedelt. Dies kann zu ungünstigen strategischen Entscheidungen für die luxemburgische Wirtschaft führen und dies umso mehr im Zuge der Gesundheitskrise. Aus diesem Grund könnten Sozialpläne zur gängigen Realität werden, wie sich im Finanzsektor nach der Krise 2008 gezeigt hat.

Aufgrund der regelmäßig auftretenden Probleme bei der Verhandlung von Sozialplänen fordert der LCGB eine Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen bei Massenentlassungen:

- das Recht der Gewerkschaften, die Ausarbeitung eines Sozialplans zu verlangen;
- die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über Massenentlassungen im Falle der Einstellung der Unternehmensaktivität aufgrund einer wegen Zahlungsunfähigkeit per Gerichtsbeschluss angeordneten Auflösung und Liquidation des Unternehmens;
- die Definition einer gesetzlichen Höchstdauer für die Zustellung der Kündigung;
- die Klärung und Stärkung der gesetzlichen Bestimmungen über die Unterrichtung der Personalvertreter vor der Verhandlung eines Sozialplans;
- die Fristverlängerung auf einen Monat (derzeit 15 Tage) für die Verhandlung eines Sozialplans;
- die Möglichkeit der Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts im Falle der Weigerung oder des Scheiterns der Verhandlungen eines Sozialplans, mit Streikrecht bei einem gescheiterten Schlichtungsverfahren.

b. Stärkung der Arbeitnehmerrechte bei Unternehmensinsolvenz

Der Handlungsspielraum zur Vermeidung von Sozialplänen ist bereits sehr eingeschränkt, noch mehr gilt dies bei der Verhinderung von Insolvenzen. Daher ist eine Überarbeitung der derzeit geltenden luxemburgischen Gesetzgebung im Interesse der Arbeitnehmer erforderlich.

Für den LCGB ist der soziale Aspekt im derzeitigen Insolvenzrecht am wenigsten ausgeprägt. Die Sicherung der Existenz und des Lebensstandards der Beschäftigten von insolventen Unternehmen kann nur durch eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden, u.a. durch:

- ein beschleunigtes Konkursverfahren sobald Lohnrückstände über einen gesetzlich festgelegten Zeitraum hinausgehen;
- die Professionalisierung des Berufs des Insolvenzverwalters;
- den Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem 1. Tag der Insolvenz;
- die Gleichstellung von Opfern einer Insolvenz mit Arbeitnehmern, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, insbesondere bei den gesetzlichen Abfindungen;
- die Anwendung der gesetzlichen Kündigungsfristen im Falle einer Insolvenz (derzeit: Aufrechterhaltung des Lohns für den Monat, in dem die Insolvenz eingetreten ist und den Folgemonat sowie Sonderentschädigung von 50% der Abfindung bei ordentlicher Kündigung);
- die Abschaffung der gesetzlichen Abfindungsbegrenzung im Konkursfall für Angestellte mit einer Betriebszugehörigkeit unter 5 Jahren;
- die Verbesserung der Bestimmungen über die Lohnforderungen, insbesondere durch:
 - die Anhebung der Obergrenze für besonders privilegierte Forderungen (derzeit 6 x sozialer Mindestlohn);
 - die Ausweitung der 6 Monatsfrist mit Aufhebung der Bedingung des unmittelbaren Aufeinanderfolgens der Monate vor der Insolvenz;
 - die Berücksichtigung der Abfindung in den Forderungsberechnungen und des Superprivilegs.

Die Voraussetzungen für die Wiedereingliederungshilfe wurden mit dem Inkrafttreten einer Reform am 15. April 2018 zu Ungunsten der Arbeitnehmer geändert. Um die negativen Auswirkungen dieser Reform auf die Arbeitnehmer abzumildern und im Interesse der Stärkung der Arbeitnehmerrechte in der aktu-

ellen Krise, fordert der LCGB:

- die Abschaffung jeder Altersvoraussetzung;
- das Recht auf Wiedereingliederungshilfe unabhängig von der Art (CDI/CDD) und Mindestdauer des Arbeitsvertrags;
- die rechtliche Gewährleistung des bedin-

gungslosen Anspruchs auf Wiedereingliederungshilfe während 48 Monaten;

- einen für den Arbeitgeber verbindlichen Rechtsrahmen, damit in jedem Fall 90% der vorangegangenen Entlohnung des Empfängers der Wiedereingliederungshilfe gewährleistet ist.



4. Arbeitszeit

Angesichts der stetigen Veränderungen im Leben eines jeden Menschen und der Notwendigkeit, Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen, ist Zeit zu einem kostbaren Gut geworden. Dieser Ausgleich kann nur durch eine größere Flexibilität bei der Arbeitszeit der Arbeitnehmer erreicht werden.

A Arbeitszeitgestaltung: Maßnahmen für eine größere Flexibilität der Arbeitnehmer

Um den Arbeitnehmern eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu ermöglichen, fordert der LCGB:

- eine allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit aufgrund der Produktivitätssteigerungen, die durch die Digitalisierung erreicht werden;
- die Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen einer linearen Lohnerhöhung oder einer entsprechenden Arbeitszeitverkürzung;
- die Wahlmöglichkeit des Arbeitnehmers zwischen Entlohnung oder Ausgleich durch Ruhezeiten bei Überstunden;
- ein im Arbeitsgesetz verankertes Recht auf Teilzeitarbeit und die Rückkehr zur Vollzeitarbeit ohne Einschränkungen für alle Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Für alle anderen Arbeitnehmer Recht auf Teilzeitarbeit bei Kinderbetreuung oder Pflege eines Familienmitglieds. Im letzteren Fall müssen die Rentenversicherungsbeiträge für nicht geleistete Arbeitsstunden durch den Staat gesichert werden;
- der Logik des Rechts auf Teilzeitarbeit folgend, die Abschaffung der notwendigen Zustimmung durch den Arbeitgeber für den Anspruch auf Teilzeit-Elternurlaub;
- die generelle Einführung von Gleitzeit und Entwicklung neuer Modelle für eine praktische Umsetzung;
- die Entwicklung neuer Modelle zur Arbeitszeitverkürzung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der

Beschäftigten;

- Garantien für die korrekte Arbeitszeitabrechnung und verstärkte Überwachung neuer „atypischer“ Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, insbesondere zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer;
- ein allmählicher Übergang vom Berufsleben in den Ruhestand durch neue Formen der Altersteilzeit oder die Möglichkeit des schrittweisen Renteneintritts;
- die Überarbeitung der Steuerabkommen mit den Nachbarländern, um die Steuer Richtlinien für Grenzgänger in Telearbeit zu lockern;
- die Verhandlung einer Ausnahmeregelung von den geltenden Sozialversicherungsvorschriften, um Telearbeit von Grenzgängern zu erleichtern;
- spezielle Teilzeit- oder Telearbeitsregelungen für behinderte Arbeitnehmer.

Arbeitszeitorganisation

Für den LCGB sind außerdem mehrere rechtliche Anpassungen bei der Arbeitszeitorganisation durch die Festlegung und Änderung der Referenzperiode und des Arbeitsorganisationsplans (POT) erforderlich. Insbesondere ist der LCGB der Auffassung, dass die Arbeitszeitorganisation in den Unternehmen ausschließlich durch Mitbestimmung erfolgen und bestimmte Grundprinzipien im Arbeitsgesetz verankert werden sollten:

- die Erhöhung der Referenzperiode (1 Monat) darf nur im Rahmen der Verhandlungen eines Kollektivvertrages oder eines

branchenübergreifenden Sozialdialogs erfolgen;

- die Einführung einer spezifischen Referenzperiode für ein Unternehmen, abweichend vom verhandelten Branchenkollektivvertrag, muss mit der zuständigen paritätischen Kommission verhandelt werden;
- Arbeitsorganisationspläne, ihr Inhalt, die Dauer und die Periodizität müssen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung nach dem Grundsatz der Mitbestimmung diskutiert und festgelegt werden.

Überstunden

Darüber hinaus fordert der LCGB eine neue Definition von Überstunden nach folgenden Grundprinzipien:

- die Begriffe Unvorhersehbarkeit oder höhere Gewalt sind in diesem Zusammenhang unzulässig;
- dringende und notwendige Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Unternehmenstätigkeiten, die eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit nach sich ziehen, gelten als Überstunden;
- die vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist für die Mitteilung einer Änderung der Arbeitszeitorganisation muss im Unternehmen ausgehandelt werden (KV, untergeordnete Vereinbarung oder Delegation);
- jede am Ende der Referenzperiode nicht genommene freie Zeit gilt als Überstunde und muss entsprechend des Wunsches des Angestellten entlohnt oder kompensiert werden.

B Zeitsparkonto

Das durch das Gesetz vom 12. April 2019 eingeführte Zeitsparkonto ist eine innovative Maßnahme, die Arbeitnehmern eine größere Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familienleben ermöglicht.

Da das Recht auf ein Zeitsparkonto nur für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst gilt, fordert der LCGB auch für alle privatrechtlich Beschäftigten den arbeitsrechtlichen Anspruch auf ein Zeitsparkonto, unabhängig vom Dienst-

alter im Unternehmen. Das vom Gesetz vorgesehene Grundmodell kann natürlich immer durch Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern verbessert werden.

C Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen, Sonderurlaub und gesetzlicher Urlaub

In der Legislaturperiode 2014-2018 wurden der Elternurlaub, der Sonderurlaub und der Urlaub aus familiären Gründen reformiert. Da diese Reformen positive aber auch negative Aspekte für die Beschäftigten mit sich bringen, fordert der LCGB eine Reihe von Verbesserungen der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Elternurlaub

Obwohl die jüngste Reform des Elternurlaubs die familienfreundlichste Maßnahme für Arbeitnehmer war, machen mehrere immer wiederkehrende Probleme eine umgehende Gesetzesanpassung erforderlich:

- der Logik des Rechts auf Teilzeitarbeit folgend, Einführung des Rechts des Arbeitnehmers auf alle flexiblen Formen des Elternurlaubs ohne die zwingende Zustimmung des Arbeitgebers;
- das Recht des Arbeitnehmers auf den ersten Elternurlaub, ohne dass die schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers erforderlich ist, und gegebenenfalls die Einführung von Sanktionen für Arbeitgeber, die die Zustimmung zum ersten Elternurlaub verweigern;
- die Überprüfung der Anspruchsbedingungen auf Elternurlaub mit Berücksichtigung von Arbeitslosigkeit, zur Vervollständigung der notwendigen Sozialversicherungszeiten zum Zeitpunkt der Geburt bzw. während der zwölf ununterbrochenen Monate vor Beginn des gewählten Elternurlaubs;
- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, die während ihres Elternurlaubs von einem

Konkurs betroffen sind, bei ihrem neuen Arbeitgeber einen Antrag zu stellen, um den nicht in Anspruch genommenen Resturlaub zu erhalten;

- Kündigungsschutz des Arbeitnehmers ab dem Tag der Beantragung des Elternurlaubs (derzeit: Schutz ab dem letzten Tag der Frist für die Vorankündigung des Antrags auf Elternurlaub, was besonders problematisch bei einer Verschiebung des 2. Elternurlaubs sein kann).

Urlaub aus familiären Gründen

Hinsichtlich des Urlaubs aus familiären Gründen fordert der LCGB:

- die gesetzliche Allgemeingültigkeit des Sozialurlaubs;
- die Möglichkeit, die nicht in der ersten Altersgruppe (0-4 Jahre) genommenen Tage auf die zweite Altersgruppe (5-12 Jahre) zu übertragen;
- den Urlaub aus familiären Gründen in Form von insgesamt 60 Tagen pro Haushalt, so dass Alleinerziehende die gleiche Anzahl an Urlaubstagen zugute haben, wie Paare mit Kindern.

Der LCGB ist außerdem der Ansicht, dass der fünftägige Urlaub aus familiären Gründen im Falle eines Krankenhausaufenthalts von Kindern über 12 bzw. unter 18 Jahren zu restriktiv ist und alle direkten Familienmitglieder erfassen sollte. Daher fordert der LCGB:

- einen gesetzlichen Sonderurlaub von 5 Tagen im Falle eines Krankenhausauf-

enthalts des Ehegatten, des Partners oder eines Verwandten 1. Grades mit Bedingungen, die mit dem Urlaub zur Sterbebegleitung vergleichbar sind.

Gesetzlicher Sonderurlaub

Hinsichtlich des gesetzlichen Sonderurlaubs fordert der LCGB:

- die gleiche Anzahl an Sonderurlaubstagen bei Schließung einer Partnerschaft oder einer Ehe;
- die Abschaffung der Begrenzung der 2 Tage Sonderurlaub bei Umzug auf einen Zeitraum von 3 Jahren;
- eine allgemeine Reform des Sonderurlaubs beim Tod eines Familienmitglieds:
 - 5 Tage für einen Verwandten oder Verschwägerten ersten Grades;
 - 2 Tage für einen Verwandten oder Verschwägerten zweiten Grades.

Nach der Einführung des 26. gesetzlichen Urlaubstages im Jahr 2019 musste der LCGB feststellen, dass keine automatische Erhöhung der tariflich festgelegten Urlaubstage stattfand. Tatsächlich weigerten sich einige Arbeitgeber, insbesondere im Bankensektor, den zusätzlichen Urlaubstag für Arbeitnehmer, die unter einen Kollektivvertrag fallen, der bereits 26 oder mehr Urlaubstage vorsah, zu gewähren. Im Interesse der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer lehnt der LCGB diese Position ab und fordert die entsprechenden Arbeitgeber auf, in dieser Angelegenheit einzulenken.

D Schrittweiser Renteneintritt

Zwar wurde die Altersteilzeit durch das Gesetz vom 30. November 2017 überarbeitet, um sie attraktiver zu machen, aber ein Anspruch auf den schrittweisen Renteneintritt besteht für die Arbeitnehmer im Privatssektors trotz einer schriftlichen Verpflichtung der Vorgängerregierung in der am 28. November 2014 mit den Gewerkschaften unterzeichneten bilateralen Vereinbarung nicht.

Der LCGB ist der Auffassung, dass diese Verpflichtung von der jetzigen Regierung so schnell wie möglich umgesetzt werden muss.

Hinsichtlich der Modalitäten des schrittweisen Renteneintritts fordert der LCGB:

- das Recht auf den schrittweisen Renteneintritt ab einem Alter von 57 Jahren, das die schrittweise Minderung der Beschäftigung des Arbeitnehmers und die Weitergabe von Know-how ermöglicht sowie gleichzeitig eine längere Präsenz der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt garantiert;
- die genauen Modalitäten der Arbeitszeitverkürzung im Falle eines schrittweisen Renteneintritts müssen inner-

halb des Unternehmens zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festgelegt werden;

- die Festlegung des Betrags beim schrittweisen Renteneintritt auf Basis einer provisorisch berechneten Rente entsprechend der Ansprüche zum Zeitpunkt des Antrags;
- die Fortzahlung der Sozialversicherungsbeiträge bei Teilzeitbeschäftigung;
- die Neuberechnung des endgültigen Rentenbetrags am Ende der Altersteilzeit entsprechend den akkumulierten Ansprüchen beim Altersrenteneintritt.



5. Sozialversicherung

Der LCGB setzt sich für ein Sozialversicherungssystem ein, das auf Solidarität zwischen den Generationen, Gleichheit, Effizienz, Zugänglichkeit und Qualität der Versorgung basiert. Angesichts der gesellschaftlichen und demographischen Entwicklungen, der neuen gesellschaftlichen Bedürfnisse und den Herausforderungen der Digitalisierung müssen alle Maßnahmen ergriffen werden, um die Nachhaltigkeit unseres Sozialversicherungssystems zu gewährleisten.

A Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie neue Leistungen

Trotz der beträchtlichen Rückstellungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, die sich Ende 2019 auf etwa 607 Mio € beliefen, dürfte sich die Finanzlage in den kommenden Jahren rapide verschlechtern. Einerseits haben die COVID-19-Maßnahmen im Jahr 2020 zusätzliche Ausgaben in Höhe von schätzungsweise 386 Mio. € verursacht, die in vier Raten über die Haushaltsjahre 2020-2023 erstattet werden. Auf der anderen Seite dürfte die Differenz zwischen Ausgaben und Einnahmen die Rücklagen um durchschnittlich etwa 100 Mio. € pro Jahr aufbrauchen. Der finanzielle Spielraum für die Krankenversicherung dürfte also immer enger werden. Der LCGB setzt sich daher für Maßnahmen zur Aufrechterhaltung eines hohen Deckungsniveaus bei der Kranken- und Mutterschaftsversicherung ein, durch:

- die Wahrung des Beitragssatzes;
- die Beibehaltung, wenn nicht sogar Verbesserung der Erstattungssätze der CNS, insbesondere bei der zahnärztlichen Versorgung und Sehhilfen;
- neue Leistungen sowohl in der Präventiv- als auch in der Komplementärmedizin;
- eine automatische Überprüfung und Aktualisierung der Nomenklaturen der Verfahren und Leistungen nach einem Zeitplan für die kapitelweise Überprüfung der Verfahren entsprechend der medizinischen Entwicklung und den Bedürfnissen der Patienten;
- die rasche Umsetzung einer Nomenklatur für osteopathische Leistungen;
- eine schnelle und vollständige Umsetzung der Leistungsverbesserungen für

- Zahnpflege, die 2016 und 2017 von der Quadripartite beschlossen wurden;
- die regelmäßige Analyse der Höhe der finanziellen Beteiligung durch die Versicherten und der Rückerstattungsfristen durch die CNS;
- einen schnellen Übergang zur direkten Leistungsabrechnung und, falls erforderlich, Übergangsmaßnahmen für eine schnellere Rückerstattung an die Versicherten;
- eine Überarbeitung der Bedingungen für den Zugang zur direkten Leistungsabrechnung für einkommensschwache Personen;
- die Abschaffung des Aufpreises für die erste Klasse im Krankenhaus im Rahmen der Verbreitung von Einzelbettzimmern;
- die Abschaffung sämtlicher administrativer und finanzieller Beschränkungen bei Verlegungen ins Ausland;
- ein flächendeckender Zugang zur Gesundheitsversorgung.

Verwaltung und Finanzierung

Im Hinblick auf die Verwaltung und Finanzierung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung befürwortet der LCGB folgende Maßnahmen:

- die Beibehaltung der dreiparteilichen Verwaltung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung;
- die Wahrung des Beitragssatzes;
- die Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung;
- die Wiedereinführung einer gesetzlichen Höchstgrenze;
- eine regelmäßige Erhöhung der staat-

lichen Mutterschaftspauschale, um alle Kosten der CNS zu decken;

- die Entwicklung alternativer und ergänzender Finanzierungsquellen im Rahmen der Digitalisierung.

Im Gesundheitsbereich lehnt der LCGB die Einführung einer tätigkeitsbezogenen Tarifstruktur („Tarification à l'activité“) im Krankenhaussektor ab und fordert stattdessen:

- die Weiterentwicklung der häuslichen Krankenpflege im Rahmen des Trends zur ambulanten Versorgung;
- einen beschleunigten Zugang zu Spezialausrüstungen, wie z.B. MRT.

Rettungsdienste

Darüber hinaus muss ein Audit über die Funktionsweise der Rettungsdienste und die entsprechenden Empfehlungen so schnell wie möglich umgesetzt werden. Für den LCGB muss die oberste Priorität sein:

- die Steuerung der Rettungsdienste;
- die Patientenkategorisierung bei der Krankenhauseinweisung, gegebenenfalls durch die Einrichtung von Ärztehäusern direkt in den Krankenhäusern;
- eine regelmäßige Bewertung des Personalbedarfs in der Notaufnahme und, falls erforderlich, die Anpassung der Nomenklatur der ärztlichen Leistungen hinsichtlich der Rettungsdienste;
- eine konsequente Information der Versicherten in Notfällen über die Kostendeckung.

B**Pflegeversicherung**

Angesichts der Verschlechterung der Pflegeversicherung seit 2015 (durch Maßnahmen des Zukunftspakets und die am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Reform, die durch das Gesetz vom 9. August 2018 in einigen Punkten geändert wurde) und angesichts der Tatsache, dass die derzeitige Rücklage mehr als 40% der jährlichen Ausgaben deckt, hält der LCGB an seiner Position fest, dass das Pflegeversicherungssystem regelmäßig überprüft werden muss und bei Leistungskürzungen oder Qualitätsverlusten punktuell Anpassungen erforderlich sind. Da die jüngste Reform der Pflegeversicherung zu Lasten pflegebedürftiger Personen gegangen ist, fordert der LCGB:

- eine Bilanz der am 1. September 2018 in Kraft getretenen Änderungen, um zu prüfen, ob eine Leistungsver schlechterung

im Vergleich zu den von der Pflegeversicherung vor 2015 abgedeckten Leistungen vorliegt;

- eine Analyse zwischen den Sozialpartnern der Zweijahresberichte über die Qualitätskontrollen;
- die Wiedereinführung der Begleitung bei Einkäufen als eigenständige Maßnahme, insbesondere da eine Vermischung der Begleitung und der sogenannten „gardes“ nicht transparent ist;
- eine Beschäftigungsgarantie für sowohl unqualifiziertes als auch qualifiziertes Personal bei negativen Auswirkungen der Pflegereform;
- eine erweiterte Finanzierung der Pflegeversicherung durch einen Beitrag der Unternehmen und eine Erhöhung des staatlichen Beitrags auf 45% der laufen-

den Ausgaben;

- die Abschaffung der gesetzlichen Anpassungsfaktoren für die vorgegebenen Zeiten, für Leistungen hinsichtlich Verrichtungen des täglichen Lebens;
- eine gesetzliche Höchstgrenze;
- die Überarbeitung des Gesetzesrahmens für die gerontologische Betreuung, um eine angemessene finanzielle Unterstützung für pflegebedürftige Personen zu gewährleisten, die nicht in der Lage sind, die Tarife der Pflege- und Altersheime zu bezahlen;
- eine zentrale Informationsstruktur über die Tarife der Pflege- und Altersheime;
- die gesetzliche Definition der Leistungen, die zwingend im Grundpreis enthalten sein müssen;
- regelmäßige Kontrollen der von den Anbietern vorgenommenen Erhöhungen.

C**Rentenversicherung**

Angesichts von Rücklagen, die derzeit mehr als das 4,51-fache der jährlichen Ausgaben übersteigen, ist eine Verbesserung des staatlichen Rentensystems für den LCGB mehr als notwendig. Bei der letzten Reform der Rentenversicherung, die am 1. Januar 2013 in Kraft getreten ist, hat der LCGB das Prinzip der Gleichberechtigung verteidigt und forderte ein gerechteres Rentensystem. In dieser Logik fordert der LCGB weiterhin:

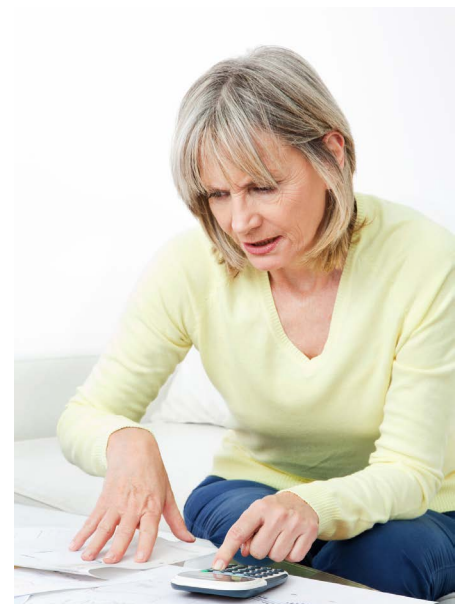
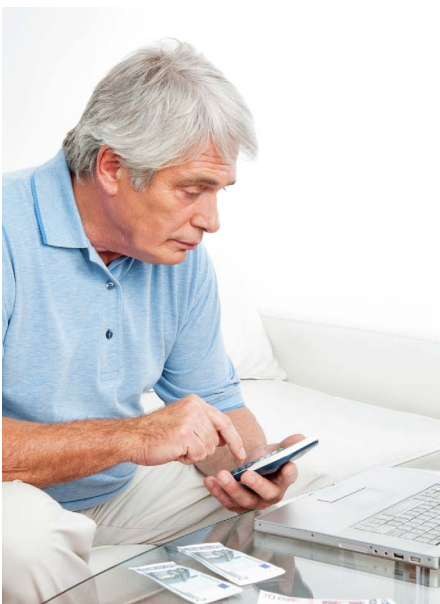
- eine außerordentliche Anpassung der Rentenbeträge, um die zwischen 2013 und 2017 entstandenen Verluste auszugleichen, die derzeit ungefähr dem aktuellen

Bruttobetrag einer Monatsrente entsprechen;

- die Beibehaltung der vollen Rentenanpassung und der Jahresendzulage durch Abschaffung des gesetzlichen Automatismus der Verdoppelung der Anpassung oder sogar die Streichung der Zulage bei Überschreitung der reinen Verteilungsprämie vorsieht;
- die Beibehaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren;
- ein staatliches Zusatzrentensystem (2. Säule), das es jedem Versicherten ermöglicht, seine Rente bei Bedarf aufzubessern;
- Angleichung der Beitragsobergrenzen für

den öffentlichen Dienst und den Privatssektor;

- die Anrechnung der Studienjahre als Beitragsjahre zur Rentenversicherung und nicht als gleichgestellte Jahre, entweder durch den Nachkauf der Zeiten durch den Versicherten oder durch die Beitragsübernahme durch den Staat;
- die Herabsetzung der monatlichen Mindestbeitragszeit von 64 Stunden zur Berücksichtigung eines Monats bei der Berechnung der Rentenansprüche;
- alternative und ergänzende Finanzierungsquellen, insbesondere um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen.





6. Familienpolitik

Damit Familien ihre Grundbedürfnisse decken und ihre Kinder angemessen unterstützen können, müssen in erster Linie Maßnahmen in der Wohnungspolitik und bei den Familienleistungen ergriffen werden.

A Wohnen

Angesichts des signifikanten Bevölkerungswachstums und einer das Angebot übersteigenden Nachfrage nach Wohnraum steigen die Quadratmeterpreise und die Mieten für Häuser und Wohnungen ständig überproportional zur Lohnentwicklung an (Miete oder Immobilienkredite mit immer größerer Verschuldung).

Aufgrund dieses Phänomens nimmt die Kaufkraft der Haushalte angesichts einer immer stärkeren finanziellen Belastung im Wohnungsmarkt weiter ab. Auch der soziale Mietwohnungsbau ist für einkommensschwache Haushalte keine Alternative, da die Anzahl der Wohnungen angesichts der hohen Nachfrage viel zu gering ist. Außerdem erfüllen junge Berufstätige und junge Familien nur selten die Einkommenskriterien für Sozialwohnungen, und sind dabei gleichzeitig nicht in der Lage privat genutzten Wohnraum zum Marktpreis zu erwerben. Infolgedessen sind immer mehr Bürger gezwungen, sich in der Grenzregion niederzulassen.

Angesichts der neuen sozialen Krise aufgrund der hohen Wohnpreise und des Mangels an Sozialwohnungen in Luxemburg fordert der LCGB:

- mehr Sozialwohnungen durch den Fonds für Wohnungswesen und mehr qualitativ hochwertige Wohnungen zu erschwinglichen Preisen durch die Nationale Ge-

sellschaft für verbilligtes Wohneigentum; die Schaffung eines Bestandes an bezahlbarem, zur Miete vorgesehenem kommunalem Wohnraum im Rahmen des Wohnungspaktes 2.0;

- den Verkauf von bezahlbarem kommunalem Wohnraum nur auf Basis eines Erbbaurechts und Rückkaufs zu einem Festpreis;
- Mechanismen zur Kontrolle der Immobilienmarktpreise, um wirksamer gegen Immobilienspekulationen vorzugehen und einen ausreichenden Zugang zu erschwinglichem Wohnraum zu gewährleisten;
- eine konsequente Besteuerung unbewohnter Gebäude und unbebauter Grundstücke mittels der Grundsteuer (außer landwirtschaftlich genutzte Flächen und unbebaute Flächen, die für Kinder erworben wurden);
- die Beibehaltung der derzeitigen Grundsteuer, beziehungsweise Steuerbefreiung, für Immobilien, die als Hauptwohnsitz genutzt werden;
- die Bekämpfung der Immobilienspekulation durch eine Erhöhung der Grundsteuer für Zweitwohnungen;
- Instrumente, die es jedem Eigentümer ermöglichen, die Energiebilanz seiner Immobilie zu verbessern, ohne dass, im Falle einer Vermietung, die Kosten auf die Miete umgelegt werden.

Mietzuschuss

Hinsichtlich des Mietzuschusses für einkommensschwache Haushalte bei Anmietung einer Wohnung in Luxemburg und der staatlichen Beihilfe für die Stellung der Mietkaution, sind mehrere Anpassungen erforderlich, um mehr Menschen in der Bevölkerung den Zugang zu ermöglichen. Deshalb fordert der LCGB:

- die Einführung mehrerer Referenzmieten nach verschiedenen geographischen Gebieten und ihre regelmäßige Anpassung an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- die regelmäßige Anpassung des Mietzuschusses an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- die automatische Anpassung der Geringverdiengrenze für die Gewährung des Zuschusses an die Lebenshaltungskosten, so dass auch Haushalte mit mittleren Einkommen in den Genuss dieser Finanzhilfe kommen können;
- die Abschaffung des Nachweises über ein regelmäßiges Einkommen von mindestens drei Monaten, damit junge Menschen, deren Zukunft gerade beginnt, oder Menschen, die schwerlich eine stabile Beschäftigung finden, nicht beeinträchtigt werden;
- die Reduzierung der Mietgarantie auf eine Monatsmiete (derzeit: 3 Monatsmieten).

B Familienleistungen

Um Versicherten mit Kindern in ihrem Haushalt einen angemessenen Lebensstandard zu garantieren, hält der LCGB eine Erhöhung der Familienleistungen für unerlässlich. Vor diesem Hintergrund setzt sich der LCGB ein für:

- eine Aufwertung der finanziellen Leistungen um mindestens 20 €, um den Wertverlust seit 2006 auszugleichen;
- die regelmäßige Anpassung aller Familien-

leistungen durch die Wiedereinführung der Indexierung aller Geld- und Sachleistungen (Gutscheine für die Kinderbetreuung);

- eine Überarbeitung der rechtlichen Definition des Begriffs „Familienmitglied“, um der diskriminierenden Politik ein Ende zu setzen, die Familienzulagen für Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners des Grenzgängers, die in dessen Haushalt

leben, ausschließt, entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2020;

- die Überarbeitung der Bedingung, dass ein Arbeitnehmer in einem Kalendermonat überwiegend sozialversichert gewesen sein muss (d.h. die Hälfte des Monats plus einen Tag), durch Hinzufügen eines zweiten Kriteriums, das die vorherige Beschäftigungszeit in Luxemburg berücksichtigt.

C Studienbeihilfen für Hochschulstudien

Die Ausbildung ist eine unverzichtbare Grundlage für die zukünftige Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Luxemburg. Eine gute Grundausbildung, Praktika und Stipendien sind daher Schlüsselemente, um allen jungen Menschen die gleichen Ausbildungsmöglichkeiten zu garantieren.

Nach vier Gesetzesrevisionen, die die luxemburgische Regierung seit 2010 im Anschluss an mehrere Berufungsverfahren durchgeführt hat, und unter Berücksichtigung der Einstellung der Familienleistungen ab dem Ende der Sekundarschulausbildung, muss festgestellt werden, dass die staatlichen Finanzhilfen heute viel ungünstiger sind als vor zehn Jahren:

- die angebotene Finanzhilfe in Form eines Studiendarlehens hat gegenüber der staatlich gewährten Studienbeihilfe an Be-

deutung gewonnen;

- einkommensschwache Familien erhalten heute nur noch die Hälfte der staatlichen Finanzhilfe, die bis 2009 gewährt wurde;
- unabhängig vom Familieneinkommen schreckt dieses System zur Gewährung von staatlichen Studienbeihilfen das dritte Kind systematisch von einem Studium ab;
- im Vergleich zu den damit verbundenen Kosten wird ein Studium im Ausland finanziell viel stärker gefördert als ein Studium in Luxemburg.

Daher fordert der LCGB eine grundlegende Reform der Gesetzgebung über die Studienbeihilfen, und insbesondere:

- die Aufwertung des Basisstipendiums auf einen Mindestbetrag von 4.000 € pro Semester;

- eine zusätzliche degressive Staffelung des Sozialstipendiums;
- die Abschaffung der geltenden Wohnsitzklausel für das Mobilitätsstipendium;
- eine Erhöhung des Familienstipendiums, um Großfamilien wirksamer zu unterstützen;
- das Anrecht auf den Maximalbetrag der Studienbeihilfen durch die Komplettierung der Studienbeihilfen durch ein Studiendarlehen bis zum Maximalbetrag;
- die Indexierung des Studiendarlehens (analog zur Indexierung der Stipendien);
- die komplette staatliche Übernahme der Uni-Immatrikulationsgebühren;
- die Abschaffung jeglicher diskriminierenden gesetzlichen Bedingungen für den Zugang zu den Studienbeihilfen von nicht-ansässigen Studenten.

7. Kaufkraft und Steuerpolitik

Schon vor der Gesundheitskrise hatten die sozialen Ungleichheiten in Luxemburg zugenommen. Zudem leidet die Kaufkraft der Haushalte derzeit unter Einkommensverlusten aufgrund des massiven Rückgriffs auf Kurzarbeit und der weiteren Zunahme an Ungleichheiten. Daher ist die Stärkung der Kaufkraft ein Schlüsselement für die Zeit nach der Krise, und auch der Steuerpolitik kommt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zu. So wie der LCGB seine Position zur regelmäßigen Indexierung von Löhnen und Sozialleistungen, einer regelmäßigen Aufwertung des sozialen Mindestlohns und Beibehaltung der vollen Rentenanpassung verteidigt, fordert er auch eine Steuerpolitik zugunsten der Haushalte.

A Zusätzliche Maßnahmen zur Verringerung der Steuerlast der Haushalte

Die Senkung der Steuerlast der Steuerzahler wurde mit der am 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Steuerreform durch verschiedene Maßnahmen teilweise erreicht, darunter u.a. die Anpassung der Struktur der Steuertabelle, die Anpassung der Steuergutschrift für Alleinerziehende und die Erhöhung verschiedener Steuerabzüge und -freibeträge (Kranken- oder Alterszusatzversicherung, Bausparen,

Zinsen auf Hypothekendarlehen usw.).

Festzuhalten bleibt allerdings, dass diese Maßnahmen im Vergleich zu den, seit der Krise von 2008, durchgeführten Haushaltssparmaßnahmen unzureichend sind und dass zusätzliche Anstrengungen notwendig sind, um die Einkommenssteuer zu senken und damit die Kaufkraft der Steuerzahler zu erhöhen. Im

Einzelnen setzt sich der LCGB ein für:

- die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- die vollständige Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns;
- eine weitere Abflachung des „Mittelstandsbockels“ durch mehr Steuerstufen beziehungsweise einen höheren Spitzen-

steuersatz;

- die Neukonzeption der Steuerklassen und die erneute Berücksichtigung der Anzahl der Kinder in den Steuertabellen, um die Steuerlast, insbesondere für gefährdete Personengruppen, zu verringern;
- die Abschaffung der Steuerklasse 1a und die Zuweisung der Steuerklasse 2 an Alleinerziehende mitsamt einer Erhöhung der Steuergutschrift für Alleinerziehende (CIM);
- die Überarbeitung und Lockerung des derzeitigen Rechtsrahmens für Alleinerziehende (solange Steuerklasse 1a beibehalten wird), um das „günstigste Recht für den alleinerziehenden Steuerzahler“ zu gewährleisten, wenn Steuerklasse 1a mit der Gewährung des CIM vorteilhafter wäre als die Besteuerung in Klasse 2 während der drei Jahre nach einer Scheidung oder gerichtlichen Trennung;
- die Aufwertung der Mindestpauschalen für Werbungskosten, Fahrtkosten pro km und Sonderausgaben sowie des Steuerfreibetrags für Kinder, die nicht im Haushalt leben, für Haushaltsausgaben, für Hilfe und Betreuung, Kinderbetreuung und des außerberuflichen Freibetrags zum Ausgleich des seit 1990 erlit-

tenen Wertverlustes;

- die Anhebung des abzugsfähigen Höchstbetrags bei Hypothekenzinsen auf 2.500 €:
 - während den ersten 5 Jahren der Bewohnung: Erhöhung von 1.000 € auf 1.500 €;
 - in den 5 Folgejahren: Erhöhung von 1.500 € auf 2.000 €;
 - nach 10 Jahren der Bewohnung: Erhöhung von 2.000 € auf 2.500 €;
- die Anhebung des abzugsfähigen Höchstbetrags bei Bausparverträgen sowie der Altersgrenze auf über 40 Jahre;
- die Erhöhung der Beträge bei Schuldzinsen und Versicherungsprämien auf 1.100 €;
- die Verdoppelung der derzeitigen jährlichen Obergrenze pro Person und pro Zahlstelle (250 €), ab der die Abgeltungsquellensteuer (RELIBI) angewandt wird.

Hinsichtlich der Regierungsankündigung einer neuen Steuerreform in der laufenden Legislaturperiode warnt der LCGB die Regierung, zunächst die Auswirkungen der Steuerreform von 2017 zu untersuchen, bevor eine weitere grundlegende Überarbeitung des bestehenden Rechtsrahmens vorgenommen wird. Aufgrund der wenigen bisher bekannten Elemente der bevorstehenden Steuerreform bekräftigt der LCGB:

- dass er ernsthafte Zweifel an der Durchführbarkeit einer individuellen Besteuerung hat, ohne die Steuerlast für viele Haushalte zu erhöhen;
- dass er jede zusätzliche Steuerbelastung durch eine Verallgemeinerung der Individualbesteuerung ablehnt;
- dass er gegen eine ökologische Steuerpolitik ist, die darauf hinausläuft, die Energiepreise durch zusätzliche Steuerbelastung der Steuerzahler zu erhöhen.

Diese Positionierung des LCGB ist durch die folgenden Beobachtungen bedingt:

- bereits im Rahmen des Haushalts-sparpakets 2013 hat die Regierung die Fahrtkostenpauschale ohne Ausgleichsmaßnahmen durch die Nichtberücksichtigung der ersten 4 km gesenkt;
- die Einführung einer einheitlichen Steuertabelle birgt die Gefahr, dass vor allem verheiratete Steuerzahler benachteiligt werden;
- die Reform der Kfz-Steuer 2007 erfolgte aus umweltpolitischen Gründen, doch die zusätzliche Steuerlast führte weder zu einer Reduktion des Straßenverkehrs noch der CO₂-Emissionen.

B

Besteuerung verheirateter nicht-ansässiger Steuerpflichtiger

Der LCGB setzt sich für die Gleichbehandlung aller verheirateter Steuerzahler ein und dafür, dass sie bei gleicher Familiensituation über dieselben Rechte, Pflichten und Möglichkeiten, unabhängig vom Wohnort und einer Einkommensschwelle aus ausländischen und inländischen Quellen, verfügen. Dies bedeutet, dass alle verheirateten Steuerzahler automatisch das Recht haben, in Steuerklasse 2 eingestuft zu werden. Die einzig akzeptable

Lösung ist das Nichtbestehen von Schwellenbedingungen für alle nicht-ansässigen Steuerpflichtigen, um mit einem globalen Steuersatz auf Grundlage der Steuerklasse 2 besteuert zu werden.

Infolgedessen hält der LCGB an seiner Position bezüglich der neuen Steuerregelungen für verheiratete nicht-ansässige Steuerzahler, die am 1. Januar 2018 in Kraft getreten sind, fest.

Seit diesem Datum sieht sich ein erheblicher Teil der nicht-ansässigen Steuerzahler mit einer beträchtlichen Erhöhung ihrer Steuerlast konfrontiert, da ihnen der auf Grundlage der Steuerklasse 2 berechnete globale Steuersatz vorenthalten wird, wenn ihre Einkünfte aus dem Wohnsitzland oder einem anderen Staat eine bestimmte Schwelle überschreiten.

C

Unternehmensbesteuerung

Obwohl die Steuerlast der Unternehmen viel niedriger ist als die der Haushalte, hat der Haushaltsplan 2019 dennoch mehrere steuerliche Maßnahmen zugunsten der Unternehmen eingeführt, darunter eine Senkung der Körperschaftsteuer („impôt sur le revenu des collectivités – IRC“) von 18% auf 17% und eine Anhebung der Einkunftsgrenze für den Min-

destsatz der Körperschaftsteuer von 15 % von 25.000 € auf 175.000 €. Eine Neugewichtung der Steuerlast zugunsten natürlicher Personen ist daher notwendig.

Der LCGB fordert deshalb, dass jede Senkung der Steuerlast der Unternehmen mit einer gleichwertigen Verringerung der Steuerlast

der Haushalte und einer klaren Verpflichtung der Arbeitgeber zur dreiparteiligen Finanzierung des luxemburgischen Sozialversicherungssystems einhergehen muss. Darüber hinaus muss eine größere Beteiligung der Unternehmen zur Finanzierung des Beschäftigungsfonds gewährleistet werden.



8. Chancengleichheit und Gleichbehandlung

Der LCGB setzt sich für eine menschenwürdige Arbeitspolitik ein, die nur durch Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht werden kann. Konkret fordert der LCGB eine Politik, die auf einer strikten Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors, der Gleichstellung der Geschlechter und einem verstärkten Kampf gegen jegliche Diskriminierung basiert.

A Strikte Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors

Die luxemburgische Regierungspolitik, die Jahr für Jahr zu zunehmenden Ungleichbehandlungen zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor geführt hat, steht im Gegensatz zu dem Prinzip der Gleichbehandlung. Im Gegensatz zu Beamten haben privatrechtlich Beschäftigte zahlreiche existenzielle Risiken zu tragen: die Risiken bei Krankheit, Invalidität und Arbeitsunfällen, die Risiken des Arbeitsplatzverlustes, der Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung, das Risiko, den Lebensstandard

der Familie in Frage stellen zu müssen usw.

Vor diesem Hintergrund verteidigt der LCGB den Grundsatz, dass jede in Luxemburg arbeitende Person ein Anrecht auf eine sichere Existenz für sich und seine Familie hat. Der LCGB fordert die Regierung auf, die Ungleichbehandlung zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor in Bezug auf den Schutz gegen die Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit zu beenden.

Um dies zu erreichen muss die Regierung auf das erhebliche Demokratiedefizit reagieren, das 47,9% der Einwohner von den nationalen Parlamentswahlen ausschließt. Für den LCGB ist die Öffnung des Wahlrechts (aktiv und passiv) für nicht-luxemburgische Einwohner die einzig mögliche Lösung, um dem wachsenden Demokratiedefizit ein Ende zu setzen und die Politik zugunsten und im Interesse der Beschäftigten in der Privatwirtschaft neu auszubalancieren.

B Gleichstellung der Geschlechter

Aufgrund der steigenden Anzahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und ihres erheblichen Beitrags zum wirtschaftlichen Wohlstand Luxemburgs, stellt die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiges Element des Wirtschaftswachstums dar. Dennoch besteht nach wie vor ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern.

Um die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, kämpft der LCGB gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und nachteilige Arbeitsmodalitäten mittels Tarifverhandlungen, um eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben zu erreichen. Für den LCGB müssen alle notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, für:

- eine strikte Gleichstellung der Geschlechter;
- die strikte Wahrung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Frauen und Männer, entsprechend des Gesetzes vom 15. Dezember 2016, insbesondere durch Kontrollen der von der ITM im Jahr 2018 geschaffenen Anlaufstelle für Lohnungleichheit;
- die Entwicklung eines klaren und präzisen nationalen Aktionsplans, für eine vom Geschlecht unabhängige Berufsberatung und -ausbildung, damit keine stereotypen Rollenmuster die Berufswahl der Schüler beeinflussen;
- einen Anreiz für Arbeitgeber zu einer proaktiven Politik gegen die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen;

- die Förderung von Initiativen in den Unternehmen, um mehr Frauen für die Gewerkschaftsarbeit zu gewinnen;
- die „Aufteilung“ der Rentenansprüche als Übergangsmaßnahme für Frauen, die keine Möglichkeit haben eine eigene Rentenversicherungslaufbahn aufzubauen. Dies würde im Falle einer Scheidung eine gerechte Aufteilung der Rentenansprüche gewährleisten;
- eine obligatorische Weiterversicherung, zur Vermeidung einer Unterbrechung der Versicherungslaufbahn, für Eltern, die ihre berufliche Tätigkeit aufgeben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen.

C Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung

Der LCGB setzt sich für die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter ein. Insbesondere setzt sich der LCGB ein für:

- die Förderung der Chancengleichheit für

Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Übereinstimmung mit der am 3. Dezember 2015 von den Sozialpartnern unterzeichneten gemeinsamen Charta;

- die Einführung eines strikten Rechtsrahmens zur wirksamen Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz;

- wirksame Maßnahmen gegen den Menschenhandel seitens der Regierung;
- den Kampf gegen alle Formen des Extremismus in Übereinstimmung mit den Grundwerten, wie sie in den Statuten des LCGB definiert sind.



9. Grenzüberschreitende Arbeit

In Luxemburg ist die grenzüberschreitende Arbeit ein wichtiger Bestandteil des Arbeitsmarktes. Im Jahr 2019 hat die Zahl der Grenzgänger 200.000 Personen, d.h. etwa 43% der Gesamtbeschäftigten, überschritten.

A Leben und arbeiten in der Großregion ohne Benachteiligung aufgrund des Wohnortes

Vor dem Hintergrund, dass Grenzgänger wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg zahlen und dass die luxemburgische Wirtschaft von ihrer Arbeitskraft abhängig ist, fordert der LCGB, die gleichen Rechte und Pflichten wie für in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer.

Die luxemburgische Regierungspolitik folgt jedoch nicht dieser Prämisse der Gleichbehandlung von Ansässigen und Grenzgängern. Seit dem neuen Studienbeihilfegesetz im Jahr 2010 wurden im Rahmen von mehreren Reformen, direkt oder indirekt, Wohnsitzklauseln in das luxemburgische Recht eingeführt, um den Zugang von Grenzgängern zu bestimmten Leistungen einzuschränken. Unter den diskriminierenden Bestimmungen gegen Grenzgänger sind insbesondere Folgende zu nennen:

- die Einschränkung des Rechts auf luxemburgische Familienzulagen auf biologische und adoptierte Kinder von Grenzgängern zum Nachteil von Stiefeltern;
- der eingeschränkte Zugang zu luxemburgischen Studienbeihilfen für Kinder von Grenzgängern durch einen Mindestbeschäftigungszeitraum in Luxemburg;
- die automatische Einstufung verheirateter

Grenzgänger in Steuerklasse I und die Konditionierung des Zugangs zu Steuerklasse 2 mit einem globalen Steuersatz an Gleichstellungsbedingungen (mindestens 90% des Gesamteinkommens der deutschen/französischen Grenzgänger müssen in Luxemburg steuerpflichtig sein oder das nicht der luxemburgischen Steuer unterliegende ausländische Einkommen liegt unter 13.000 €; günstigere Bedingungen gelten für belgische Grenzgänger durch das belgisch-luxemburgische Steuerabkommen: mindestens 50% der Berufseinkünfte des belgischen Haushalts müssen in Luxemburg steuerpflichtig sein);

- die Einstufung eines verheirateten grenzüberschreitenden Steuerpflichtigen ab seinem 65. Geburtstag in Steuerklasse I, wenn er die oben genannten Gleichstellungsbedingungen nicht erfüllt, während ein allein-stehender gebietsansässiger Steuerpflichtiger ab seinem 65. Geburtstag automatisch in Steuerklasse Ia eingestuft wird.

Um diesen Benachteiligungen ein Ende zu setzen, fordert der LCGB die luxemburgische Regierung unmissverständlich auf:

- bestehende Diskriminierungen bei Familien-

leistungen abzuschaffen, insbesondere bei einer Unterbrechung der Berufstätigkeit;

- die gesetzliche Definition des Familienangehörigen aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs C-802/18 vom April 2020 zu ändern, um der diskriminierenden Politik ein Ende zu setzen, die Familienzulagen für Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners des Grenzgängers, die in dessen Haushalt leben, ausschließt;
- alle Bedingungen, die eine Mindestzeitraum einer Beschäftigung in Luxemburg für Antragsteller von Studienbeihilfen verlangen, abzuschaffen;
- die Gleichbehandlung von Grenzgängern in Bezug auf die Besteuerung im Vergleich zu den für Gebietsansässige geltenden Bestimmungen zu gewährleisten;
- die Sachleistungen der Pflegeversicherung auch auf Grenzgänger auszudehnen;
- die systematische Übersetzung von Internetseiten, Dokumenten und Formularen, die von den Behörden zur Verfügung gestellt werden, ins Deutsche oder sogar Englische vorzusehen;
- den Sprachurlaub für Grenzgänger zu fördern, um das Erlernen der luxemburgischen Sprache im Hinblick auf eine bessere Integration zu unterstützen.

B**Grenzüberschreitende Mobilität**

Angesichts der wachsenden Bevölkerung und der Anzahl an Grenzgänger sind Mobilitätslösungen dringend notwendig. In der Tat sind weder unsere Straßeninfrastrukturen noch unser öffentlicher Transport in der Lage, mit der zunehmenden Verkehrsbelastung Schritt zu halten. Der immer stärker zunehmende Verkehr zieht negative Folgen für die Umwelt und die Lebensqualität der Beschäftigten nach sich.

Auch wenn der Grenzverkehr aufgrund der massiven Nutzung von Telearbeit aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend abgenommen hat, sollten die bisherigen bzw. laufenden Maßnahmen für die Mobilität von morgen fortgesetzt werden. Die Gestaltung einer effizienten und diversifizierten grenzüberschreitenden Mobilitätspolitik ist nach wie vor von größter Bedeutung. Die notwendigen Anpassungen betreffen die Bewohner, die Grenzgänger und das Wirtschaftszentrum als solches. Nach Ansicht des LCGB ist es daher erforderlich:

- eine gemeinsame Politik der grenzüberschreitenden Mobilität mit den Behörden der Nachbarländer zu entwickeln, um das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs über die Grenzen des Großherzogtums hinaus zu verbessern und die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (Zug, Bus, Fahrgemeinschaften, Bereitstellung von mehr Park & Ride-Einrichtungen usw.) zu fördern;
- die aktuelle Situation in Bezug auf den tatsächlichen Bedarf an öffentlichen Transport-

mitteln und Straßen- oder Schieneninfrastruktur zu analysieren;

- den kostenlosen Nahverkehr auf den gesamten täglichen Arbeitsweg auszudehnen, damit auch Grenzgänger diese Maßnahme voll nutzen können;
- über „Mobilitäts“-Zentren mit grenzüberschreitender Dimension zu beraten, um sowohl wiederkehrende Staus an den Grenzübergängen zu erkennen als auch kombinierte Lösungen anzubieten;
- den Ausbau der Park & Ride-Infrastruktur in der Grenzregion auszuweiten, damit Grenzgänger die öffentlichen Transportmittel zur Entlastung des Verkehrs nutzen;
- das regionale Schienennetz auszubauen;
- Fahrgemeinschaften durch koordinierte Maßnahmen auf grenzüberschreitender Ebene zu entwickeln.

Telearbeit

Da Telearbeit häufig als Mittel zur Entlastung des Verkehrs genannt wird, bedauert der LCGB, dass bei Überschreiten der in den bilateralen Steuerabkommen mit Luxemburgs Nachbarländern vorgesehenen Schwellenwerte für Telearbeits-tage die Grenzgänger in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig werden. Diese Schwellenwerte variieren nicht nur von Land zu Land (19 Tage für Deutschland, 24 Tage für Belgien, 29 Tage für Frankreich), sondern bleiben auch deutlich unter der für die Sozialversicherung geltenden 25 %-Schwelle (durchschnittlich etwa 1,25 Tage pro Woche, d.h. 55 Tage pro Jahr).

Schlimmer noch, wenn der Grenzgänger 25% oder mehr seiner Arbeitszeit im Ausland leistet, wird er von der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen und in seinem Wohnsitzland versicherungspflichtig. Lösungen auf dieser Ebene sind dringend erforderlich, nicht nur um die Straßen zu entlasten, sondern auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Wie in Artikel 16 der EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit vorgesehen, haben Luxemburg und seine drei Nachbarländer im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie eine Abweichung von dieser 25%-Regel vereinbart.

Der LCGB setzt sich im Einzelnen ein für:

- in Bezug auf die Besteuerung im Wohnsitzland, die Anhebung und Harmonisierung der drei derzeitigen Toleranzschwellen für Telearbeit auf 55 Tage, wobei diese Schwelle die maximale Anzahl von Tagen ist, die es Grenzgängern erlaubt, der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen zu bleiben;
- in Bezug auf die Sozialversicherungszugehörigkeit, die Verhandlung einer Post-COVID-19-Ausnahmeregelung bei den Sozialversicherungsvorschriften, um Grenzgängern Telearbeit auf derselben Grundlage wie ansässigen Arbeitnehmern zu ermöglichen.

10. Sozialdialog

Seit Jahrzehnten gilt der Sozialdialog als Garant für sozialen Fortschritt und sozialen Frieden in Luxemburg. Angesichts der auf nationaler Ebene erzielten Fortschritte (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Familienmaßnahmen usw.) und der sozialen Errungenschaften, die sich aus den Kollektivverhandlungen ergeben, setzt sich der LCGB dafür ein, den Sozialdialog auf allen Ebenen aufrechtzuerhalten und zu stärken.

A**Dreiparteilicher Sozialdialog**

Ende 2019 verteidigte der LCGB erfolgreich die Gewerkschaftsrechte, die sich aus dem dreiparteilichen Sozialdialog ergeben, der seit mehr als 40 Jahren etabliert ist, gegenüber einem Versuch der Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), die dreiparteilichen Verhandlungen im Rahmen des Ständigen Komitees für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) einzustellen.

Und dies aus gutem Grund! Die Tripartite hat

sich in mehr als vier Jahrzehnten nicht nur bewährt, sie hat auch die Entscheidungsprozesse im Kontext der Gesundheitskrise erleichtert. Ein Beispiel ist das luxemburgische Sozialversicherungssystem. Die dreiparteiliche Verwaltung hat die Entwicklung eines außergewöhnlichen Niveaus und sozialen Schutzes ermöglicht, indem durch die dreiparteiliche (Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Staat) Finanzierung, die Sozialbeiträge auf einem, im Vergleich zu unseren Nachbarn, wettbewerbsfähigen Niveau gehalten

wurden. Dank der direkten Einbindung der Sozialpartner konnten Maßnahmen und Hilfen wie z.B. die Einführung des COVID-19-Urlaubs aus familiären Gründen auf Ebene der CNS schnell umgesetzt werden und eine Reihe von politischen Entscheidungen wie z.B. die Aufhebung der 78-Wochen-Grenze bei Krankheit wurden realisiert.

Auch der Konjunkturausschuss ist ein Paradebeispiel für die Vorteile des Dreiparteienprinzips

für alle beteiligten Akteure. Diese Struktur hat nicht nur eine bessere Bewältigung der konjunkturellen und strukturellen Auswirkungen unserer Wirtschaft (technische Arbeitslosigkeit, Anpassungsvorruhestand) ermöglicht, sondern dient auch der Vorbereitung auf die Zukunft, um die Existenz der Arbeitnehmer und die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze zu sichern. Auf dieser Ebene konnten die Regierung und die Sozialpartner schnell und einfach Antworten auf die Gesundheitskrise finden, indem sie die Kurzarbeit pragmatisch an die Erfordernisse anpassten.

Auch der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR), eine weitere Vorzeigeeinstellung des Dreiparteiensystems, wurde in der Krise seiner Rolle

gerecht. Einerseits hat der WSR seine jährliche Stellungnahme zu einer Reihe wichtiger handels- und steuerpolitischer Fragen abgegeben, die im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise noch an Bedeutung gewonnen haben. Andererseits analysierte der WSR die Telearbeit unter all diesen Gesichtspunkten und unterbreitete seine Vorschläge für eine Überarbeitung, was zur Unterzeichnung einer neuen Vereinbarung am 20. Oktober 2020 zwischen den Sozialpartnern führte.

Daraus ergibt sich, dass der LCGB:

- feststellt, dass sich das Dreiparteiensystem in den letzten vierzig Jahren unbe-

streitbar bewährt hat und angesichts der vielen Kompromisse, die sich aus den dreiparteilichen Verhandlungen ergeben haben, der Garant des sozialen Friedens war;

- sich unmissverständlich für die Beibehaltung des luxemburgischen Sozialmodells und für die Dreiparteilichkeit in allen ihren Formen ausspricht;
- die Regierung auffordert, die nationale Tripartite, das Hauptinstrument des luxemburgischen Sozialdialogs, in vollem Umfang zu nutzen, um die aktuelle Krise zu meistern, einen sozialen Ausweg aus ihr zu finden und eine prosperierende Zeit für alle nach der Krise vorzubereiten.

B Vertragspolitik

Da der gesetzliche Rahmen kaum alle Besonderheiten der verschiedenen Wirtschaftszweige berücksichtigen oder individuelle Regelungen für einzelne Unternehmen vorsehen kann, und angesichts der aktuellen Gesundheitskrise, kommt den Kollektivverträgen eine wichtige Rolle zu. Der LCGB setzt sich für die Aushandlung moderner Kollektivverträge ein, die die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer widerspiegeln und eine deutliche Verbesserung des rechtlichen Rahmens darstellen. Angesichts der Herausforderungen durch die Gesundheitskrise räumt der LCGB der Beschäftigungsgarantie, sicheren Arbeitsbedingungen und angemessener Entlohnung der Mitarbeiter höchste Priorität ein. Darüber hinaus hält der LCGB daran fest die Forderungen seiner Fachverbände und Strukturen zu verteidigen oder zu verhandeln:

- die Aufrechterhaltung der Vorteile der jeweiligen Kollektivverträge und bewährter Praktiken im Rahmen der Umsetzung des

- Einheitsstatuts auf vertraglicher Ebene;
- jährliche und lineare Gehaltserhöhungen als Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer;
- die Wahl des Arbeitnehmers, Gehaltserhöhungen durch Freizeit zu ersetzen;
- die Wahl des Arbeitnehmers zwischen Vergütung oder Ausgleich mit Freizeit für Überstunden;
- Lohn Tabellen zur Gewährleistung der beruflichen Laufbahntwicklung;
- die Anpassung der Laufbahnen, die in den Kollektivverträgen vorgesehen sind, an die tatsächlich ausgeübten Funktionen und die Integration von Laufbahnen, die noch nicht in den Kollektivverträgen vorgesehen sind;
- Jahresendprämien oder Urlaubsgeld;
- die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen, die dank ihrer Arbeit und ihrem Know-how entstanden sind, als Wertschätzung und Motivation

- (z.B. durch garantierte Produktions- und Verkaufsprämien);
- Sachleistungen (z.B. Essensgutscheine, Zusatzrentenversicherung, Krankenzusatzversicherung);
- glaubwürdige und sichere Beurteilungsverfahren im strikten Interesse des Arbeitnehmers, d.h. die eine beruflichen Entwicklung durch Lohnerhöhungen in Form linearer Prozent- oder monatlicher Fixbeträge für verdiente Mitarbeiter ermöglichen;
- die Aufwertung von verantwortungsvollen Positionen durch eine bessere Vergütungspolitik;
- Urlaub nach Betriebszugehörigkeit, als Anerkennung für die langjährige Loyalität von Mitarbeitern;
- das Recht auf Teilzeitarbeit solange dies nicht im Arbeitsgesetz eingebunden ist;
- das Recht auf Gleitzeit entsprechend den Möglichkeiten im jeweiligen Unternehmen.

C Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter

Angesichts der zahlreichen Herausforderungen und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt seit März 2020 muss insbesondere die betriebliche Mitbestimmung gestärkt werden, um die Entscheidungsprozesse für die Beschäftigten transparenter zu gestalten. Konkret fordert der LCGB:

- die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung der für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mittel an die Personalvertreter und zwar proportional zu den Ergebnissen der Sozialwahlen;
- die Überarbeitung der Briefwahlmodalitäten mit Ausweitung der Rücksendefristen des Wahlzettels auf mindestens 4

- Wochen;
- die Einführung der elektronischen Stimmabgabe für die Sozialwahlen auf Ebene der Arbeitnehmerkammer (CSL) und auf Ebene der Personaldelegationen;
- besserer Schutz der Personalvertreter vor Entlassungen und Absicherung der Laufbahn.

D Streikrecht ohne administrative Stolpersteine

Das luxemburgische Recht sieht vor, dass Vertragsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und Arbeitsbedingungen vor jedem Streik zunächst vor dem Nationalen

Schlichtungsamt („Office National de Conciliation – ONC“) verhandelt werden müssen. Das Streikrecht ist rechtlich und administrativ strikt geregelt.

Obwohl diese Bestimmungen der Tradition des dreiparteilichen Sozialdialogs und der Kompromissfindung zwischen den Sozialpartnern entsprechen, wird das Streikrecht der Gewerk-

schaften durch das gesetzlich vorgesehene Verfahren stark eingeschränkt. Neben der Einhaltung der gesetzlichen Fristen, dürfen keine Streiks stattfinden, bevor ein Schlichtungsverfahren, entweder aufgrund gescheiterter Kollektivvertragsverhandlungen oder bei kollektiven Streitigkeiten über Arbeitsbedingungen sowie Massenentlassungen, durch die Feststellung einer Nichtschlichtung beendet wurde.

Der LCGB fordert die Wahrung des Rechts auf kollektive Maßnahmen, das in direktem Zusammenhang mit der Versammlungsfreiheit und dem Streikrecht steht, die auf nationaler Ebene durch die Verfassung garantiert und durch eine Reihe von internationalen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisa-

tion (IAO) verteidigt werden.

Angeichts der vorgenannten Darlegungen fordert der LCGB die Regierung auf, das Streikrecht zu reformieren, damit die Arbeitnehmer des Großherzogtums Luxemburg dieses Recht ohne administrative Einschränkungen ausüben können, wenn alle anderen kollektiven Aktionen die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer nicht durchsetzen konnten. Deshalb fordert der LCGB die folgende Überarbeitung des aktuellen Rechtsrahmens:

- Das Streikrecht sollte generell nicht mehr ausschließlich auf Vertragsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und Arbeitsbedingungen beschränkt sein.

- Die Einführung eines beschleunigten Verfahrens bei der Anrufung des ONC. Ab dem Zeitpunkt der Anrufung sollte es den Gewerkschaften freistehen, alle erforderlichen Aktionen, einschließlich des Streikrechts, einzusetzen. Die Einreichung einer Streikankündigung beim ONC reicht aus, um innerhalb von 48 Stunden eine Gewerkschaftsaktion einzuleiten.
- Abgesehen von der Anrufung des ONC müssen die Gewerkschaften auch das Recht haben, beim Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft einen Warnstreik anzukündigen, der von diesem ordnungsgemäß bestätigt werden kann und ausreicht, um innerhalb von 48 Stunden eine Gewerkschaftsaktion zu initiieren.

E Branchenspezifische Politik

Nach den Sozialwahlen im März 2019 haben die verschiedenen Fachverbände und besonderen Strukturen ihre Vorstände erneuert und ehrgeizige Aktionsprogramme für die kommenden Jahre verabschiedet. Aufgrund der Gesundheitskrise besteht Handlungsbedarf und viele Forderungen der Fachverbände wurden umso akuter. Der LCGB unterstützt die verschiedenen Forderungen seiner Delegierten voll und ganz und engagiert sich:

- im Bereich der Luftfahrt für eine nachhaltige Entwicklung der Tätigkeiten und Arbeitsplätze in Luxemburg;
- im Bussektor für die Verringerung der Amplituden von Berufskraftfahrern;
- im Handel für eine Regelung der Öffnungszeiten, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung trägt und jede vollständige und einseitige Liberalisierung der Öffnungszeiten begrenzt;

- im Baugewerbe für den systematischen Zugang der Arbeitnehmer zu den im Branchenkollektivvertrag vorgesehenen Ausbildungsmaßnahmen für den Aufstieg in der Lohntabelle;
- im Bereich der Privatschulen für die Reform der staatlichen Finanzierung der privaten und internationalen Schulen und für eine stärkere Zusammenarbeit zwischen diesen Schulen und dem Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend;
- in der Binnenschifffahrt für die Einhaltung der gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen insbesondere in Bezug auf die Gehaltszuschläge und die Arbeitszeitorganisation;
- in der Werkstattbranche für die Anpassung von bestehenden Weiterbildungsangeboten an die Herausforderungen der Digitalisierung und Ökomobilität;
- in der Sicherheitsbranche für die Umset-

- zung eines nationalen Rechtsrahmens für alle Sicherheitsberufe;
- in der Industrie für eine Einstellungspolitik, die auf der Beachtung der Altersstruktur, proaktiven Einstellungsplänen und der Vermittlung von Know-how basiert;
- in der Reinigungsbranche für die Aufwertung der Arbeit der Reinigungskräfte durch die Verhandlung eines Branchenkollektivvertrags, der diesen Namen auch verdient;
- im öffentlichen Dienst für die Anpassung der Arbeitsbedingungen der Angestellten an die der Beamten;
- im Bereich Gesundheit und Pflege für die Reduzierung der Flexibilität der Arbeitgeber bei der Arbeitsorganisation der Arbeitnehmer;
- im Stahlsektor für die Aufrechterhaltung der Stahltripartite und all seiner Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigung.





11. Umweltpolitik

Angesichts der globalen Erwärmung und ihrer Folgen für künftige Generationen muss unsere Regierung die notwendigen Initiativen und Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels ergreifen. Für den LCGB müssen diese Maßnahmen und Initiativen auf einem Konzept beruhen, das die Treibhausgasemissionen reduziert, aber keine neuen sozialen Probleme schafft und nicht die individuellen Grundfreiheiten der Bürger einschränkt.

A Die Notwendigkeit einer ökologischen Politik, die sozial gerecht ist sowie die individuellen Grundfreiheiten der Bürger respektiert

Der LCGB fordert eine Umweltpolitik, die auf einem klaren und präzisen Konzept zur Reduzierung der CO₂-Emissionen beruht und nicht auf eine einfache Erhöhung der Preise für Energie, Strom, Gas und Trinkwasser zum Nachteil der Bürger mit niedrigem Einkommen abzielt.

Die zum 1. Januar 2021 eingeführte CO₂-Steuer auf Kraftstoff wird keine signifikanten Auswir-

kungen auf den Klimaschutz haben, aber sicherlich ein soziales Ungleichgewicht schaffen, das weder durch die unzureichende Erhöhung der Steuergutschriften für die Mittelschicht noch durch die im Verhältnis zu den hohen Verkaufspreisen von Hybrid- und Elektroautos viel zu niedrigen staatlichen Subventionen aufgefangen wird. Tatsächlich wird jede zusätzliche Steuerbelastung ohne flankierende soziale Maßnahmen

die Existenz von Haushalten mit einem Einkommen in Höhe des sozialen Mindestlohns oder leicht darüber gefährden. Dasselbe gilt für die Achtung der Grundrechte und -freiheiten eines jeden Bürgers. Für den LCGB kann der Kampf gegen den Klimawandel nicht durch die Aushöhlung der individuellen Grundfreiheiten wie dem Recht auf angemessenen Wohnraum oder dem Recht auf individuelle Mobilität geführt werden.

B Nachhaltige Mobilität, die den Bürgern die freie Wahl lässt

Durch die Einführung des kostenlosen öffentlichen Transports seit dem 1. März 2020 möchte die Regierung die Bevölkerung dazu ermutigen, vermehrt öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, anstatt mit dem Auto zu fahren. Der LCGB weist jedoch darauf hin, dass nicht alle Arbeitnehmer in Gebieten mit angemessenem Anschluss an den öffentlichen Transport leben, um die Nutzung ihres Autos zu reduzieren und damit den CO₂-Ausstoß zu verringern.

Wenn die Regierung wirklich will, dass mög-

lichst viele Bürger den öffentlichen Transport statt privater Fahrzeuge nutzen, müssen weitere erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um einen besseren öffentlichen Nahverkehr sowohl in Bezug auf die Infrastruktur als auch auf die Verfügbarkeit und Pünktlichkeit zu gewährleisten.

Zur Förderung der Elektromobilität fordert der LCGB staatliche Subventionen, um private und juristische Personen zur Installation von Ladestationen zu ermutigen. Darüber hinaus

sollte sie die Förderung für die Anschaffung von Elektro- oder Hybridautos zu günstigen Preisen bzw. auf Basis sozialer Kriterien fortsetzen.

Schließlich verteidigt der LCGB seine Position, dass die Bürger die freie Wahl des Verkehrsmittels haben sollten. Die Regierung darf daher unter keinen Umständen eine Politik verfolgen, die einige aufgrund mangelnder finanzieller Mittel zur Nutzung der kostenlosen öffentlichen Verkehrsmittel zwingt und das Privileg des Individualverkehrs den Reichen vorbehalten bleibt.

C Energieeffizientes Wohnen für alle Bürger

Viele Haushalte verfügen angesichts ständig steigender Immobilienpreise nicht über die ausreichenden finanziellen Mittel zum Erwerb einer energieeffizienten Immobilie. Ebenso wird ohne gezielte staatliche Subventionen die energetische Sanierung vieler bestehender Häuser für viele Haushalte nicht bezahlbar sein.

Eine intensivere Nutzung erneuerbarer Ener-

gien durch die Haushalte kann nach Ansicht des LCGB nicht ohne eine gezielte Aufklärungspolitik der Bevölkerung über die bestehenden Möglichkeiten durchgesetzt werden. Gleichzeitig muss eine möglichst flächendeckende Verbreitung der verschiedenen, dem neuesten Stand der Technik entsprechenden Anlagen durch die Haushalte durch eine ökologische Steuerpolitik oder gezielte staatliche Subventionen gefördert werden.

Der LCGB vertritt darüber hinaus den Standpunkt, dass die Regierung Maßnahmen ergreifen muss, damit es durch die Förderung zur Verbesserung der Energiebilanz von Immobilien nicht zu einem weiteren Anstieg der Kaufpreise und Mieten kommt. Ebenso muss die Regierung neue staatliche Unterstützungen speziell für einkommensschwache Haushalte entwickeln.

D**Private Forschung und Innovation**

Auf Wirtschaftsebene muss die Regierung endlich finanzielle Anreize für Investitionen der in Luxemburg ansässigen Unternehmen

in neue Produktionsverfahren und Anlagen mit geringen oder gar keinen Treibhausgasemissionen schaffen. Das sichert nicht nur

den Klimaschutz, sondern ist auch ein Garant für die Nachhaltigkeit der bestehenden Arbeitsplätze.

12. Internationale, europäische und regionale Interessen

Angeichts der wachsenden Rolle und des Einflusses der Europäischen Union (EU) in für europäische Arbeitnehmer wichtigen Bereichen, dürfen Gewerkschaften ihre Aktivitäten nicht auf die nationale Ebene beschränken. Durch seine Zugehörigkeit zum Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und zum Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) sowie durch die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaftsorganisationen wie der CFTD in Frankreich, der CSC in Belgien, dem DGB in Deutschland, der INAS-CISL in Italien, dem ÖGB in Österreich und der UGT-P in Portugal ist der LCGB kontinuierlich an der internationalen, europäischen und regionalen Gewerkschaftspolitik beteiligt.

A**Stärkung der sozialen Rechte auf internationaler und europäischer Ebene**

Um seine Verpflichtungen auf internationaler und europäischer Ebene zu verstärken, hat der LCGB ein internationales und europäisches Aktionsprogramm zur Stärkung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer formuliert. Der LCGB ist überzeugt, dass ein europäischer Binnenmarkt nur dann verwirklicht werden kann, wenn ein Mindestmaß an europäischen Sozialstandards eingehalten wird, die durch folgende Maßnahmen umgesetzt werden müssen:

- die konkrete Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte;
- die Stärkung des Sozialdialogs auf europäischer Ebene;
- konkrete und zielgerichtete Maßnahmen zur Einführung von Mindestlöhnen in allen EU-Mitgliedstaaten per Gesetz oder Tarifverhandlungen (die je nach Wohlstandsniveau des Landes moduliert werden können);
- die Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie im Interesse einer größeren Flexibilität für europäische Arbeitnehmer;
- die Unterstützung und Überwachung jeglicher Überarbeitung der Entsende-richtlinie, um den Schutz von entsandten Arbeitnehmern zu stärken und es den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, individuell festzulegen, was unter ihre Sozialordnung fällt.

B**Für ein soziales, freies und offenes Europa**

Die europäische Idee wurde als Friedensprojekt zum Ende des Zweiten Weltkriegs geboren. Nach dem Schengener Abkommen von 1985 und dank des durch die Europäischen Verträge garantierten freien Personen- und Warenverkehrs, gehören die Grenzen innerhalb der Europäischen Union längst der Vergangenheit an.

Die COVID-19-Pandemie zeigte die Auswirkungen eines Europas ohne offene Binnengrenzen: Unterbrechungen der Lieferketten, Einschränkung der Freizügigkeit, Grenzkontrollen und Reiseverbote oder -beschränkungen standen schnell auf der Tagesordnung, ohne dass es zu einer Konsultation oder Koordination zwischen den EU-Mitgliedstaaten kam. Auch wenn die Grenzsicherungen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit erfolgten, stellt dieses düstere Kapitel eines Europas mit geschlossenen

Grenzen einen symbolischen Bruch mit den historischen Schengen-Abkommen dar.

Damit dieses freie und offene Europa nicht zerstört wird, ist ein gemeinsames Handeln der europäischen Politik notwendig, um die Ausbreitung des Coronavirus zu begrenzen und gleichzeitig die Binnengrenzen offen zu halten. Obwohl sich die Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Oktober 2020 auf eine bessere Koordinierung der Reisebeschränkungen angesichts der Coronavirus-Pandemie geeinigt haben, ist zu beachten, dass die europäischen Staaten weiterhin eigenständig über ihre Grenzen und Gesundheitspolitik entscheiden und die Freizügigkeit jederzeit einschränken können.

Angeichts der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen nach COVID-19, muss auch die soziale Dimension

der Europäischen Union gestärkt werden. Ein soziales Europa ist das einzig wirksame Mittel, um die Grenzen in den Köpfen zu überwinden, die vor Beginn der Gesundheitskrise von den über den europäischen Kontinent hereinbrechenden nationalistischen und populistischen Bewegungen propagiert wurden und sich während der Pandemie verstärkten.

Neben einem Europa mit offenen Grenzen ist der LCGB nach wie vor davon überzeugt, dass ein soziales Europa der einzig mögliche Weg ist, den Frieden in Europa zu erhalten und Wohlstand für alle zu sichern. Daher fordert der LCGB die Stärkung des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen. Darüber hinaus unterstützt der LCGB aktiv jede Politik für eine sozial gerechtere und ausgewogenere Europäische Union.

C Regionale gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit des LCGB mit anderen Gewerkschaften aus den Nachbarländern Luxemburgs muss im Hinblick auf eine länderübergreifende Verteidigung der Interessen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer vertieft werden. Deshalb engagiert sich der LCGB für:

- regelmäßige Unterredungen der drei

- Grenzgängerkommissionen des LCGB;
- eine enge Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der an Luxemburg angrenzenden Regionen, um jenseits der Landesgrenzen Luxemburgs, Deutschlands, Belgiens und Frankreichs die Interessen der Grenzgänger hinsichtlich des Arbeitsrechts, der Besteuerung und der Sozialversicherung zu verteidigen;

- einen regelmäßigen Austausch mit den verschiedenen Gewerkschaften der Großregion über aktuelle Fragen der Grenzgänger;
- die Entwicklung gemeinsamer Serviceleistungen mit den Partnergewerkschaften des LCGB.

13. Vorteile und Serviceleistungen des LCGB

In den letzten fünf Jahren hat der LCGB seine mehrsprachigen Serviceleistungen kontinuierlich erweitert und sie an die Anforderungen und Bedürfnisse seiner Mitglieder angepasst.

Zur Verteidigung des Arbeitnehmerschutzes hat der LCGB insbesondere in den Rechtsbeistand seiner Mitglieder und Delegationen investiert durch:

- den spezifischen Rechtsbeistand für Berufskraftfahrer, für Angestellte, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen, für Angestellte mit Binnenschifferpatent und Wach- und Sicherheitspersonal;
- die Berufshaftpflicht für Mitglieder in Gesundheitsberufen.

Unterstützung im Privatleben

In Bezug auf die Unterstützung im Privatleben hat der LCGB:

- einen Helpdesk eingerichtet, der Hilfe und Unterstützung bei allen administrativen Verfahren bietet, sei es auf Papier oder online;
- seine Hilfe bei der Steuererklärung erheblich ausgebaut, insbesondere durch einen INFO-CENTER-Berater, der Vollzeit für die Betreuung der Mitglieder und Steuersimulationen verfügbar ist.

Berufliche Weiterentwicklung

Um die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu erleichtern, bietet der LCGB seinen Mitgliedern mit mehr als 5 Jahren Mitgliedschaft eine breite Palette von Leistungen an:

- kostenlose Weiterbildung in folgenden Bereichen: optimale Präsentation in 1,5 Minuten, Lebensläufe & Bewerber-

schreiben, effiziente Nutzung des Internets und der Onlinestellenangebote bzw. des sozialen Netzwerks LinkedIn;

- Möglichkeit eines individuellen Coachings oder einer Simulation eines Bewerbungsgesprächs;
- im Falle einer beruflichen Neuorientierung eine Kompetenzerfassung, um seine beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu analysieren.

Leistungen für Einwanderer/Grenzgänger

Auf europäischer und regionaler Ebene bietet der LCGB zusammen mit anderen Gewerkschaften eine Reihe von Leistungen speziell für Einwanderer und Grenzgänger an:

- für portugiesische Einwanderer, Unterstützung bei der Verteidigung der Arbeitnehmerrechte zusammen mit der UGT-P und die Rechtsvertretung durch die Anwaltskanzlei Sónia Falcão da Fonseca in Portugal;
- für italienische Einwanderer monatliche Sprechstunden durch die INAS/CISL am LCGB-Hauptsitz, die Hilfe und Unterstützung in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts bietet;
- für belgische Grenzgänger die Möglichkeit einer Doppelmitgliedschaft LCGB-CSC, um die Dienste beider Gewerkschaften zu nutzen;
- für französische Grenzgänger, Zugang zur Zusatzkrankenversicherung „Harmonie Transfrontalier“ in Zusammenarbeit mit der CFDT Grand Est.

Der LCGB will zukünftig eine serviceorientierte Gewerkschaft für seine Mitglieder sein. Zu diesem Zweck verpflichtet er sich, weiterhin neue, interessante und hilfreiche Leistungen für das Berufs- und Privatleben der im Großherzogtum Luxemburg lebenden und beschäftigten Arbeitnehmer zu entwickeln. Ein erster Schritt wurde Ende 2020 durch den Beitritt des LCGB zur Patientenvertretung a.s.b.l. getan, wodurch eine bessere Information, Vertretung und Verteidigung der Interessen seiner Mitglieder bei administrativen, technischen und medizinischen Problemen im Bereich Gesundheit und Sozialversicherung ermöglicht wird. Weiterhin hat der LCGB vor durch folgende Maßnahmen digitaler werden:

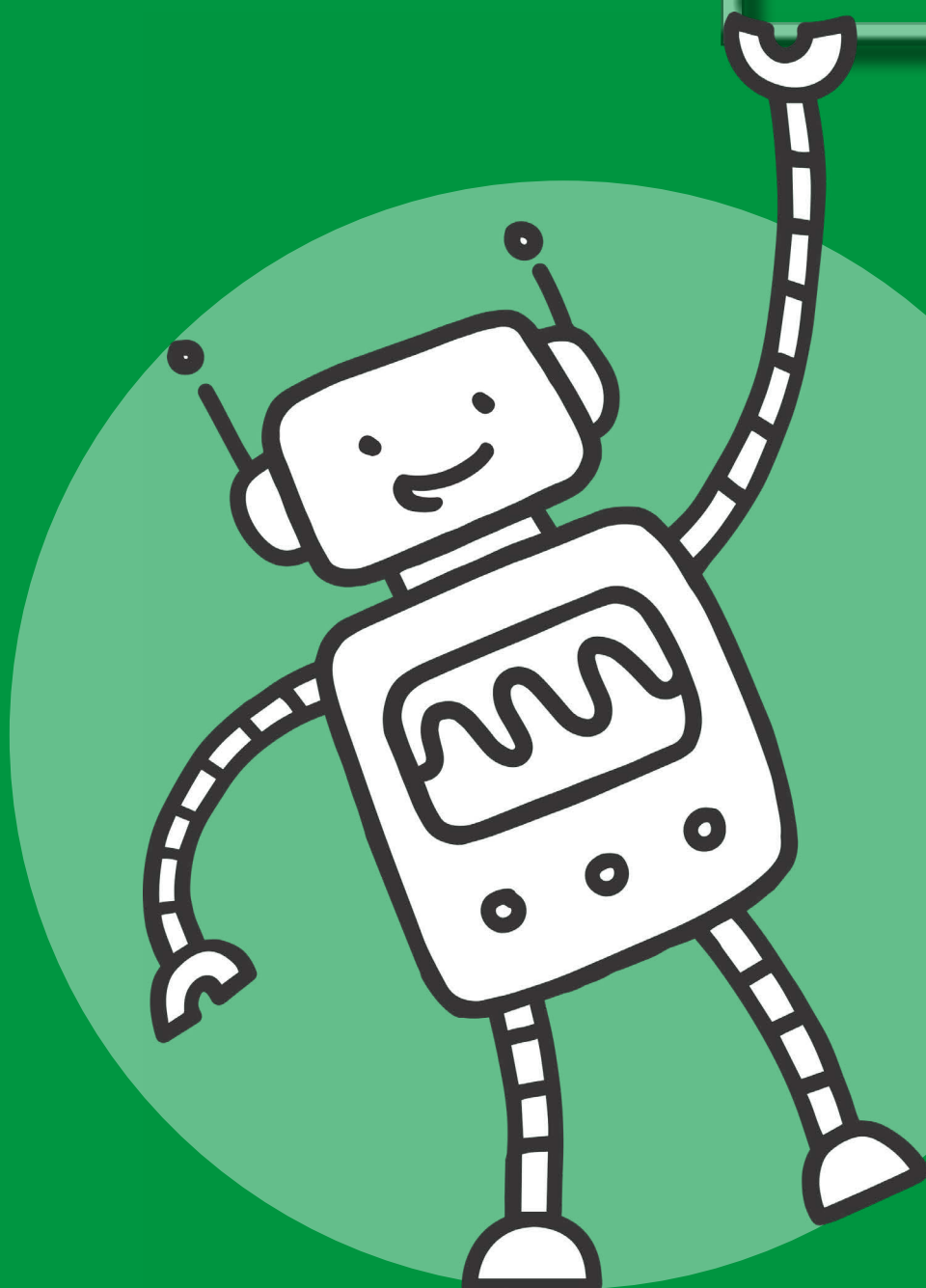
- die Einrichtung eines digitalen Helpdesks, intern für das INFO-CENTER und die Mitgliederverwaltung des LCGB sowie extern für Gewerkschaftssekretäre und Personalvertreter zur Optimierung der Reaktionszeit und des Informationsflusses beim Mitgliederservice in den Unternehmen;
- Unterstützung von Delegierten und Betriebsmannschaften durch den systematischen Einsatz geeigneter Software und Applikationen für eine gezielte und schnelle Gruppenkommunikation;
- die Schaffung einer Wohlfühlkultur durch neue Ansätze für gesunde Ernährung und körperliches Training.

Schließlich wird der LCGB die Erneuerung seiner regionalen und lokalen Strukturen vorantreiben, die den Ausgangspunkt für die Gründung und Entwicklung des LCGB in den letzten 100 Jahren gebildet haben.

Gestern, Heute und Morgen

Schlussresolution

*Angenommen vom 60. Nationalkongress des LCGB,
am 27. März 2021*



Die am 27. März 2021 im Rahmen des 60. Nationalkongress des LCGB per Videokonferenz versammelten Delegierten,

- nachdem sie den Tätigkeitsbericht, den Finanzbericht und den Bericht der Überwachungs-kommission der letzten 6 Jahre angenommen haben;
- nachdem sie die wirtschaftliche, soziale und arbeitsmarktpolitische Situation im Allgemeinen und der Entwicklung der Gesundheitskrise im Besonderen analysiert haben;
- nachdem sie das Aktionsprogramm für die kommenden vier Jahre ausgearbeitet, in den verschiedenen LCGB-Strukturen diskutiert haben und dieses durch den Kongress verabschiedet wurde;
- nehmen mit Genugtuung zur Kenntnis, dass der LCGB einen starken Mitgliederzuwachs verzeichnet hat und seine gewerkschaftliche Vertretung sowohl auf betrieblicher als auch auf nationaler Ebene im Rahmen der letzten Sozialwahlen 2019 verstärkt hat;
- sprechen dem Zentralkomitee und dem Exekutivkomitee ihr Vertrauen aus und danken ihnen für ihre Arbeit in den letzten sechs Jahren.

Die Delegierten des 60. Nationalkongresses bestätigten die Wichtigkeit des LCGB-Aktionsprogramms für die kommenden vier Jahre und unterstreichen dessen Dringlichkeit, indem sie der LCGB-Leitung das Mandat erteilen, alles zu unternehmen, um die Rechte der Beschäftigten im Privatsektor zu stärken.

Der Hintergrund: Zunehmende soziale Ungleichheiten trotz einer guten finanziellen und wirtschaftlichen Situation

Während Luxemburg bis Februar 2020 ein gutes Wirtschaftswachstum, eine positive Entwicklung der Beschäftigung sowie stabile öffentliche Finanzen verzeichnet hat, hat sich diese Situation durch die COVID-19-Pandemie grundlegend geändert. Auch wenn ein sozialer Zusammenbruch durch den massiven Rückgriff auf Kurzarbeit kurzfristig vermieden werden konnte, ist zu beachten, dass die sozialen Ungleichheiten bereits vor der Gesundheitskrise zugenommen hatten.

Es gibt viele Ursachen für diesen Zustand:

- die im Rahmen der Steuerreform 2017 eingeführten Steuervergünstigungen konnten den Kaufkraftverlust aufgrund der nach der Krise 2008 eingeführten Sparmaßnahmen nicht ausreichend kompensieren. Außerdem ist die Besteuerung der Haushalte noch immer viel höher als die der Unternehmen;
- ein immer wiederkehrendes Problem bleiben die hohen Immobilienpreise, die das verfügbare Einkommen der Haushalte stark belasten;
- der Arbeitsplatzverlust für die Beschäftigten in der Privatwirtschaft hat sich nicht verbessert und wird durch den wiederholten Rückgriff auf Sozialpläne bei Unternehmensumstrukturierungen und den unzureichenden Sozialschutz für Beschäftigte bei Insolvenzen erschwert;
- der soziale Schutz weist noch immer große Mängel auf, insbesondere die gesetzliche Begrenzung auf 78 Krankheitswochen mit der automatischen Beendigung des Arbeitsvertrages, die widersprüchlichen Stellungnahmen des ärztlichen Kontrolldienstes und der Arbeitsmedizin, durch die den Arbeitnehmern jegliche Einkommensquellen genommen werden, oder das zu restriktive Wiedereingliederungsverfahren oder die Unmöglichkeit für wieder eingegliederte Arbeitnehmer, von einer Gehaltserhöhung zu profitieren.

Zu diesen sozialen Problemen kommen nun wirtschaftliche Unsicherheiten, ein deutlich reduzierter steuerlicher Handlungsspielraum des Staates und gesellschaftliche Herausforderungen wie Klimawandel und Digitalisierung hinzu. Der LCGB setzt sich auch in den nächsten vier Jahren dafür ein, eine tiefe soziale Krise zu vermeiden, indem die Arbeitnehmerexistenzen gesichert und die Beschäftigung erhalten bleibt.

Eine Umweltpolitik, die sozial gerecht ist sowie die individuellen Grundfreiheiten der Bürger respektiert

Im Kampf gegen die globale Erwärmung und ihre Folgen, fordert der LCGB von der Regierung, die Ergreifung der notwendigen Maßnahmen, um eine neue soziale Krise zu vermeiden. Alle Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen müssen so durchgeführt werden, dass Menschen mit niedrigem Einkommen nicht benachteiligt und die individuellen Grundfreiheiten der Bürger nicht beeinträchtigt werden.

In diesem Sinne fordert der LCGB von der Regierung:

- eine Umweltpolitik, die sich nicht auf eine einfache Verteuerungspolitik von Energie, Strom, Gas und Trinkwasser reduziert;
- gezielte staatliche Subventionen für den Erwerb oder bei Miete von energieeffizienten Wohnungen beziehungsweise für die nachhaltige energetische Sanierung von bestehenden Gebäuden;
- die freie Wahl der Bürger für die Verkehrsmittel, die ihren individuellen Bedürfnissen am besten entsprechen (Privatwagen, Fahrgemeinschaften, öffentliche Verkehrsmittel usw.), zu erhalten;
- die Verbesserung des öffentlichen Transports in Bezug auf Infrastruktur und Pünktlichkeit;
- die Förderung der Elektromobilität durch Anreize für den Kauf eines Elektro- oder Hybridautos sowie staatliche Subventionen, um private und juristische Personen zur Installation von Ladestationen zu motivieren.

Die soziale und menschliche Gestaltung der Digitalisierung

Angesichts der jüngsten technologischen Entwicklungen ist die Digitalisierung eine Realität mit erheblichen Auswirkungen auf die heutige Welt.

Maßnahmen zur Vermeidung einer digitalen Kluft in unserer Gesellschaft

Einige Bevölkerungsgruppen, insbesondere ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen, Menschen ohne die erforderlichen Kompetenzen oder mit begrenzten finanziellen Mitteln zur Anschaffung der notwendigen digitalen Arbeitsmittel, können möglicherweise nicht mit dieser Entwicklung Schritt halten. Um eine digitale Kluft zu vermeiden, fordert der LCGB:

- einen nationalen Aktionsplan zur Digitalisierung durch die Regierung;
- die Aufrechterhaltung lokaler Dienstleistungen (Postagenturen, Bankschalter, Arztpraxen usw.) ohne zusätzliche Kosten für die Bürger;
- die Möglichkeit, Verwaltungsverfahren auf Papier parallel zu Online-Verfahren durchzuführen.

Verbesserung des Systems für Studienbeihilfen

Nach vier Gesetzesrevisionen seit 2010 sind die staatlichen Finanzhilfen heute viel ungünstiger als noch vor zehn Jahren. Daher fordert der LCGB eine grundlegende Reform der Gesetzgebung über die Studienbeihilfen, und insbesondere:

- die Aufwertung des Basisstipendiums auf einen Mindestbetrag von 4.000 € pro Semester;
- eine zusätzliche degressive Staffelung des Sozialstipendiums;
- die Abschaffung der geltenden Wohnsitzklausel für das Mobilitätsstipendium;
- eine Erhöhung des Familienstipendiums, um Großfamilien wirksamer zu unterstützen.

Notwendigkeit eines echten Rechts des Arbeitnehmers auf Weiterbildung

Um die Entstehung neuer sozialer Ungleichheiten durch die Digitalisierung zu vermeiden, sollte auch die Weiterbildung angepasst werden. Konkret fordert der LCGB:

- ein Recht auf Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer mit der Ver-

pflchtung des Arbeitgebers, 10% der jährlichen Arbeitszeit in bezahlten Weiterbildungsurlaub umzuwandeln;

- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen auf allen Ebenen mit stärkerer staatlicher finanzieller Unterstützung;
- eine bezahlte Auszeit für Arbeitnehmer zum Abschluss eines Requalifizierungs- oder Umschulungskurses;
- die Etablierung eines Zentralregisters, um bestehende Weiterbildungen besser zu strukturieren;
- die Verwaltung von Weiterbildungen durch eine Koordinierungsstelle, die die Angebote der verschiedenen Weiterbildungszentren zusammenführt.

Arbeitszeitgestaltung: mehr Flexibilität für den Arbeitnehmer

Angesichts verlängerter Arbeitszeiten und der Ausbeutung mittels unbezahlter Überstunden ist es unerlässlich, im Rahmen der Digitalisierung Lösungen zu finden, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben der Beschäftigten ermöglichen. Um dies zu erreichen, fordert der LCGB:

- die Arbeitszeitorganisation in Unternehmen ausschließlich durch Mitbestimmung;
- das Recht jedes Arbeitnehmers auf ein Zeitsparkonto;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit und auf die Rückkehr zur Vollzeitarbeit;
- das Recht des Arbeitnehmers auf einen schrittweisen Renteneintritt ab einem Alter von 57 Jahren;
- eine allgemeinere Anwendung der Telearbeit;
- das Recht des Arbeitnehmers auf digitales Abschalten.

Existenzsicherung: Besserer Schutz für die Arbeitnehmer im Privatsektor

Angesichts der sozialen Risiken aufgrund der Gesundheitskrise fordert der LCGB einen besseren sozialen Schutz der Beschäftigten im Privatsektor gegen die verschiedenen existenziellen Risiken (Krankheit oder Arbeitslosigkeit). Eine Reihe von Reformen sind notwendig zur Existenzsicherung der Beschäftigten und ihrer Familien.

Streichung jeglicher gesetzlichen Begrenzung bei Krankheit

Die neue gesetzliche Krankheitsgrenze von 78 Wochen stellt weiterhin ein soziales Fallbeil dar, da der schwerkranke Arbeitnehmer nach wie vor Gefahr läuft, dass am Ende der 78 Krankheitswochen automatisch sein Arbeitsvertrag gekündigt wird und er damit in Prekarität gerät. Aus diesem Grund setzt sich der LCGB für die Streichung der Begrenzung auf 78 Krankheitswochen ein, um den Beschäftigten des Privatsektors den gleichen Schutz wie den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu garantieren und es Arbeitnehmern zu ermöglichen, krankgeschrieben zu bleiben, bis sie ihre Arbeit wieder aufnehmen können oder eine Invalidenrente erhalten.

Stärkung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

Auch die Arbeitsplatzgestaltung sowie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im digitalen Zeitalter sind wichtige Faktoren für den LCGB. Zu den Herausforderungen gehören die Prävention und das Management psychosozialer Risiken und die Ergonomie am Arbeitsplatz. Es ist daher notwendig, die Strukturen der Arbeitsmedizin anzupassen und den rechtlichen Rahmen zu überprüfen, um die widersprüchlichen Stellungnahmen des ärztlichen Kontrolldienstes der Sozialversicherung und der Arbeitsmedizin zu beenden. Daher setzt sich der LCGB ein für:

- die Einrichtung eines einzigen arbeitsmedizinischen Dienstes mit einer dreiparteitlichen Lenkungsstruktur;
- eine regelmäßige Anpassung des Arbeitgeberbeitragsatzes zur nachhaltigen Finanzierung der Gesundheit am Arbeitsplatz;
- die Ausbildung von Arbeitsmedizinern in Luxemburg;
- die medizinische Untersuchung durch den Arbeitsmediziner vor der Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Krankheit;
- ein Kontrollrecht des Arbeitsmediziners über die Umsetzung und

Weiterverfolgung seiner Empfehlungen bei der Anpassung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Wiedereingliederung;

- ein Einspruchsrecht des Arbeitnehmers gegen jede Entscheidung des Arbeitsmediziners, insbesondere gegen die Ergebnisse bei der Einstellungsuntersuchung.

Vollständige Überarbeitung der beruflichen Wiedereingliederung

Angesichts der immer wiederkehrenden Probleme sowohl beim Zugang zur beruflichen Wiedereingliederung als auch der Berechnung des Lohnausgleichs bzw. der Zuteilung der beruflichen Übergangsvergütung wurden im Jahr 2020 mehrere gesetzliche Verbesserungen beschlossen. Trotz dieser Verbesserungen fordert der LCGB weitere Anpassungen des Gesetzesrahmens, um ein für alle Mal die strikte Gleichbehandlung von innerbetrieblich wieder eingegliederten Arbeitnehmern mit nicht wieder eingegliederten Arbeitnehmern zu gewährleisten, insbesondere durch:

- die Anrufung der Gemischten Kommission ausschließlich durch den Arbeitsmediziner im Falle der Nichteignung für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, unabhängig des Dienalters oder anderen Voraussetzungen;
- das Recht des Arbeitnehmers, sich direkt an die Gemischte Kommission für Wiedereingliederung zu wenden;
- die Zahlung des vollen Gehalts durch den Arbeitgeber bis zur Entscheidung über die Wiedereingliederung eines Arbeitnehmers, der zwar für arbeitsfähig, aber für seine letzte Tätigkeit für untauglich erklärt worden ist;
- im Falle einer internen Wiedereingliederung, die Zahlung des vollen Gehalts durch den Arbeitgeber, um dem Problem der zwei Steuerkarten ein Ende zu bereiten;
- das Recht des Arbeitnehmers in externer Wiedereingliederung auf eine berufliche Übergangsvergütung ohne besondere Auflagen;
- den Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Invaliditäts- oder Altersrente nach einer externen Wiedereingliederungszeit von 2 Jahren.

Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit

Aufgrund der Gesundheitskrise ist ein starker Anstieg bei jungen Arbeitssuchenden zu verzeichnen. Obwohl die Tripartite vom Juli 2020 Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit ergriffen hat, begrenzen diese sich vor allem auf eine Ausweitung der Hilfen auf Arbeitssuchende ab 30 Jahren, die zuvor Arbeitslosen ab 45 Jahren vorbehalten waren. Für Arbeitssuchende unter 30 Jahren sind daher weitere Maßnahmen erforderlich. Um die Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, fordert der LCGB:

- das Recht aller Arbeitssuchenden, unabhängig von ihrem Alter, auf Finanzhilfe zur Förderung der Einstellung, ein Berufsbildungspraktikum, einen Wiedereinstiegsvertrag (CRE) oder Wiedereingliederungshilfe;
- die Überarbeitung der Bedingungen des Berufseinführungsvertrags (CIE) und des Berufsförderungsvertrags (CAE), um diese für Unternehmen attraktiver zu gestalten und jungen Menschen unter 30 Jahren nach Vertragsablauf eine Beschäftigungsgarantie in Form eines unbefristeten Vertrags (CDI) zu geben;
- die Schaffung eines maßgeschneiderten Ausbildungsangebots für arbeitslose Jugendliche unter 30 Jahren, um ihnen den Erwerb neuer Fähigkeiten oder eine Neuorientierung mit dem Ziel eines möglichst schnellen Eintritts in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Kampf gegen Langzeitarbeitslosigkeit

Bereits vor der Gesundheitskrise hat die Langzeitarbeitslosigkeit, d.h. Arbeitslosigkeit von mehr als 12 Monaten, zugenommen. Es sind vor allem ältere Menschen, Menschen mit geringer Bildung oder gesundheitlichen Einschränkungen, die keine Arbeit mehr finden können. Etwas weniger als die Hälfte aller Arbeitssuchenden sind Langzeitarbeitslose. Im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit, sollten die Vergabebedingungen und Modalitäten bei Arbeitslosigkeit geändert werden. Daher fordert der LCGB:

- die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 24

Monate ohne Verringerung des Arbeitslosengeldes;

- das Recht des Arbeitssuchenden auf eine Beschäftigungsmaßnahme am Ende der Bezugsdauer;
- die gesetzliche Verpflichtung der ADEM, für jeden Arbeitssuchenden eine Kompetenzerfassung zu erstellen;
- eine Verbesserung der Bedingungen für die Gewährung der Wiedereingliederungshilfe.

Besserer Kündigungsschutz

Um Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor zu gewährleisten, schlägt der LCGB ein Modell zur Sicherung der beruflichen Laufbahn und der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer vor, mit:

- einer gesetzlichen Übernahmepflicht des bei neuer Auftragsvergabe entstandenen Personalüberhangs mit allen Rechten durch den neuen Auftragnehmer, um Entlassungen zu vermeiden;
- der Zuweisung von gemeinnützigen Arbeiten für Arbeitnehmer über 45 Jahre, die aufgrund der Digitalisierung nicht mehr eingesetzt werden können;
- Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen.

Angesichts der regelmäßig auftretenden Probleme bei der Verhandlung von Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung oder Sozialplänen fordert der LCGB auch eine Verbesserung der gesetzlichen Bestimmungen über den Beschäftigungserhalt, Massenentlassungen und Insolvenz durch:

- eine obligatorische Sozialbilanz für Unternehmen, die jährlich zwischen dem Arbeitgeber und der Personaldelegation zu erörtern ist und den Schutz der Arbeitsplätze und die beruflichen Perspektiven der Arbeitnehmer gewährleisten soll;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu verhandeln, wenn bestimmte Kriterien in der Sozialbilanz identifiziert werden;
- die Berufungsmöglichkeit beim Nationalen Schlichtungsamt, wenn Verhandlungen verweigert werden, nicht stattfinden oder der Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung nicht eingehalten wird, wobei ein Streikrecht bei einem gescheiterten Schlichtungsverfahren besteht;
- die gesetzliche Verpflichtung, dass jedem Sozialplan, ein Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vorausgehen muss;
- die Pflicht zur Rückzahlung von staatlichen Finanzhilfen für Unternehmen, die Entlassungen vornehmen ohne Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und gegebenenfalls einen Sozialplan zu erstellen;
- die Fristverlängerung auf einen Monat für die Verhandlung eines Sozialplans;
- das Recht der Gewerkschaften, die Aushandlung eines Sozialplans zu verlangen;
- die Überarbeitung der gesetzlich vorgesehenen Abfindungen, Kündigungsfristen und Verfahren;
- den Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem ersten Tag der Insolvenz;
- die Gleichstellung von Opfern einer Insolvenz mit Arbeitnehmern, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, insbesondere bei den gesetzlichen Abfindungen;
- die Verbesserung der Bestimmungen über die Lohnforderungen bei Insolvenz, insbesondere durch eine Erhöhung der Obergrenze des Superprivilegs.

Die Sozialversicherung im 21. Jahrhundert

Der LCGB setzt sich für ein Sozialversicherungssystem ein, das auf Solidarität zwischen den Generationen, Gleichheit, Effizienz, Zugänglichkeit und Qualität der Versorgung basiert. Angesichts der demographischen Entwicklungen, den neuen gesellschaftlichen Bedürfnissen und den Herausforderungen der Digitalisierung sind Maßnahmen erforderlich, um die Nachhaltigkeit unseres Sozialversicherungssystems zu gewährleisten.

Verbesserung der Leistungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung

Trotz der beträchtlichen Rückstellungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, die sich Ende 2019 auf etwa 607 Millionen € beliefen, dürfte sich die Finanzlage aufgrund des wachsenden Ungleichgewichts zwischen Einnahmen und Ausgaben über die Jahre hinweg rapide verschlechtern. Angesichts dieser Situation tritt der LCGB mit folgenden Maßnahmen für die Sicherung eines hohen Deckungsniveaus und für eine nachhaltige Finanzierung der Krankenversicherung ein:

- die Wahrung des Beitragssatzes u.a. mit der Erschließung alternativer und ergänzender Finanzierungsquellen;
- die Beibehaltung, wenn nicht sogar Verbesserung der Erstattungssätze der CNS, insbesondere bei der zahnärztlichen Versorgung und Sehhilfen;
- die Beibehaltung der dreiparteilichen Verwaltung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung;
- eine schnelle und vollständige Umsetzung der Leistungsverbesserungen für Zahnpflege, die 2016 und 2017 von der Quadripartite beschlossen wurden;
- die automatische Aktualisierung von Verfahren und Dienstleistungen, die kontinuierliche Verbesserung der Höhe der CNS-Erstattungen und die Entwicklung neuer Leistungen;
- einen schnellen Übergang zur direkten Leistungsabrechnung und, falls erforderlich, Übergangsmaßnahmen für eine schnellere Rückerstattung an die Versicherten;
- die Abschaffung sämtlicher administrativer und finanzieller Beschränkungen bei Verlegungen ins Ausland, um Härtefälle aufgrund der notwendigen vorherigen Genehmigung zu vermeiden;
- ein flächendeckender Zugang zur Gesundheitsversorgung.

Pflegeversicherung ohne rein budgetäre Überlegungen

In den letzten fünf Jahren war die Regierungspolitik hinsichtlich der Pflegeversicherung in erster Linie von rein budgetären Überlegungen bestimmt. Dies gilt sowohl für die mit dem „Zukunftspak“ 2015 eingeführten Sparmaßnahmen als auch für die Reform der Pflegeversicherung 2018, die vor allem einen wirtschaftlichen Ansatz gesetzlich verankert hat. Angesichts dessen und angesichts der steigenden Tarife in den Pflege- und Altersheimen fordert der LCGB:

- eine Bilanz der Reform, um zu prüfen, ob sich die Leistungen im Vergleich zur Situation vor 2015 nicht verschlechtert haben;
- eine erweiterte Finanzierung der Pflegeversicherung durch einen Beitrag der Unternehmen und eine Erhöhung des staatlichen Beitrags auf 45% der laufenden Ausgaben;
- die Überarbeitung des Gesetzesrahmens für die gerontologische Betreuung, um eine angemessene finanzielle Unterstützung für pflegebedürftige Personen zu gewährleisten, die nicht in der Lage sind, die Tarife der Pflege- und Altersheime zu bezahlen;
- eine zentrale Informationsstruktur über die Tarife der Pflege- und Altersheime und regelmäßige Überwachung der von den Anbietern vorgenommenen Erhöhungen.

Stärkung des staatlichen Rentensystems

Angesichts von Rücklagen, die derzeit mehr als das 4,55-fache der jährlichen Ausgaben übersteigen, ist eine Verbesserung des staatlichen Rentensystems für den LCGB mehr als notwendig. Um gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Versicherten zu gewährleisten, fordert der LCGB:

- eine Anpassung der Rentenbeträge, um die zwischen 2013 und 2017 entstandenen Verluste auszugleichen, die derzeit ungefähr dem aktuellen Bruttobetrag einer Monatsrente entsprechen;
- die Beibehaltung der vollen Renten Anpassung und der Jahresendzulage;
- die Beibehaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren;
- ein staatliches Zusatzrentensystem (2. Säule), das es jedem Versicherten ermöglicht, seine Rente bei Bedarf aufzubessern;

- die Angleichung der Beitragsobergrenzen für den öffentlichen Dienst und den Privatsektor;
- die Anrechnung der Studienjahre als Beitragsjahre zur Rentenversicherung.

Eine noch weitreichendere Familienpolitik

Damit Familien für die Bedürfnisse ihrer Kinder aufkommen können, ist eine Reform des Rechtsrahmens für Familienleistungen und der verschiedenen Sonderurlaubsregelungen erforderlich.

Aufwertung der Familienleistungen

Die Reform von 2016 führte weder zu einer Erhöhung der Familienzulagen noch zu einer Erhöhung der Kaufkraft der Familien. Damit Versicherte den Kindern in ihrem Haushalt einen angemessenen Lebensstandard garantieren können, setzt sich der LCGB für eine Erhöhung der Familienleistungen ein. Der LCGB setzt sich auch ein für:

- eine Aufwertung der finanziellen Leistungen, um den Wertverlust von mehr als 26,7% seit 2006 auszugleichen (mindestens eine Erhöhung um 20 €, um die von der Regierung in der bilateralen Vereinbarung vom 28. November 2014 eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen);
- die regelmäßige Anpassung aller Familienleistungen durch die Wiedereinführung der Indexierung aller Geld- und Sachleistungen (Gutscheine für die Kinderbetreuung).

Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen und Sonderurlaub

Um das derzeitige System zu verbessern, sind punktuelle Anpassungen beim Elternurlaub, Sonderurlaub und Urlaub aus familiären Gründen erforderlich. Obwohl sich die jüngste Reform des Elternurlaubs positiv auf die Beschäftigten ausgewirkt hat, machen eine Reihe immer wiederkehrender Probleme eine punktuelle Gesetzesanpassung erforderlich:

- die Überprüfung der Anspruchsbedingungen auf Elternurlaub mit Berücksichtigung von Arbeitslosigkeit, zur Vervollständigung der gesetzlich vorgesehenen Versicherungszeiten;
- die Möglichkeit für Arbeitnehmer, die während ihres Elternurlaubs von einem Konkurs betroffen sind, bei ihrem neuen Arbeitgeber einen Antrag zu stellen, um den nicht in Anspruch genommenen Resturlaub zu erhalten

Hinsichtlich des Urlaubs aus familiären Gründen und des Sonderurlaubs fordert der LCGB:

- die gesetzliche Allgemeingültigkeit des Sozialurlaubs;
- den Urlaub aus familiären Gründen in Form von insgesamt 60 Tagen pro Haushalt, so dass Alleinerziehende die gleiche Anzahl an Urlaubstagen zugute haben, wie Paare mit Kindern;
- die gleiche Anzahl an Sonderurlaubstagen, die bei Eheschließung gelten, im Falle der Eintragung der Lebenspartnerschaft für Paare und ihre Eltern;
- die Abschaffung der Begrenzung des Sonderurlaubs bei Umzug auf einen Zeitraum von 3 Jahren;
- eine Erhöhung des Sonderurlaubs bei Tod eines Familienmitglieds;
- einen gesetzlichen Sonderurlaub von 5 Tagen im Falle eines Krankenhausaufenthalts des Ehegatten, des Partners oder eines Verwandten I. Grades.

Nach der Einführung des 26. gesetzlichen Urlaubstages im Jahr 2019 stellt der LCGB eine Arbeitgeberpolitik fest, die tarifvertraglich festgelegte Anzahl von Urlaubstagen nicht zu erhöhen. Um die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zu gewährleisten, fordert der LCGB die entsprechenden Arbeitgeber auf, in dieser Angelegenheit einzulenken.

Kampf gegen den Mangel an erschwinglichem Wohnraum

Der ständige Anstieg der Preise und Mieten sowie der Mangel an ausreichenden Sozialwohnungen in Luxemburg führt dazu, dass sich viele luxemburgische Einwohner in den Nachbarregionen niederlassen. Im Kampf gegen die hohen Immobilienpreise und den Mangel an Sozialwohnungen in Luxemburg, fordert der LCGB:

- mehr Sozialwohnungen durch den Fonds für Wohnungswesen und mehr qualitativ hochwertige Wohnungen zu erschwinglichen Preisen durch die Nationale Gesellschaft für verbilligtes Wohneigentum;
- die Schaffung eines Bestandes an bezahlbarem, zur Miete vorgesehenem kommunalem Wohnraum im Rahmen des Wohnungspaktes 2.0;
- den Verkauf von bezahlbarem kommunalem Wohnraum nur auf Basis eines Erbbaurechts und Rückkauf zu einem Festpreis;
- Mechanismen zur Kontrolle der Immobilienmarktpreise, um wirksamer gegen Immobilien-spekulationen vorzugehen;
- eine Besteuerung unbewohnter Gebäude und unbebauter Grundstücke (außer landwirtschaftlich genutzte Flächen und unbebaute Flächen, die für Kinder erworben wurden);
- die Bekämpfung der Immobilienspekulation durch eine Erhöhung der Grundsteuer für Zweitwohnungen und die Beibehaltung der derzeitigen Grundsteuer, beziehungsweise Steuerbefreiung, für Immobilien, die als Hauptwohnsitz genutzt werden;
- die Überarbeitung der Bestimmungen des Mietzuschusses, insbesondere durch eine regelmäßige Anpassung dieser staatlichen Beihilfe an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- die Reduzierung der Mietgarantie auf eine Monatsmiete.

Erhöhung der Kaufkraft durch Reduzierung der Steuerlast

Angesichts der Einkommensverluste durch massive Kurzarbeit seit Beginn der Gesundheitskrise und der allgemeinen Zunahme der Ungleichheiten ist die Stärkung der Kaufkraft ein Schlüsselement für die Zeit nach der Krise, und auch die Steuerpolitik spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle. So wie der LCGB sich weiterhin für die vollständige und regelmäßige Indexierung der Löhne und Sozialleistungen, eine regelmäßige Aufwertung des sozialen Mindestlohns und die vollständige Beibehaltung der Rentenanpassung einsetzt, fordert er auch eine Steuerpolitik zugunsten der Haushalte.

Die Steuerreform, die am 1. Januar 2017 in Kraft getreten ist, hat die Steuerbelastung der Steuerzahler teilweise reduziert. Jedoch haben sich die Steuersenkungen im Vergleich zu den seit der Krise von 2008 durchgeführten Haushaltssparmaßnahmen als unzureichend erwiesen. Der LCGB fordert daher eine Reihe zusätzlicher Maßnahmen, um die Kaufkraft der Steuerzahler zu erhöhen:

- die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- die vollständige Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns;
- eine weitere Abflachung des „Mittelstandsbockels“ durch mehr Steuerstufen beziehungsweise einen höheren Spitzensteuersatz;
- die Neukonzeption der Steuerklassen und die erneute Berücksichtigung der Anzahl der Kinder in den Steuertabellen;
- die Abschaffung der Steuerklasse 1a und die Zuweisung der Steuerklasse 2 an Alleinerziehende mitsamt einer Erhöhung der Steuerschritt für Alleinerziehende (CIM).

Hinsichtlich der Regierungsankündigung einer neuen Steuerreform bekräftigt der LCGB:

- seine Forderung an die Regierung vor jeder neuen Reform zunächst die vollen Auswirkungen der Steuerreform von 2017 zu untersuchen;
- seine Ablehnung einer Erhöhung der Steuerlast der Haushalte aufgrund einer Verallgemeinerung der Individualbesteuerung zu akzeptieren.

Schließlich fordert der LCGB, dass jede Senkung der Steuerlast der Unternehmen einhergeht mit:

- einer gleichwertigen Senkung der Steuerlast der Haushalte;
- einer größeren Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung des Beschäftigungsfonds;
- einer Verpflichtung der Arbeitgeber zur dreiparteiligen Finanzierung des Sozialversicherungssystems.

Strikte Gleichbehandlung auf allen Gebieten

Der LCGB setzt sich für eine menschenwürdige Arbeitspolitik ein, die nur durch Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht werden kann. Konkret fordert der LCGB eine Politik, die auf einer strikten Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors, der Gleichstellung der Geschlechter und einem verstärkten Kampf gegen jegliche Diskriminierung basiert.

Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors

Die luxemburgische Regierungspolitik, die beharrlich zu zunehmenden Ungleichbehandlungen zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor geführt hat, steht im Gegensatz zu dem Prinzip der Gleichbehandlung. Da nur 27% der Beschäftigten im Privatsektor ein Wahlrecht bei den Parlamentswahlen haben, versäumt es die Regierung, die vielen existenziellen Probleme anzugehen, denen diese ausgesetzt sind. Um die Existenz der in Luxemburg ansässigen Arbeitnehmer und ihrer Familien zu schützen, fordert der LCGB die Öffnung des Wahlrechts (aktiv und passiv) für nicht-luxemburgische Einwohner, um die Politik im Interesse der Beschäftigten in der Privatwirtschaft neu auszubalancieren.

Gleichstellung der Geschlechter

Im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter betreibt und unterstützt der LCGB eine klare Politik gegen die Unterbewertung der Arbeit von Frauen und für die notwendigen rechtlichen Bestimmungen, um den Verlust von Rentenansprüchen aufgrund von Laufbahnunterbrechungen zu vermeiden. Zu diesem Zweck setzt sich der LCGB vor allem ein für:

- die strikte Wahrung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts für Frauen und Männer, insbesondere durch Kontrollen der von der ITM im Jahr 2018 geschaffenen Anlaufstelle für Lohnungleichheit;
- eine Politik gegen die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen;
- die „Aufteilung“ der Rentenansprüche als Übergangsmaßnahme für Frauen, die keine Möglichkeit haben eine eigene Rentenversicherungslaufbahn aufzubauen;
- eine obligatorische Weiterführung der Rentenversicherung zum Ausgleich von Laufbahnunterbrechungen für Eltern, die sich der Kindererziehung gewidmet haben.

Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung

Hinsichtlich der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und Alter setzt sich der LCGB ein für:

- die Förderung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt;
- die Einführung eines strikten Rechtsrahmens gegen Mobbing;
- die Entwicklung von wirksamen Maßnahmen gegen den Menschenhandel seitens der Regierung;
- den Kampf gegen alle Formen des Extremismus in Übereinstimmung mit den Grundwerten des LCGB.

Leben und arbeiten in der Großregion ohne Benachteiligung

Die Zahl der französischen, belgischen und deutschen Grenzgänger, die im Großherzogtum beschäftigt sind, nimmt weiter zu. Derzeit überschreiten täglich mehr als 200.000 Arbeitnehmer die Grenzen, also 44%

der im Inland Beschäftigten. Vor dem Hintergrund, dass Grenzgänger wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg zahlen und dass die luxemburgische Wirtschaft von ihrer Arbeitskraft abhängig ist, fordert der LCGB, die gleichen Rechte und Pflichten wie für in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer.

Der LCGB muss jedoch feststellen, dass die luxemburgische Regierungspolitik nicht der Prämisse der Gleichbehandlung folgt, insbesondere seit der 2010 eingeleiteten Politik in Bezug auf die Studienbeihilfen gefolgt von der Reform der Familienleistungen und der Steuerreform. So sind Stiefeltern vom Anspruch auf Familienleistungen ausgeschlossen, und die Vergünstigungen durch Steuerklasse 2 (globaler Satz) für verheiratete grenzüberschreitende Steuerpflichtige unterliegen Einkommensschwellen. In Anbetracht dessen fordert der LCGB von der Regierung:

- die Verpflichtung, die aktuelle Politik der Einführung von Aufenthaltsbedingungen für den Bezug bestimmter Leistungen zu beenden;
- die Überarbeitung der rechtlichen Definition des Begriffs „Familienmitglied“, um den Ausschluss der Kinder des Ehegatten oder Partners eines Grenzgängers von den Familienbeihilfen zu beenden entsprechend dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs aus dem Jahr 2020;
- die Abschaffung aller Bedingungen, die für den Zugang zu Studienbeihilfen einen Mindestzeitraum einer Beschäftigung von Grenzgängern in Luxemburg voraussetzen;
- die Sachleistungen der Pflegeversicherung auf Grenzgänger auszuweiten;
- die Streichung jeglicher Schwellenbedingung für die Gewährung des globalen Steuersatzes (Steuerklasse 2) für verheiratete Grenzgänger;
- die Anhebung und Harmonisierung der Toleranzschwelle für Telearbeit auf 55 Tage pro Jahr für alle Grenzgänger, wobei diese Schwelle die maximale Anzahl von Tagen ist, die es Grenzgängern erlaubt, der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen zu bleiben;
- sich auf europäischer Ebene für die Lockerung der 25%-Regelung bei den Sozialversicherungsvorschriften oder aber für die Verhandlung einer spezifischen Ausnahmeregelung mit unseren drei Nachbarländern einzusetzen, um Telearbeit zu erleichtern.

Angesichts der wachsenden Bevölkerung und der Anzahl an Grenzgängern müssen Lösungen im Bereich der Mobilität gefunden werden, denn wir wissen, dass weder unsere Straßeninfrastrukturen noch unser öffentlicher Transport mit dieser fortschreitenden Verkehrsdichte Schritt halten können. Dieses Phänomen hat schädliche Auswirkungen auf die Umwelt und die Lebensqualität der Beschäftigten.

Auch wenn der Grenzverkehr aufgrund der massiven Nutzung von Telearbeit aus gesundheitlichen Gründen vorübergehend abgenommen hat, sollten die bisherigen bzw. laufenden Maßnahmen für die Mobilität von morgen fortgesetzt werden. Die Gestaltung einer effizienten und diversifizierten grenzüberschreitenden Mobilitätspolitik ist nach wie vor von größter Bedeutung. Nach Ansicht des LCGB ist es daher erforderlich:

- eine gemeinsame Politik der grenzüberschreitenden Mobilität mit den Behörden der Nachbarländer zu entwickeln, um das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs über die Grenzen hinaus zu verbessern;
- den Ausbau der Park & Ride-Infrastruktur in der Grenzregion auszuweiten, damit Grenzgänger die öffentlichen Transportmittel zur Entlastung des Verkehrs nutzen;
- das regionale Schienennetz auszubauen und Fahrgemeinschaften durch koordinierte Maßnahmen zu entwickeln;
- den kostenlosen Nahverkehr auf den gesamten täglichen Arbeitsweg der Grenzgänger auszudehnen.

Um seine Tätigkeit zu verstärken und auf die grenzüberschreitende Realität zu reagieren, wird der LCGB seine enge Zusammenarbeit mit den Partnergewerkschaften der Großregion, der belgischen CSC, der französischen CFDT und dem deutschen DGB, fortsetzen.

Sozialdialog

Seit Jahrzehnten gilt der Sozialdialog als Garant für sozialen Fortschritt und sozialen Frieden in Luxemburg. Angesichts der auf nationaler Ebene erzielten Fortschritte (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Familienmaßnahmen usw.) und der sozialen Errungenschaften, die sich aus den Kollektivverhandlungen ergeben, setzt sich der LCGB dafür ein, den Sozialdialog auf allen Ebenen aufrechtzuerhalten und zu stärken.

Sozialdialog auf nationaler Ebene: Aufrechterhaltung und Stärkung des dreiparteiligen Sozialdialogs

Angesichts der Tatsache, dass die Dreiparteiligkeit, die sogenannte Tripartite, in den letzten Jahrzehnten der Garant für den sozialen Frieden in Luxemburg war und sich während der Gesundheitskrise bewährt hat, spricht sich der LCGB unmissverständlich für die Beibehaltung des luxemburgischen Sozialmodells aus. Der LCGB appelliert daher an die Regierung, die nationale Tripartite, das Kerninstrument des luxemburgischen Sozialdialogs, in vollem Umfang zu nutzen, um die aktuelle Krise zu meistern, einen sozialen Ausweg aus ihr zu finden und eine prosperierende Zeit für alle nach der Krise vorzubereiten.

Angesichts des Versuchs des Unternehmensverbands „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL), keine Tripartite-Verhandlungen mehr führen zu wollen, fordert der LCGB die „Union des Entreprises Luxembourgeoises“ (UEL) auf, sich eindeutig zur Aufrechterhaltung und sogar zur Stärkung des dreiparteiligen Sozialdialogs zu bekennen. In diesem Kontext müssen die Verhandlungen zur Modernisierung des Arbeitsrechts im Ständigen Komitee für Arbeit und Beschäftigung zügig abgeschlossen werden.

Sozialdialog in den Unternehmen: Modernisierung der Vertragspolitik

Da der gesetzliche Rahmen kaum alle Besonderheiten der verschiedenen Wirtschaftszweige und Unternehmen berücksichtigen kann, setzt sich der LCGB für die Verhandlung moderner Kollektivverträge ein, die die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer widerspiegeln und eine Verbesserung des rechtlichen Rahmens darstellen. Angesichts der Herausforderungen durch die Gesundheitskrise haben Beschäftigungsgarantie, sichere Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung der Arbeitnehmer oberste Priorität für den LCGB. Darüber hinaus setzt sich der LCGB für eine Modernisierung der Vertragspolitik ein, insbesondere durch:

- jährliche und lineare Gehaltserhöhungen als Anerkennung für das Engagement der Mitarbeiter;
- die Wahl des Arbeitnehmers, sich entweder für Gehaltserhöhungen oder für Freizeit zu entscheiden;
- Sachleistungen (z.B. Essensgutscheine, Zusatzrentenversicherung, Krankenzusatzversicherung);
- neue flexible Arbeitsformen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Reform des Streikrechts

Um eine bessere Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen zu gewährleisten, fordert der LCGB die Regierung auf, das Streikrecht zu reformieren, damit die Arbeitnehmer des Großherzogtums Luxemburg dieses Recht

ohne administrative Einschränkungen ausüben können, wenn alle anderen kollektiven Aktionen die Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer nicht durchsetzen konnten. Konkret fordert der LCGB, dass das Streikrecht nicht mehr ausschließlich auf Vertragsstreitigkeiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und Arbeitsbedingungen beschränkt wird und dass ein beschleunigtes Verfahren zur Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts (Office National de Conciliation-ONC) eingeführt wird:

- ab dem Zeitpunkt der Anrufung sollte es den Gewerkschaften freistehen, alle erforderlichen Aktionen, einschließlich des Streikrechts, einzusetzen;
- die Einreichung einer Streikankündigung beim ONC reicht aus, um innerhalb von 48 Stunden eine Gewerkschaftsaktion einzuleiten;
- bei Konflikten, bei denen das ONC nicht angerufen wurde, wird die Streikankündigung mit den gleichen Fristen beim Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozial- und Solidarisches hinterlegt.

Für ein soziales, freies und offenes Europa

Als Mitglied des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) ist der LCGB nach wie vor davon überzeugt, dass ein soziales Europa der einzig mögliche Weg ist, den Frieden in Europa zu erhalten und Wohlstand für alle zu sichern. Als Friedensprojekt nach dem Zweiten Weltkrieg geboren, gelang es dem europäischen Einigungswerk, die Grenzkontrollen innerhalb des Schengen-Raums abzuschaffen und damit den freien Personen- und Warenverkehr zu gewährleisten. Angesichts der Bedrohungen durch die COVID-19-Pandemie ist ein soziales Europa das einzig wirksame Mittel, um die Grenzen in den Köpfen zu überwinden, die von den über den europäischen Kontinent hereinbrechenden nationalistischen und populistischen Bewegungen propagiert werden. Daher fordert der LCGB die Stärkung des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen in Europa. Darüber hinaus setzt sich der LCGB für eine Verstärkung der bestehenden Zusammenarbeit mit anderen europäischen Gewerkschaften ein, um eine länderübergreifende Verteidigung der Arbeitnehmerinteressen in Europa zu gewährleisten.

Ein Blick in die Zukunft: der digitale LCGB, Wegbereiter beim Service für die Mitglieder und Vorreiter der Wohlfühl-Kultur

Seit den letzten Nationalkongressen 2009 und 2014 hat der LCGB seine Serviceleistungen an die Bedürfnisse seiner Mitglieder angepasst. Für die nächsten fünf Jahre setzt sich der LCGB dafür ein, diesen Weg fortzusetzen, um die berufliche und private Betreuung der im Großherzogtum Luxemburg tätigen Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere ist die Digitalisierung des LCGB unter anderem durch folgende Maßnahmen geplant:

- die Einrichtung eines digitalen Helpdesks, intern für das INFO-CENTER und die Mitgliederverwaltung des LCGB sowie extern für Gewerkschaftssekretäre und Personalvertreter zur Optimierung der Reaktionszeit und des Informationsflusses beim Mitgliederservice in den Unternehmen;
- Unterstützung von Delegierten und Betriebsmannschaften durch den systematischen Einsatz geeigneter Software und Applikationen für eine gezielte und schnelle Gruppenkommunikation;
- die Schaffung einer Wohlfühlkultur insbesondere durch neue Ansätze für gesunde Ernährung und körperliches Training.

Die Delegierten des 60. Nationalkongresses des LCGB rufen alle Rentner, Angestellten, Auszubildenden, Studenten und Schüler auf, sich gewerkschaftlich zu vereinigen und dem LCGB beizutreten, um unsere Organisation zum Wohle der arbeitenden Bevölkerung, der Familien, der Haushalte, der Jugend und der Rentner unseres Landes weiter zu stärken.

Der LCGB erklärt, dass er alle Anstrengungen unternimmt, um sicherzustellen, dass die Entscheidungen und Forderungen des 60. Nationalkongresses umgesetzt werden.



Impressum:
LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU