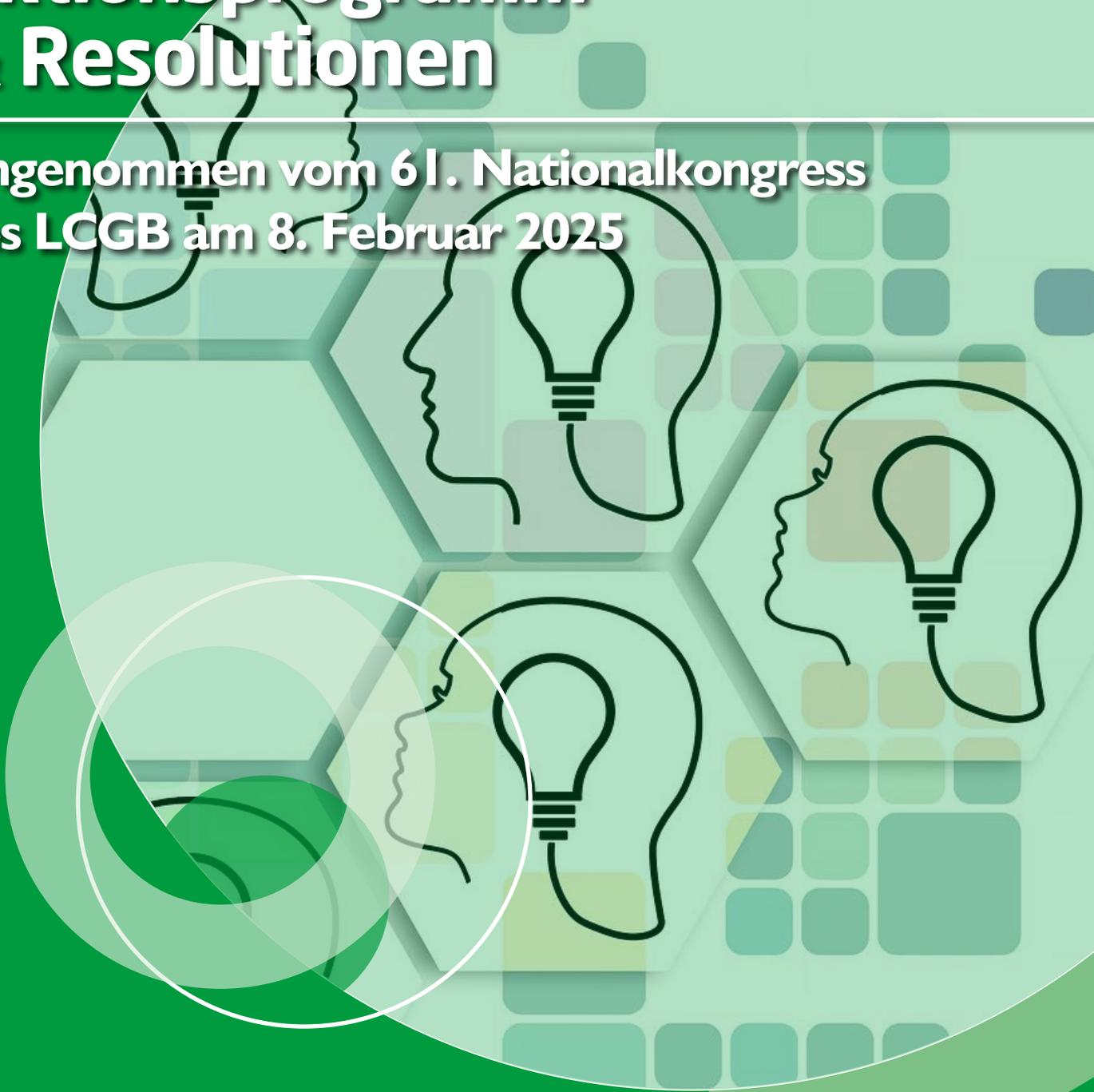


02/2025

Aktionsprogramm & Resolutionen

Angenommen vom 61. Nationalkongress
des LCGB am 8. Februar 2025



Ein starkes Engagement
für **Solidarität** und
soziale Gerechtigkeit
im 21. Jahrhundert

Inhalt

Aktionsprogramm des LCGB	4		
Einleitung	5		
1. Ein starkes Engagement für den Sozialdialog	7		
A. Nationaler tripartiter Sozialdialog	7		
B. Sozialdialog innerhalb der Unternehmen	7		
a. Überarbeitung des Rechtsrahmens für Personaldelegationen	7		
b. Überarbeitung des Gesetzesrahmens in Bezug auf die Kollektivverträge	7		
c. Streikrecht	9		
2. Ein starkes Engagement für den Abbau sozialer Ungerechtigkeiten	10		
A. Gerechte Umverteilung des wirtschaftlichen Reichtums	10		
B. Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse	10		
C. Zugang zu bezahlbarem Wohnraum	10		
D. Barrierefreiheit für Schlüsselprodukte und -dienstleistungen	11		
E. Kampf gegen jede Form der Diskriminierung	12		
a. Leben und arbeiten in der Großregion			
b. Gleichstellung der Geschlechter			
c. Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, queeren, intersexuellen und asexuellen Menschen (LGBTQIA+)			
d. Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt			
F. Eine sozial gerechte Umweltpolitik	14		
G. Eine nachhaltige Mobilitätspolitik	15		
H. Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors in Anbetracht der existenziellen Risiken	15		
I. Öffnung des Wahlrechts für die Parlamentswahlen für ausländische Einwohner	15		
3. Ein starkes Engagement zur Stärkung der Kaufkraft	16		
A. Volle Beibehaltung des Indexes, der Anpassung des sozialen Mindestlohns und der Rentenanpassung	16		
B. Steuerreform zugunsten von kleinen und mittleren Einkommen	16		
C. Erhöhung des sozialen Mindestlohns über die Armutsgrenze hinaus	17		
D. Verbesserung der Familienleistungen	17		
E. Verbesserung der finanziellen Unterstützung für Hochschulbildung	17		
4. Ein starkes Engagement zur Sicherung der Existenzen	18		
A. Stärkung der Instrumente zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung	18		
a. Ein präventiverer Ansatz bei der Aufrechterhaltung der Beschäftigung			
b. Besserer Kündigungsschutz			
c. Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Rahmen von Sozialplänen			
d. Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Fall von Konkurs			
B. Abschaffung der 78-Wochen-Krankheitsgrenze	20		
C. Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung	20		
D. Verbesserung der Modalitäten bei Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederungshilfe	21		
a. Allgemeingültige Anpassungen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit			
b. Spezifische Anpassungen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit			
c. Verbesserungen bei der Wiedereingliederungshilfe			

5. Ein starkes Engagement für den Schutz der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung	22	8. Ein starkes Engagement für die Stärkung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	29
A. Die menschliche Gestaltung der künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt	22	A. Ergonomische Analyse der Arbeit	29
B. Reglementierung der Arbeit über digitale Plattformen	23	B. Entwicklung von Instrumenten zur Verbesserung der Arbeitssicherheit	29
C. Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer	23	C. Prävention und Management von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz	30
D. Bekämpfung des digitalen Bruchs durch Ausbildung auf allen Ebenen	23		
6. Ein starkes Engagement für die Verbesserung der beruflichen Weiterbildung	24	9. Ein starkes Engagement für ein gerechtes und innovatives Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem	30
A. Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung	24	A. Auf dem Gebiet der Gesundheit und der Sozialversicherung muss das Interesse der Versicherten im Vordergrund stehen	31
B. Stärkung des individuellen Bildungsurlaubs	25	B. Finanzierung und Leistungsverbesserung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung	31
C. Förderung der Lehrausbildung und der innerbetrieblichen Weiterbildung	25	C. Regelmäßige Verbesserungen der Erstattungen durch die CNS	32
D. Recht des Arbeitnehmers auf Qualifikation	25	D. Eine kontinuierliche Verbesserung der Pflegeversicherung	32
E. Erleichterung der Anerkennung der Berufserfahrung (VAE)	25	E. Ein starkes und solidarisches öffentliches Rentensystem	33
F. Förderung des Sprachurlaubs	25		
7. Ein starkes Engagement für die Anpassung der Arbeitszeit	26	10. Ein starkes Engagement für die Stärkung der europäischen und regionalen Dimension Luxemburgs	34
A. Reform des Rechtsrahmens	26	A. Stärkung der sozialen Rechte auf internationaler und europäischer Ebene	34
B. Entwicklung neuer Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	26	B. Notwendigkeit eines sozialen, freien und offenen Europas	34
C. Verkürzung der Arbeitszeit durch Umverteilung der Produktivitätsgewinne, die durch Digitalisierung oder künstliche Intelligenz erzielt werden	27	C. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit	35
D. Stärkung der Zeitsparkonten (CET)	27		
E. Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse	27	11. Ein starkes Engagement für ein Angebot von innovativen gewerkschaftlichen Leistungen	35
a. Gesetzlicher Sonderurlaub			
b. Urlaub aus familiären Gründen			
c. Elternurlaub			
d. Schrittweiser Renteneintritt			
		Finale Resolution des 61. Nationalkongresses desLCGB	37
		Dringlichkeitsresolution	43

AKTIONSPROGRAMM

des 61. Nationalkongresses des LCGB

ein starkes Engagement



für
SOLIDARITÄT
und **SOZIALE**
GERECHTIGKEIT
im 21. Jahrhundert



Einleitung

Von Anfang an waren die 2020er Jahre weltweit durch spürbare Umwälzungen geprägt, die sowohl auf geopolitischer Ebene (russischer Angriff auf die Ukraine), als auch auf klimatischer, sozialer und gesundheitspolitischer Ebene (COVID-19-Pandemie und Energiekrise in der Folge des russischen Angriffs der Ukraine) spürbar wurden und für Unternehmen und Haushalte mit einer Reihe negativer Einflüsse verbunden waren: Konjunkturabschwächung, Inflationsschock in der Folge des plötzlichen Anstiegs der Energiepreise, der Steigerung der Rohstoffpreise und der schnellen Erhöhung des Leitzinssatzes der Europäischen Zentralbank (EZB).

Die aktuellen Herausforderungen

Trotz eines guten Wirtschaftswachstums und einer positiven Beschäftigungsentwicklung sowie einer günstigen Entwicklung der öffentlichen Finanzen bis Mitte März 2020 haben sich die sozialen Ungleichheiten mit einer tendenziell steigenden Armutsrisikoquote kontinuierlich verschärft. Bei den Personen, die dem Armutsrisiko am stärksten ausgesetzt sind, handelt es sich um Alleinerziehende, die sich mehrheitlich aus Frauen zusammensetzen, und Arbeitnehmer mit prekären Arbeitsverträgen (befristete Arbeitsverträge, Zeitarbeiter, unfreiwillige Teilzeitarbeit usw.).

In Anbetracht dessen ist die Stärkung der Kaufkraft ein Kernelement, für einen sozialen Ausweg aus diesen Polykrisen. Dies ist auch der Grund, aus dem die drei Tripartite-Vereinbarungen vom 31. März 2022, 28. September 2022 und 7. März 2023 den Akzent auf eine Politik

mit gezielten Steuergutschriften und der Beibehaltung des automatischen Indexierungssystems setzten.

In diesem Kontext spielt die Steuerpolitik weiterhin eine maßgebliche Rolle. Auch wenn die Steuerreform 2017 mit Steuerermäßigungen verbunden war, werden Haushalte weiterhin viel höher besteuert als Unternehmen. Der Verlust der Kaufkraft aufgrund der in der Folge der Krise 2008 eingeführten Sparmaßnahmen wurde zudem mit der Steuerreform 2017 nicht vollständig ausgeglichen, und der Mittelstandsbuckel bleibt trotz alledem weiterhin ausgeprägt. Zusätzliche Steuererleichterungen für Haushalte sind folglich nicht nur gerechtfertigt, sondern absolut notwendig. Ein erster Schritt in die richtige Richtung wurde mit einer Anpassung der Steuerstufen an die Inflation im Jahre 2024 und einer zusätzlichen Anpassung der Steuerstufen und einer Verringerung der steuerlichen Belastung für Alleinerziehende sowie der

vollständigen Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer im Jahre 2025 gemacht.

Sowohl in normalen Zeiten als auch in Krisenzeiten sind Entlassungen und Konkurs für Arbeitnehmer im privaten Sektor ein nicht zu unterschätzendes existentielles Risiko. Da sich die Aufrechterhaltung der Beschäftigung im Allgemeinen mit dem wiederholten Rückgriff auf Sozialpläne im Rahmen von Unternehmensumstrukturierungen und dem Konkursrisiko konfrontiert sieht, muss die Stärkung des sozialen Schutzes und die Wahrung der Existenz der Arbeitnehmer eine absolute Priorität darstellen. Dies gilt umso mehr, als sich der Rhythmus der Konkursanmeldungen und der Sozialpläne in jüngster Zeit beschleunigt hat.

Krankheit ist das zweite Existenzrisiko, für das der Gesetzesrahmen den

Arbeitnehmern im Privatsektor einen unzureichenden Schutz bietet. Die einzig nennenswerte Anpassung auf dieser Ebene ist die – wenn auch geringfügige – Erhöhung der gesetzlichen Beschränkung von 52 auf 78 Krankheitswochen zum 1. Januar 2018. Das Hauptproblem der automatischen Auflösung des Arbeitsvertrags schwerkranker Arbeitnehmer bleibt dabei ungelöst. Die Grenzen dieser Regelung sind während der Corona-Krise mehr als deutlich geworden und zeigen, dass hier eine nachhaltige Lösung gefunden werden muss. Zeitgleich bleiben die widersprüchlichen Stellungnahmen der kontrollärztlichen Dienste und der Arbeitsmedizin eine wiederkehrende Realität, die sich gar verschärft hat. In diesem Kontext haben sich in Folge der 2016 in Kraft getretenen Reform die Probleme bei der beruflichen Wiedereingliederung hinsichtlich der Einkommensverluste für auf interner Ebene Wiedereingegliederte verschärft und wurden Ende 2020 nur teilweise berichtigt.

Zu diesen wirtschaftlichen und sozialen Problemen kommen die gesellschaftlichen Herausforderungen in Verbindung mit dem Klimawandel, der Digitalisierung und des Wohnraums hinzu. Der Klimawandel erfordert zwar eine ökologische Politik, um die Auswirkungen der Erderwärmung für zukünftige Generationen zu verringern. Dabei muss jedoch sichergestellt werden, dass diese Klimakrise nicht in eine soziale Krise umschlägt. Da die Prekarität den Zugang zum ökologischen Übergang blockiert, besteht die Gefahr, dass sich die vorhanden sozialen Ungerechtigkeiten verschärfen. Die Digitalisierung ihrerseits gehört schon jetzt zum Alltag und wird sich insbesondere mit der Entwicklung der künstlichen Intelligenz beschleunigen. In diesem Sinne ist es schon jetzt von vorrangiger Bedeutung, die Aus- und Weiterbildungen der Arbeitnehmer an die Erscheinung der Digitalisierung anzupassen, um Arbeitssuchende in die Lage zu versetzen, den Entwicklungen des Arbeitsmarkts zu folgen und nicht Opfer eines digitalen Bruchs zu werden. Im Fall

des Wohnraums haben die unaufhörlichen Steigerungen der Immobilienpreise zwischenzeitlich Kreditbedingungen, die zunehmend restriktiver werden, und einer erheblichen Steigerung der Mieten Platz gemacht. Daraus geht hervor, dass der Zugang zu Wohnraum weiterhin für viele Einwohner sehr schwierig oder gar unmöglich bleibt.

Letztendlich muss der LCGB feststellen, dass die Regierung dabei ist, die Grundfesten unseres Sozialmodells anzugreifen. Das Vorgehen der zuständigen Minister in den Dossiers „Reform der Kollektivverträge“ und „Renten“ ist ein Frontalangriff auf den Sozialdialog, die Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner und sogar auf die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften.

Auftrag des LCGB

Mehr denn je treibt die Bewährungsprobe dieser Polykrisen sowie die Angriffe der Regierung und ihre wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Auswirkungen den LCGB an, zu handeln, um eine tiefgreifende soziale Krise durch die Sicherung der Existenz der Arbeitnehmer, die Aufrechterhaltung der Beschäftigung, die Stärkung der Kaufkraft, eine moderne und effizient soziale Absicherung und die Bekämpfung sozialer Ungerechtigkeiten zu vermeiden. Dies erfordert einen verbesserten Sozialdialog sowie starke und moderne Gewerkschaften. In diesem Sinne hat der LCGB das Aktionsprogramm seines 61. Nationalkongresses unter das Motto „Ein starkes Engagement für Solidarität und soziale Gerechtigkeit im 21. Jahrhundert“ an.

Ein starkes Engagement für Solidarität und soziale Gerechtigkeit bedeutet

- » der immer schneller werdenden Entwicklung der Arbeitswelt vorzugreifen und die Interessen der Arbeitnehmer aller Wirtschaftssektoren angesichts der neuen Herausforderungen zu verteidigen;
- » effiziente und moderne Lösungen umzusetzen, um zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden;
- » unaufhörlich auf Innovation zu setzen, um die Beschäftigung und die sozialen Errungenschaften zu schützen und zu sichern;
- » proaktiv gegen Ungleichheiten und Ungerechtigkeit einzutreten und den Sozialdialog zu stärken und zu fördern.



I. Ein starkes Engagement für den Sozialdialog

Der Sozialdialog hat sich bereits seit Jahrzehnten bewährt, um den sozialen Fortschritt und den sozialen Frieden in Luxemburg zu garantieren. In Anbetracht der auf nationaler Ebene verhandelten Fortschritte (Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Maßnahmen für Familien usw.) und der sozialen Errungenschaften, die in Kollektivverhandlungen durchgesetzt werden konnten, setzt sich der LCGB für die Weiterführung oder gar Verstärkung Sozialdialogs auf allen Ebenen ein.

A Nationaler tripartiter Sozialdialog

Das Tripartite-Modell hat sich im Verlauf der vergangenen vier Jahrzehnte und jüngst auch im Rahmen der Bewältigung der Gesundheits- und der Energiekrise bewährt. Die dreiparteiliche Verwaltung der Sozialversicherung ermöglichte es, ein Niveau und einen bemerkenswerten sozialen Schutz zu entwickeln und die Sozialversicherungsbeiträge zeitgleich dank einer dreigeteilten Finanzierung (Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Staatshaushalt) im Vergleich zu unseren Nachbarländern auf einem wettbewerbsfähigen Stand zu halten.

Der Konjunkturausschuss ist ein Paradebeispiel, um die Vorteile des Tripartite-Modells für alle beteiligten Akteure zu belegen. Diese Struktur ermöglichte es nicht

nur, die konjunkturellen und strukturellen Einflüsse unserer Wirtschaft (Kurzarbeit, Anpassungsvorruhestand) besser zu bewältigen, sondern auch die Zukunft im Zeichen der Existenzsicherung der Arbeitnehmer und des Erhalts der Arbeitsplätze vorzubereiten. Auf dieser Ebene konnten die Regierung und die Sozialpartner schnell und problemlos eine Antwort auf die Gesundheitskrise finden, indem die Kurzarbeit pragmatisch an die situationsbedingten Anforderungen angepasst wurde.

Daraus geht hervor, dass der LCGB:

- » feststellt, dass sich das Tripartite-Modell seit den 1970er Jahren unbestreit-

bar bewährt hat und Garant für den sozialen Frieden war;

- » sich eindeutig für die Aufrechterhaltung des luxemburgischen Sozialmodells in allen seinen Formen ausspricht;
- » die Regierung auffordert, die nationale Tripartite als Vorzeigeelement des luxemburgischen Sozialdialogs umfassend zu nutzen, um die Herausforderungen in Verbindung mit den aktuellen Polykrisen zu beherrschen, einen sozialen Ausweg aus diesen Polykrisen zu finden und eine für alle prosperierende Zeit nach der Krise vorzubereiten.

B Sozialdialog innerhalb der Unternehmen

In diesen Zeiten der Polykrisen, die wir gegenwärtig erleben, ist ein qualitativ hochwertiger innerbetrieblicher Sozialdialog unverzichtbar. Es ist wichtig, dass den Personaldelegierten und ihren Gewerkschaftssekretären zusätzliche Mittel erhalten, um in Anbetracht der gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen mit den Arbeitgebern Lösungen verhandeln zu können.

a. Überarbeitung des Rechtsrahmens für Personaldelegationen

Der LCGB setzt sich für eine Reform des Gesetzes über die Personaldelegationen ein, um bestimmte vorrangige Ziele zu erreichen:

- » die Stärkung der gewerkschaftlichen Arbeit in einer sich ständig verändernden Welt;
- » die Stärkung der Rolle der repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene, um eine qualitativ hochwertige Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in den Unternehmen zu gewährleisten;

- » die Einführung des Prinzips der anteiligen Zuteilung von Zeitgutgaben in Abhängigkeit vom Wahlergebnis;
- » die Erhöhung der Mittel, die den Personaldelegierten für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung gestellt werden, und ihre anteilige Zuteilung in Abhängigkeit von den Ergebnissen der Betriebsratswahlen;
- » die Überarbeitung der Modalitäten der Briefwahl, um die Frist für die Rücksendung der Stimmzettel auf mindestens 4 Wochen zu verlängern;
- » die Anpassung der Aufgaben und Mittel der Personalvertreter auf die neuen Gegebenheiten vor Ort;
- » eine genaue Definition der Informatio-

nen, die der Arbeitgeber der Personaldelegation übermitteln muss, mit strengeren Sanktionen im Fall des Verstoßes durch den Arbeitgeber;

- » eine Verbesserung des gesetzlichen Schutzes der Personaldelegierten und der Sicherung ihrer Karriere.

b. Überarbeitung des Gesetzesrahmens in Bezug auf die Kollektivverträge

Die Gewerkschaften haben zweifellos zum sozialen Frieden in unserem Land und damit zum Wohlstand unseres Landes durch den Sozialdialog sowohl in den Unternehmen als auch in den Institutionen beigetra-

gen. Die Arbeitswelt befindet sich fortlaufend im Wandel. Um allen Mitarbeitern dieselben Möglichkeiten und Perspektiven zu bieten, müssen die Kollektivverträge modern, motivierend und für alle Arbeitnehmer geeignet sein.

In der gängigen Praxis verpflichtet sich der LCGB daher zu verteidigen und zu verhandeln:

- » die Wahrung der Vorteile der betreffenden Kollektivverträge und der Anwendung der Best Practices;
- » jährliche und lineare Lohn- und Gehaltserhöhungen als Anerkennung des Engagements der Arbeitnehmer;
- » Gehaltstabellen zur Garantie der beruflichen Laufbahn;
- » Jahresendprämien oder des Urlaubsgelds;
- » Beteiligung der Mitarbeiter an der Ausschüttung der Gewinne, die dank ihrer Arbeitskraft und ihrer Kompetenzen erzielt wurden, um sie aufzuwerten und zu motivieren;
- » Anpassung der beruflichen Laufbahn an die tatsächlich ausgeübten Funktionen und Integration noch nicht vorgesehener Laufbahnen in die Kollektivverträge;
- » Aufwertung von verantwortungsvollen Positionen durch eine bessere Vergütungspolitik;
- » Wahl des Arbeitnehmers, seine Lohn- und Gehaltserhöhungen mit Freizeit auszugleichen;
- » Vergütung oder Ausgleich der Ruhezeit für Überstunden je nach Wahl des Arbeitnehmers;
- » Einführung von Dienstaltersurlaub, um langjährige, treue Mitarbeiter zu honorieren;
- » Recht auf Teilzeit mit Anspruch auf Rückkehr zur Vollbeschäftigung;
- » Recht auf gleitende Arbeitszeit in Abhängigkeit von den Möglichkeiten des betreffenden Unternehmens;
- » Telearbeitsregelungen und Modalitäten bezüglich des Rechts auf Abschalten;
- » Einführung von Sachleistungen (z.B. Essensgutscheine, Zusatzrentensystem, Zusatzkrankenversicherung);
- » Einrichtung eines glaubwürdigen und gesicherten Bewertungssystems, das verdienstvollen Arbeitnehmern eine Karriereentwicklung durch lineare prozentuale Erhöhungen oder einen festen monatlichen Betrag ermöglicht.

Im Rahmen der EU-Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne fordert die EU ihre Mitgliedsstaaten auf, eine tarifvertragliche Abdeckung von 80 % der Arbeitnehmer anzustreben. Mit einem nationalen Deckungsgrad von 59 %, bzw. 53 % im Privatsektor, ist Luxemburg jedoch weit von diesem Ziel entfernt und es müssen erhebliche Anstrengungen unternommen werden, um den tarifvertraglichen Deckungsgrad zu erhöhen.

Aus diesem Grund fordert der LCGB eine Modernisierung des Gesetzes vom 30. Juni 2004 über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Beilegung von Arbeitskonflikten und das nationale Schlichtungsamt, um die Rolle der Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität zu stärken und ihnen die Aushandlung von Kollektivverträgen zu erleichtern. Eine Reform des gesetzlichen Rahmens sollte insbesondere die Einführung von mehr Branchenkollektivverträgen fördern und erleichtern. Der Gesetzgeber könnte auch zusätzliche Anreize für Arbeitgeber schaffen, um Kollektivverträge abzuschließen. So sollte das Vorhandensein eines Kollektivvertrags und die Gewährung verschiedener Hilfen für Unternehmen eine Grundbedingung für die Vergabe eines öffentlichen Auftrags sein.

Gemäß den Bestimmungen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts und Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, die beide von Luxemburg ratifiziert wurden, sind und bleiben die Aushandlung und der Abschluss von Kollektivverträgen das ausschließliche Vorrecht der national repräsentativen Gewerkschaften. Analog dazu kann auch der Deckungsgrad von Kollektivverträgen nicht als Vorwand dienen, um den obligatorischen Mindestinhalt von Kollektivverträgen zu lockern. Jede Infragestellung dieser beiden Grundprinzipien stellt für den LCGB einen Frontalangriff auf die Basis unseres luxemburgischen Sozialmodells dar.

Es muss jedoch festgestellt werden, dass der Arbeitsminister am 8. Oktober 2024 dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung einen Entwurf vorgelegt hat, der darauf abzielt, die Kollektivverträge bedeutungslos zu machen, durch die Möglichkeit, diese ohne Gewerkschaften auszuhandeln und zu unterzeichnen, und den obligatorischen Inhalt der Kollektivverträge zu lockern.

Angesichts dieses Frontalangriffs auf die Kollektivverträge, der den Weg zum Ausverkauf der bestehenden Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer zu ebnen droht, fordert der LCGB:

- » die Stärkung der Rolle und der Mittel der national repräsentativen Gewerkschaften durch eine Reform des Gesetzes über die Personaldelegationen;
- » die Beibehaltung des Vorrechts der national repräsentativen Gewerkschaften, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, die Stärkung der Tarifverhandlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften mit nationaler Repräsentativität;
- » die Einführung von Anreizen für Arbeitgeber zur Förderung von Tarifverhandlungen durch eine Reform des Gesetzes vom 30. Juni 2004 über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Beilegung von Arbeitskonflikten und die nationale Schlichtungsstelle.

c. Streikrecht

Die Vereinigungsfreiheit und das Streikrecht sind Grundrechte der Arbeitnehmer, die mit der luxemburgischen Verfassung und mehreren Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) garantiert werden. Das Streikrecht wird jedoch im Großherzogtum Luxemburg aus gesetzlicher und behördlicher Sicht streng geregelt. Es müssen nicht nur die gesetzlich vorgeschriebenen Fristen eingehalten werden, sondern es darf auch erst dann gestreikt werden, wenn das Verfahren beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) mit der Feststellung abgeschlossen wurde, dass keine Schlichtung aufgrund eines Scheiterns der Verhandlungen im Rahmen eines Tarifvertrags oder eines kollektiven Streits über Arbeitsbedingungen oder Massenentlassungen stattgefunden hat. Alle anderen kollektiven Streitigkeiten fallen nicht in den Anwendungsbereich dieses Verfahrens.

Auch wenn der LCGB durchaus bemüht ist, die Suche nach einem Kompromiss zwischen den Sozialpartnern mittels des Sozialdialogs in den Vordergrund zu stellen, setzt er sich für den Schutz des Rechts auf Kollektivmaßnahmen ein, das sich direkt aus der Vereinigungsfreiheit und dem Streikrecht ergibt. In diesem Sinne fordert der LCGB die Regierung auf, eine Reform des Streikrechts in Angriff zu nehmen, damit die Arbeitnehmer des Großherzogtums Luxemburg dieses Rechts ohne administrative Einschränkungen wahrnehmen können, sofern alle anderen Arbeitskämpfmaßnahmen zur Durchsetzung ihrer Rechte und Ansprüche gescheitert sind. Dieser Ansatz hätte fernerhin zur Folge, dass die nationale Schlichtungsstelle vor etwaigen Beschwerden geschützt ist, die diese wichtige Vermittlungsstelle bei Streitigkeiten im Rahmen des Sozialdialogs in Frage stellen könnten.

Konkret fordert der LCGB die Überarbeitung des gegenwärtigen Rechtsrahmens wie folgt:

- » Allgemein sollte das Streikrecht nicht mehr ausschließlich auf Kollektivstreitigkeiten im Zusammenhang mit Kollektivverträgen und Arbeitsbedingungen beschränkt sein.
- » Es muss ein beschleunigtes Verfahren zur Anrufung des ONC eingeführt werden. Ab dem Datum der Anrufung steht es den Gewerkschaften frei, alle erforderlichen Konfliktmittel einschließlich des Streikrechts zu nutzen. Die Einreichung einer Streikankündigung beim ONC ist ausreichend, um binnen einer Frist von 48 Stunden Arbeitskämpfmaßnahmen einzuleiten.
- » Neben der Anrufung des ONC müssen die Gewerkschaften ferner das Recht haben, eine Warnstreikankündigung beim Arbeitsminister einzureichen, die von ihm ordnungsgemäß bestätigt wird und ausreicht, um binnen 48 Stunden Arbeitskämpfmaßnahmen zu ergreifen.



2. Ein starkes Engagement für den Abbau sozialer Ungerechtigkeiten

Der LCGB setzt sich für eine menschenwürdige Arbeitspolitik ein, die nur durch den Kampf gegen jede Form der Diskriminierung und eine Politik zur Garantie der Chancengleichheit und Gleichbehandlung erreicht werden kann. Konkret fordert der LCGB eine Politik, die auf der gerechten Umverteilung des wirtschaftlichen Reichtums, der Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse, dem gerechten Zugang zu angemessenem und bezahlbarem Wohnraum, der Gleichstellung der Geschlechter und einer ausgeprägteren Bekämpfung jeder Form der Diskriminierung beruht.

A Gerechte Umverteilung des wirtschaftlichen Reichtums

Der wirtschaftliche Reichtum in Luxemburg ist das Ergebnis der Arbeit der Arbeitnehmer im Privatsektor. Aus diesem Grund ist der LCGB der Auffassung, dass die Unternehmen alles daransetzen müssen, um eine Umverteilung des von den Arbeitnehmern des Privatsektors produzierten Reichtums zu garantieren, indem die Kompetenzen und das Engagement jedes Arbeitnehmers durch die Verhandlung wirksamer Kollektivverträge und eine Gewinnbeteiligung angemessen gewürdigt werden.

B Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse

Der LCGB fordert die Regierung auf, jedem Arbeitnehmer des Großherzogtums menschenwürdige Arbeitsbedingungen und eine starke soziale Absicherung zu garantieren. Dies sind die unabdingbaren Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung eines angemessenen Lebensstandards und einer sozial gerechten Wirtschaftsentwicklung.

Konkret fordert der LCGB die Beibehaltung des unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI) als Standardvertrag. Die Beschäftigung im Rahmen des befristeten Arbeitsvertrags (CDD) oder der Zeitarbeit müssen die absolute Ausnahme bleiben, um den Schutz der Existenzen und eine Sicherung der beruflichen Laufbahn zu garantieren.

C Zugang zu bezahlbarem Wohnraum

Über einen langen Zeitraum stiegen die Preise für Häuser und Wohnungen weit- aus schneller als die Gehaltsentwicklung. So erklärten 2022 nahezu 90 % der Haushalte, dass die finanzielle Belastung durch Wohnen besorgniserregend ist, und für Haushalte, die sich auf dem ersten Einkommensquartil ansiedeln, erreicht die Belastung für die Wohnung 57,9 % des verfügbaren Einkommens.

Die Anzahl der preisgünstigen Wohnungen, Sozialwohnungen und sozialen Mietwohnungen bleibt derzeit mehr als unzureichend. Hinzu kommt, dass junge

Arbeitnehmer und junge Familien nur in seltenen Fällen die Einkommenskriterien für den Zugang zu einer preisgünstigen Wohnung erfüllen und gleichermaßen nicht in der Lage sind, eine Wohnung auf dem privaten Immobilienmarkt zu kaufen.

Dies führt dazu, dass mehr und mehr Einwohner gezwungen sind, sich in den Grenzregionen niederzulassen. Dieser Trend wurde durch die seit Juli 2022 umgesetzte Geldpolitik der Europäischen Zentralbank (EZB) beschleunigt, die im Wesentlichen auf die massive Einschränkung der Kreditbedingungen abzielt. Mit

der spürbaren Beschränkung des Zugangs zu Immobilienkrediten haben die Banken Immobilienverkäufe künstlich sinken lassen und neue Bauprojekte gebremst. Diese Entwicklung beeinträchtigte nicht nur die Entwicklung des Bausektors und des Handwerks, sondern auch die Haushalte, die Kredite mit variablem Zinssatz aufgenommen hatten, oder Bürger, die eine Wohnung kaufen möchten. Dies gilt auch für Einwohner, die Miete zahlen, da dieser künstliche Rückgang der Immobilienverkäufe jüngst zu einer merklichen Steigerung der Mieten führte.

In Anbetracht dieser sozialen Krise fordert der LCGB:

- » die Einberufung einer nationalen Tripartite, die sich ausschließlich mit der Wohnungskrise befasst;
- » die schnelle Erhöhung des Wohnungsangebots mit allen möglichen Mitteln;
- » Maßnahmen zur Gewährleistung eines breitmöglichsten Zugangs zu Immobilienkrediten;
- » die Erhöhung der Anzahl von preisgünstigen Wohnungen und Sozialwohnungen, die vom Staat und von den Gemeinden zur Verfügung gestellt werden;
- » die Einrichtung von Kontrollmechanismen der Immobilien-

marktpreise, um Immobilienspekulation wirksamer zu bekämpfen und einen ausreichenden Zugang zu bezahlbarem Wohnraum zu gewährleisten;

- » die systematische Besteuerung unbewohnter Immobilien und unbebauter Grundstücke über die Grundsteuer (es sei denn, es handelt sich um landwirtschaftliche Nutzflächen oder unbebaute Grundstücke, die für die Kinder bestimmt sind);
- » die Beibehaltung des gegenwärtigen Betrags der Grundsteuer oder gar die Steuerbefreiung für Gebäude, die als persönlicher Hauptwohnsitz genutzt werden;
- » die regelmäßige Anpassung des Steuerkredits („Béllegen Akt“) an die Entwicklung der Immobilienpreise.

Hinsichtlich Mietzuschusses, der Haushalten mit geringen Einkommen im Fall der Mietung einer Wohnung in Luxemburg gewährt werden kann, sind mehrere Anpassungen erforderlich, um eine zusätzliche Erweiterung der Begünstigten zu ermöglichen. In diesem Rahmen fordert der LCGB:

- » die Einführung mehrerer Referenzmieten in den unterschiedlichen geografischen Zonen und ihre regelmäßige Berichtigung in Abhängigkeit von der Entwicklung der Immobilienpreise;
- » die regelmäßige Anpassung der Mietzuschussbeträge an die Entwicklung der Immobilienpreise;
- » die automatische Anpassung der Obergrenzen für geringe Einkommen, um diesen Zuschuss beanspruchen zu können, an die Lebenshaltungskosten;
- » die Abschaffung der Bedingung, regelmäßige Einkommen über einen Mindestzeitraum von 3 Monaten belegen zu können.

Anzumerken ist, dass viele Haushalte in Anbetracht der ständig steigenden Immobilienpreise und der restriktiveren Kreditbedingungen nicht über ausreichend finanzielle Mittel verfügen, um eine Niedrigenergiewohnung erwerben zu können. Ohne gezielte staatliche Beihilfen können fernerhin zahlreiche Bestandswohnungen nicht energetisch saniert und die Wende zur erneuerbaren Energie von vielen Haushalten nicht finanziert werden.

Der zunehmende Rückgriff auf die energetische Sanierung und auf erneuerbare Energien kann nach Auffassung des LCGB nicht ohne eine gezielte Information der Bevölkerung über die vorhandenen Möglichkeiten gewährleistet werden. Zeitgleich müssen durch eine ökologische Steuerpolitik und gezielte staatliche Beihilfen Anreize für eine möglichst breite Nutzung der unterschiedlichen technischen Anlagen für die Haushalte geschaffen werden.

Der LCGB verteidigt ferner die Position, dass die Regierung Maßnahmen einleiten muss, um zu gewährleisten, dass die auf die Verbesserung der Energiebilanz des Wohnraums abzielende Politik nicht zu einer zusätzlichen Explosion der Kaufpreise und der Mieten führt. In diesem Sinne muss die Regierung speziell für geringverdienende Haushalte neue staatliche Unterstützungsmaßnahmen einführen.

D Barrierefreiheit für Schlüsselprodukte und -dienstleistungen

Die europäische Gesetzgebung über Barrierefreiheit (Richtlinie 2019/882), die im luxemburgischen Recht mit dem Gesetz vom 8. März 2023 umgesetzt wurde, sieht Barrierefreiheitsanforderungen für Schlüsselprodukte und Dienstleistungen vor, darunter insbesondere Bankdienstleistungen und vor allem digitale Bankangebote für Verbraucher.

Der LCGB muss jedoch feststellen, dass sich der Zugang zu grundlegenden Bankdienstleistungen im Laufe des letzten Jahrzehnts allgemein verschlechtert hat. Neben der zunehmend eingeschränkten Verfügbarkeit von Bankfilialen wurden die Konformitätsanforderungen seit der Finanzkrise 2008 spürbar erweitert. Für den LCGB steht es außer Frage, dass Bankgeschäfte ordnungsgemäß reguliert werden müssen, um Kunden und sensible Informationen zu schützen, Missbrauch, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und Korruption zu bekämpfen, nationale und internationale Sanktionsmaßnahmen und Embargos usw. einzuhalten. Es ist jedoch nicht hinnehmbar, dass diese Regulierung den Zugang der Bürger auf Basisdienstleistungen wie die Eröffnung eines Bankkontos oder dessen Transfer zu einem anderen Kreditinstitut oder die Antragsformalitäten für einen Immobilienkredit erschwert.

Daher vertritt der LCGB den Standpunkt, dass die erforderlichen Kontrollen der Bankgeschäfte nicht auf Kosten einer zunehmend beschränkten Barrierefreiheit für die Bürger im Allgemeinen und hilfebedürftige Menschen im Besonderen (z.B. Senioren oder Menschen mit Behinderungen) beim Zugriff auf Basisbankdienstleistungen erfolgen dürfen.

E Kampf gegen jede Form der Diskriminierung

Für den LCGB bedeutet dieser Kampf die Förderung der Gleichstellung aller Menschen ohne Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung oder des Alters. Konkret fordert der LCGB die Regierung auf:

- » die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt in Übereinstimmung der am 3. Dezember 2015 von den Sozialpartnern unterzeichneten gemeinsamen Charta zu fördern;
- » effiziente Maßnahmen gegen den Menschenhandel umzusetzen;
- » Geschlechterstereotypen zu bekämpfen und gegen die Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transgener, intersexuellen und queeren Menschen (LGBTQIA+) einzutreten;
- » jedwede Form des Extremismus gemäß den Grundwerten, die mit der Satzung des LCGB definiert werden, zu bekämpfen;
- » sich für eine strenge Wahrung der Gleichbehandlung zwischen Gebietsansässigen und Grenzgängern einzusetzen.

a. Leben und arbeiten in der Großregion

In Luxemburg ist die grenzüberschreitende Arbeit eine maßgebliche Komponente des Arbeitsmarkts. Im ersten Quartal 2024 gab es in Luxemburg 226.709 Grenzgänger, was etwa 47% der Gesamtbeschäftigung entspricht.

Da Grenzgänger ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialbeiträge in Luxemburg zahlen und die luxemburgische Wirtschaft von diesen Arbeitskräften abhängt, vertritt der LCGB die Auffassung, dass Grenzgänger dieselben Rechte und Pflichten haben müssen, wie Arbeitnehmer, die ihren Wohnsitz in Luxemburg haben.

Im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts ist die luxemburgische Regierungspolitik dieser Logik der Gleichbehandlung zwischen gebietsansässigen Arbeitnehmern und Grenzgängern nicht gefolgt. Seit dem neuen Gesetz über Studienbeihilfen aus dem Jahre 2010 haben mehrere Reformen direkte oder indirekte Wohnsitzklauseln in die luxemburgische Gesetzgebung eingeführt, um die Gewährung bestimmter Leistungen zu bedingen. Bei den für Grenzgänger diskriminierenden Bestimmungen handelt es sich insbesondere um:

- » die Beschränkung des Anspruchs auf luxemburgisches Kindergeld auf leibliche und Adoptivkinder zum Nachteil grenzüberschreitender Stief- oder Pflegeeltern;
- » die Beschränkung des Zugangs von Grenzgängerkindern zu luxemburgischen Studienbeihilfen durch eine Mindestarbeitsdauer der Eltern in Luxemburg;
- » die automatische Einstufung verheirateter Grenzgänger in Steuerklasse I und die Bindung des Zugangs zu dem auf der Grundlage der Steuerklasse 2 berechneten globalen Steuersatz an Einkommensschwelen (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 des verheirateten steuerpflichtigen Grenzgängers ab dem Jahr der Vollendung seines 65. Lebensjahres in Steuerklasse I, sofern er nicht die oben genannten Assimilationsbedingungen erfüllt, währenddessen der ansässige Steuerpflichtige nach der Vollendung seines 65. Lebensjahres amtsweilig in Steuerklasse Ia eingestuft wird.

Hinzu kommt die seit 2019 herrschende Unklarheit über die Auswirkungen des neuen französisch-luxemburgischen Doppelbesteuerungsabkommens von Grenzgängern. Nun wurde das Inkrafttreten dieses neuen Steuerabkommens für das Steuerjahr 2024 bestätigt. Durch eine Änderung der Methode zur Beseitigung der Doppelbesteuerung ist eine Erhöhung der Steuerlast für französische Grenzgänger mit gemischten luxemburgischen und französischen Einkünften sehr wahrscheinlich. Für den LCGB stellt dies eine weitere Diskriminierung von Grenzgängern dar. Dasselbe gilt für den Plan der französischen Regierung, den Anspruch der französischen Grenzgänger auf Arbeitslosengeld zu reduzieren und einzuschränken.

Für deutsche Grenzgänger sieht eine Verständigungsvereinbarung vom Januar 2024 eine wesentliche Änderung bei den in Luxemburg geleisteten Überstunden vor. Da Überstunden in Luxemburg nicht besteuert werden und Deutschland Überstunden als steuerpflichtiges Einkommen betrachtet, legt die neue Vereinbarung fest, dass in Luxemburg geleistete Überstunden in Deutschland besteuert werden, da in diesem Fall keine Doppelbesteuerung vorliegt. Luxemburg schenkt Deutschland also das Besteuerungsrecht für diese Überstunden. Dies betrifft sowohl deutsche Grenzgänger, die nur ein Einkommen aus Luxemburg beziehen, als auch solche, die sowohl ein Einkommen aus Luxemburg als auch aus Deutschland haben. Schlimmer noch, nach Auslegung des deutschen Finanzamtes ist diese Regelung auch rückwirkend auf noch nicht abgeschlossene Steuererklärungen der vergangenen Jahre anzuwenden. Für den LCGB ist diese Bestimmung sowohl im Prinzip als auch in der Form inakzeptabel. Es handelt sich um eine Diskriminierung von deutschen Grenzgängern gegenüber allen anderen Arbeitnehmern in Luxemburg.

Zudem ist Belgien das einzige Nachbarland von Luxemburg, in dem die Steuerbehörden die Tage der Rufbereitschaft von Arbeitnehmern als geleistete Telearbeitstage ansehen. Dies verhindert für die betroffenen Grenzgänger praktisch jede Möglichkeit auf Telearbeit, da der Bereitschaftsdienst bereits zur Ausschöpfung der 34 Tage der steuerlichen Toleranz herangezogen wird. Diese Ungleichbehandlung im Vergleich zu anderen Grenzgängern sollte durch eine gütliche Einigung zwischen Belgien und Luxemburg behoben werden.

Hinsichtlich der Telearbeit im Allgemeinen bedauert der LCGB, dass die betroffenen Grenzgänger im Fall der Überschreitung der Obergrenze von 34 Telearbeitstagen, die mit den bilateralen Doppelbesteuerungsabkommen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern vorgesehen ist, in ihrem Wohnsitzland steuerpflichtig werden. Schlimmer noch: Erbringt der Grenzgänger mehr als 25 % seiner Arbeitszeit in seinem Wohnsitzland, wird er aus der luxemburgischen Sozialversicherung ausgeschlossen und im Wohnsitzland versichert. Zwar ist am 1. Juni 2023 eine europäische Rahmenvereinbarung in Kraft getreten, die es den Grenzgängern ermöglicht, diese Obergrenze von 25 % zu überschreiten und die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung beizubehalten, solange die Telearbeit weniger als 50 % der Arbeitszeit beträgt. Die Anwendung dieser Regelung bleibt jedoch derzeit in Anbetracht der zahlreichen Kriterien, die erfüllt werden müssen, sehr begrenzt. Hier ist eine nachhaltigere Lösung erforderlich, sowohl im Hinblick auf die Entlastung der Straßen als auch im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

In Erwägung dessen fordert der LCGB die Regierung unmissverständlich auf:

- » sich für die Beendigung der derzeitigen Politik einzusetzen, mit der für den Anspruch auf bestimmte Leistungen Wohnsitzbedingungen vorgesehen sind;
- » die bestehenden Diskriminierungen im Bereich der Familienleistungen zu beenden, insbesondere im Hinblick auf Karriereunterbrechungen;
- » die Abschaffung aller Bedingungen für die Arbeitsdauer von Grenzgängern in Luxemburg für den Erhalt von Studienbeihilfen;
- » die Attraktivität des luxemburgischen Arbeitsmarkts für Grenzgänger zu verbessern;
- » die Einführung einer egalitären Politik im Bereich der luxemburgischen Besteuerung im Vergleich zu den Bestimmungen, die für ansässige Steuerzahler gelten;
- » sich für die Beibehaltung der derzeit mit dem bilateralen Steuerübereinkommen zwischen Luxemburg und Belgien vorgesehenen Bestimmungen für die Besteuerung verheirateter Grenzgänger stark zu machen;
- » das bilaterale Steuerübereinkommen mit Frankreich neu zu verhandeln, um zur ehemaligen Methode der Vermeidung der Doppelbesteuerung zurückzukehren;
- » die Verständigungsvereinbarung mit Deutschland neu zu verhandeln, um die vollständige Steuerbefreiung von Überstunden zu garantieren;
- » eine Verständigungsvereinbarung mit Belgien schließen, um die Tage des Bereitschaftsdienstes von der Berechnung der 34 Tage der steuerlichen Toleranz für Telearbeit auszuschließen;
- » sich für die Erhöhung der derzeitigen steuerlichen Toleranzwerte für Telearbeit von 34 auf 55 Tage für alle Grenzgänger einzusetzen, wobei es sich bei dieser Obergrenze um die maximale Anzahl von Tagen handelt, die es allen vollzeitbeschäftigten Grenzgänger ermöglicht, weiterhin im luxemburgischen Sozialversicherungssystem zu bleiben;
- » sich für eine Überarbeitung der europäischen Verordnung 883/2004 zur Koordinierung des Systems der sozialen Sicherheit einzusetzen, um einen speziellen Status für Grenzgänger einzuführen und so generell die Überschreitung der 25 %-Schwelle zu ermöglichen;
- » nach zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs die gesetzliche Definition des Familienmitglieds zu überarbeiten, um die diskriminierende Politik zu beenden, die das Kind des Ehepartners oder Lebenspartners des Grenzgängers, das zu seinem Haushalt gehört, vom Kindergeld ausschließt;
- » Ausweitung der Sachleistungen der Pflegeversicherung auf Grenzgänger;
- » eine systematische Übersetzung der Websites, Dokumente und Formulare, die von den luxemburgischen Behörden zur Verfügung gestellt werden, in die deutsche und möglichst auch in die englische Sprache vorzusehen.

b. Gleichstellung der Geschlechter

Da die Zahl der Frauen auf dem Arbeitsmarkt stetig zunimmt und sie maßgeblich zu unserem wirtschaftlichen Wohlstand beitragen, ist die Gleichstellung der Geschlechter für das Wirtschaftswachstum ein wesentliches Element.

Um die Position der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu stärken, setzt sich der LCGB für einen Kampf gegen die Unterbewertung der Frauenarbeit und eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die familiären Zwänge ein. Für den LCGB ist es von vorrangiger Bedeutung, dass die Regierung die erforderlichen Maßnahmen verabschiedet für:

- » die Entwicklung eines klaren und präzisen nationalen Aktionsplans, der sich auf die Geschlechterrollen in der Berufsberatung und im Bildungsbereich konzentriert;
- » Anreize für Arbeitgeber für eine proaktive Politik gegen die mangelnde Vertretung von Frauen in Führungspositionen;
- » die Einführung des Splittings von Rentenansprüchen als Übergangsmaßnahme für geschiedene Frauen, die nicht mehr die Möglichkeit haben, eine eigene Altersversicherungskarriere aufzubauen;
- » 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. Rechte von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, queeren, intersexuellen und asexuellen Menschen (LGBTQIA+)

Gewerkschaften auf der ganzen Welt setzen sich für die Stärkung des Respekts und der Würde von LGBTQIA+-Arbeitnehmern und den Kampf für den Schutz ihrer Rechte ein. Zwar verfügt Luxemburg über einen Rechtsrahmen zur Unterbindung jeder Form der Diskriminierung und lesbische, schwule, bisexuelle, transgender, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen verfügen über relativ umfassende Rechte, aber der LCGB muss feststellen, dass Luxemburg die Konvention 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über Gewalt und Mobbing in der Arbeitswelt bisher nicht ratifiziert hat.

Diese Konvention über Gewalt und Mobbing ist das erste internationale Instrument, das Mindestnormen für die Bekämpfung von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz definiert. Das Übereinkommen trägt dazu bei, menschenwürdige Arbeit für alle, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, und sie dient auch der Bekämpfung von Diskriminierung.

Gemäß seinen Werten, die auf eine tolerante und integrative Gesellschaft abzielen, indem jede Form von Diskriminierung bekämpft wird, setzt sich der

LCGB für die Gleichbehandlung und den Respekt lesbischer, schwuler, bisexueller, transsexueller, queerer, intersexueller und asexueller Menschen (LGBTQIA+) ein. In diesem Sinne appelliert der LCGB an die Regierung, die Konvention 190 vom 21. Juni 2019 schnellstmöglich zu ratifizieren. Darüber hinaus müssen die Informationspolitik und Schulungen über die Gefahren und Risiken von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, einschließlich der geschlechtsspezifischen Gewalt und Belästigung, verstärkt werden. Die Rechte der LGBTQIA+-Personen sind ebenso gewerkschaftliche Rechte!

d. Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt

Der LCGB vertritt die Auffassung, dass die Integration von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt sowohl eine gesellschaftliche Verantwortung als auch der sozialen Verantwortung der Unternehmen ist. Die Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen auf dem Arbeitsmarkt ist vornehmlich Bestandteil einer Politik der Diversität, die die Pluralität der Profile, Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse aller Menschen aufwertet und eine Politik der Chancengleichheit in Bezug auf Rekrutierung, Inklusion, Bezahlung, berufliche Entwicklung, Karrieremobilität und der Beschäftigungsfähigkeit fördert.

In diesem Sinne fordert der LCGB die Regierung insbesondere auf:

- » den Unternehmen Schulungen zum Thema Diversität und insbesondere der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen anzubieten;
 - » die Verbreitung von Informationen über staatliche und finanzielle Beihilfen
- für die Einrichtung von Arbeitsplätzen, die den Unternehmen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, zur Verfügung stehen, zu verbessern;
 - » die Zentralisierung aller Informationen über Beihilfen und nützliche Kontakte und Dienste in einem einzigen Portal;
 - » die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu fördern, indem ins-

besondere ihr Zugang zu Unternehmenspraktika und Ausbildungsprogrammen erleichtert wird;

- » ihre Anstrengungen zu vervielfachen, um in einer leicht verständlichen Sprache entsprechende Informationen auf den Websites der öffentlichen Hand zu veröffentlichen.

F Eine sozial gerechte Umweltpolitik

Angesichts der globalen Erwärmung und ihrer negativen Folgen für zukünftige Generationen muss die Regierung die erforderlichen Initiativen und Maßnahmen einleiten, um den Klimawandel zu bekämpfen. Für den LCGB müssen sich diese Maßnahmen auf ein Konzept stützen, dass eine Reduzierung der Treibhausgasemissionen ermöglicht, ohne neue soziale Probleme aufzuwerfen oder die individuellen Grundfreiheiten der Bürger einzuschränken.

Der LCGB vertritt die Position eines sozial verantwortungsvollen Klimawandels, der mit Beschäftigungssicherheit und der Verbesserung der Kaufkraft und der Lebensqualität einhergeht und nicht auf

eine einfache Verteuerung der Energie-, Strom-, Gas- und Trinkwasserpreise zum Nachteil von Geringverdienern abzielt. Daher müssen alle ökologischen Maßnahmen, die für die Haushalte mit Mehrkosten verbunden sein könnten, jederzeit mit umfassenden sozialen Maßnahmen für Personen mit niedrigem und mittlerem Einkommen einhergehen, und dies unter Beachtung der Grundrechte und -freiheiten der Bürger wie das Grundrecht auf eine angemessene Wohnung oder individuelle Mobilität.

Auf wirtschaftlicher Ebene muss die Regierung letztendlich finanzielle Anreize schaffen, um alle in Luxemburg niedergelassenen Unternehmen zu ermutigen, in

neue Produktionsverfahren und -anlagen mit geringen oder gar keinen Treibhausgasemissionen zu investieren. Dies dient nicht nur den Klimaschutz, sondern ist auch eine Garantie für den Fortbestand der vorhandenen Arbeitsplätze. In diesem Sinne fordert der LCGB, dass die notwendigen Investitionen im Einklang mit dem luxemburgischen Sozialdialog getätigt werden und die Personaldelegationen ebenfalls ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung ihrer Unternehmen leisten können.

G Eine nachhaltige Mobilitätspolitik

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 die Einführung des kostenlosen öffentlichen Transports im Jahre 2020 eine gute Maßnahme zur Förderung war, erinnert der LCGB daran, dass nicht alle Arbeitnehmer in Regionen mit einem geeigneten Zugang zu den öffentlichen Verkehrsmitteln leben und Grenzgänger nur teilweise vom kostenlosen öffentlichen Transport profitieren können. Daher müssen große Anstrengungen unternommen werden, um einen besseren öffentlichen Transport sowohl hinsichtlich der Infrastrukturen, des Angebots als auch der Pünktlichkeit zu garantieren.

Die Erarbeitung einer leistungsfähigen und diversifizierten grenzüberschreitenden Mobilitätspolitik ist von vorrangiger Bedeutung. Die erforderlichen Anpassungen betreffen Ansässige, Grenzgänger und den Wirtschaftsstandort als solchen gleichermaßen. Nach Auffassung des LCGB ist es folglich notwendig:

- » eine gemeinsame Politik der grenzüberschreitenden Mobilität mit den Behörden der Nachbarländer zu ent-

wickeln, um das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs über die Grenzen des Großherzogtums hinaus zu verbessern;

- » den kostenlosen Nahverkehr auf den gesamten täglichen Arbeitsweg auszuweiten, damit auch Grenzgänger diese Maßnahme voll nutzen können;
- » „Mobilitätszentren“ grenzüberschreitender Dimension einzurichten, um sowohl wiederkehrende Staus an den Grenzübergängen zu erkennen als auch

kombinierte Lösungen anzubieten;

- » die Park & Ride-Infrastrukturen in den Grenzregionen zu erweitern, damit Grenzgänger die öffentlichen Transportmittel zur Entlastung des Verkehrs nutzen;
- » das regionale Schienennetz auszubauen;
- » Fahrgemeinschaften durch koordinierte Maßnahmen auf grenzüberschreitender Ebene zu entwickeln.

In Bezug auf Anreize für unsere Bevölkerung zur Nutzung von Elektromobilität, fordert der LCGB die Entwicklung eines interessanten staatlichen Beihilfeangebots, um nicht nur Privatpersonen, sondern auch juristische Personen zur Einrichtung von Ladestationen zu veranlassen. Darüber hinaus sollten aufgrund sozialer Kriterien finanzielle Anreize für den Kauf eines Elektrofahrzeugs und die Einrichtung von Ladesäulen geschaffen werden.

H Gleichbehandlung des privaten und des öffentlichen Sektors in Anbetracht der existenziellen Risiken

In Luxemburg wird der Grundsatz der Gleichbehandlung vor allem durch Ungleichbehandlungen zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor in Bezug auf Risiken aufgrund von Krankheit, Invalidität, Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit, sozialer Exklusion usw. beeinträchtigt

Ausgehend von dieser Feststellung verteidigt der LCGB den Grundsatz, dass jeder Bürger, der in Luxemburg arbeitet, Anspruch auf den Schutz seiner Existenz und der seiner Familie hat. Demgemäß fordert der LCGB die Regierung auf, der Ungleichbehandlung zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor auf dem Gebiet des Schutzes gegen die Risiken von Arbeitslosigkeit und Krankheit ein Ende zu setzen.

I Öffnung des Wahlrechts für die Parlamentswahlen für ausländische Einwohner

Die Regierung muss in Anbetracht des spürbaren demokratischen Defizits, das 47,3 % der in Luxemburg lebenden Bevölkerung hindert, sich an den Parlamentswahlen auf nationaler Ebene zu beteiligen, handeln. Eine breitere Öffnung des Wahlrechts ist dringend erforderlich, um die soziale Kohäsion zu stärken.

Für den LCGB ist die Öffnung des aktiven und passiven Wahlrechts für Bürger, die nicht im Besitz der luxemburgischen Staatsangehörigkeit sind, die einzige denkbare Lösung, um dem wachsenden demokratischen Defizit ein Ende zu bereiten und die Politik zugunsten und im Interesse der Arbeitnehmer des privaten Sektors auszugleichen. Konkret schlägt der LCGB vor, diese Öffnung an eine Wohnsitzfrist zu knüpfen, die mit derjenigen für den Erwerb der luxemburgischen Staatsbürgerschaft identisch ist.



3. Ein starkes Engagement zur Stärkung der Kaufkraft

Bereits vor der Gesundheitskrise haben sich die sozialen Ungleichheiten in Luxemburg verschärft. Die Kaufkraft der Haushalte wurde durch Einkommensverluste in der Folge des massiven Rückgriffs auf Kurzarbeit und der rasanten Inflation negativ beeinflusst. Die Stärkung der Kaufkraft ist daher ein Kernelement, um die Polykrisen zu bekämpfen, mit denen wir uns gegenwärtig konfrontiert sehen. In diesem Kontext spielt die Steuerpolitik weiterhin eine maßgebliche Rolle.

A Volle Beibehaltung des Indexes, der Anpassung des sozialen Mindestlohns und der Rentenanpassung

Zunächst möchte der LCGB betonen, dass er weiterhin seine Position hinsichtlich der Beibehaltung der vollen und regelmäßigen Indexierung der Gehälter und Sozialleistungen, einer regelmäßigen Anpassung des sozialen Mindestlohns und der uneingeschränkten Beibehaltung der Rentenanpassung verteidigt. Ferner fordert der LCGB eine Steuerpolitik zugunsten von Geringverdienern und der gesamten Mittelschicht.

B Steuerreform zugunsten von kleinen und mittleren Einkommen

Die Verringerung der Steuerlast der Steuerzahler wurde im Zuge unterschiedlicher Maßnahmen mit der Steuerreform, die am 1. Januar 2017 in Kraft trat, darunter unter anderem die Anpassung der Steuertabelle und des Steuerkredits für Alleinerziehende sowie die Erhöhung bestimmter Steuerabzüge und Steuervergünstigungen (Zusatzkranken- oder -altersversicherung, Bausparen, Hypothekenzinsen usw.) teilweise erreicht. Ein zusätzlicher Schritt wurde mit den steuerlichen Maßnahmen gemacht, die zum 1. Januar 2024 umgesetzt wurden (Anpassung der Steuertabelle in Höhe von 4 Indextranchen) und zum 1. Januar 2025 geplant sind (Anpassung der Steuertabelle in Höhe von 2,5 Indextranchen und Steuerermäßigung für Alleinerziehende sowie Steuerbefreiung des gesetzlichen Mindestlohns).

In diesem Zusammenhang sei darauf verwiesen, dass diese Maßnahmen in Anbetracht der gegenwärtigen Polykrisen unzureichend sind. Zusätzliche Anstrengungen sind erforderlich, um die Einkommenssteuer zu senken und somit die Kaufkraft der Steuerzahler zu erhöhen. Konkret fordert der LCGB die Regierung auf, sich einzusetzen für:

- » die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- » eine weitere Abflachung des Mittelstands buckels durch mehr Steuerstufen beziehungsweise einen höheren Spitzensteuersatz;
- » 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 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 Abschaffung der Steuerklasse 1a und die Zuweisung der Steuerklasse 2 an Alleinerziehende mitsamt einer Erhöhung der Steuergutschrift für Alleinerziehende (CIM);
- » die automatische Gewährung der Steuergutschrift für Alleinerziehende (CIM) (gegenwärtig handelt es sich um die einzige Steuergutschrift, die auf Antrag gewährt wird);
- » die Abschaffung des Grundsatzes einer Verringerung der CIM um 50 % im Fall von Unterhaltszahlungen (Unterhalts-, Betreuungs- Erziehungs- und Berufsausbildungskosten), die einen Betrag von 2.712 € pro Jahr (bzw. 226 € pro Monat) überschreiten, der dem Kind zugutekommt;
- » 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 erlittenen Wertverlustes;
- » die regelmäßige Erhöhung des Höchstbetrags für Schuldzinsen, Versicherungsbeiträge und -prämien.

Hinsichtlich der Ankündigung einer neuen Steuerreform durch die Regierung während der laufenden Legislaturperiode fordert der LCGB die Regierung auf, zunächst den Gesamteinfluss der Steuerreform 2017 zu analysieren, bevor eine neue grundlegende Überarbeitung des vorhandenen Rechtsrahmens in Angriff genommen wird. Konkret äußert der LCGB ernsthafte Zweifel an der Machbarkeit einer individuellen Besteuerung ohne Erhöhung der Steuerlast für viele Haushalte. Der LCGB lehnt jegliche Steuererhöhung durch eine allgemeine Individualbesteuerung ab.

Schließlich fordert der LCGB, dass eine etwaige Verringerung der Steuerlast der Unternehmen mit einer gleichwertigen Verringerung der steuerlichen Belastung der Haushalte und eindeutigen Verpflichtungen der Arbeitgeber zugunsten einer tripartiten Finanzierung der luxemburgischen Sozialversicherung einhergeht wird.

C Erhöhung des sozialen Mindestlohns über die Armutsgrenze hinaus

Obwohl der Bruttobetrag des sozialen Mindestlohns im Verlauf der vergangenen fünf Jahre spürbar erhöht wurde, bleiben diese Anpassungen unzureichend, um den Empfängern des sozialen Mindestlohns ein angemessenes Leben zu ermöglichen.

Um diesem Problem zu begegnen, entschied sich die Regierung für die vollständige Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns für nicht qualifizierte Arbeitnehmer im Zuge einer Erhöhung

der Steuergutschrift für den sozialen Mindestlohn (CCSS). In diesem Kontext fordert LCGB jedoch, dass die Beträge der Steuergutschrift für den sozialen Mindestlohn (CSSM) regelmäßig an Lebenshaltungskosten angepasst werden, um sicherzustellen, dass der soziale Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer steuerbefreit bleibt. In diesem Zusammenhang sollte auch über die Einführung einer ähnlichen Steuergutschrift für niedrige Renten nachgedacht werden.

D Verbesserung der 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 Erhöhung des Kindergeldes um mindestens 20 € pro Monat und Kind, um den Wertverlust seit 2006 auszugleichen;
- » die regelmäßige Anpassung der Familienleistungen durch die Indexierung aller Geld- und Sachleistungen (außerschulische Kinderbetreuung);
- » eine Überprüfung der Kriterien, auf deren Grundlage die Kinder des Ehepartners oder Lebensgefährten eines Grenzgängers Kindergeld beanspruchen können;
- » eine Überprüfung der gesetzlichen Definition des Familienmitglieds in Übereinstimmung mit dem Urteil des Europäischen

Gerichtshofs vom Mai 2024, um die diskriminierende Politik zu beenden, die Kinder vom Kindergeld ausschließt, die per Gerichtsbeschluss im Haushalt eines Grenzgängers untergebracht wurden;

- » 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.

E Verbesserung der finanziellen Unterstützung für Hochschulbildung

Die Ausbildung ist die wichtigste Grundlage für die zukünftige Entwicklung des Wirtschaftsstandorts Luxemburg. Eine gute Grundausbildung, Praktika und Studienbeihilfen sind daher Kernelemente, um allen Jugendlichen dieselben Bildungschancen einzuräumen.

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 15 Jahren:

- » die angebotene Finanzhilfe in Form eines Studendarlehens hat gegenüber der staatlich gewährten Studienbeihilfe an Bedeutung 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 nichtansässigen Studenten.



4. Ein starkes Engagement zur Sicherung der Existenzen

Im Kampf gegen Arbeitslosigkeit muss insbesondere die Politik der Aufrechterhaltung der Beschäftigung präventiver zu gestalten.

A Stärkung der Instrumente zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Im Kampf gegen Arbeitslosigkeit muss insbesondere die Politik der Aufrechterhaltung der Beschäftigung präventiver zu gestalten.

a. Ein präventiverer Ansatz bei der Aufrechterhaltung der Beschäftigung

Zunächst schlägt der LCGB ein konkretes Modell zur Sicherung der Berufslaufbahnen und zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung der Arbeitnehmer vor, insbesondere durch:

- » die Einrichtung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (Cellule de reclassement - CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen:

- Betreuung des Übergangs zur Digitalisierung insbesondere im Bereich der Umschulung und der damit erforderlichen Weiterbildungen;
- Weiterbildungsangebote, die Transfers zwischen Sektoren ermöglichen;
- Vorübergehendes Ausleihen von Arbeitskräften oder gemeinnützige Arbeiten;
- eine Vermittlung im Rahmen einer Beschäftigungsinitiative;
- Stärkung der Sozial- und Solidar-

wirtschaft, um neue Formen der Übernahme zu entwickeln, die sich nicht auf Beschäftigungsinitiativen beschränken;

- » die Vermittlung einer gemeinnützigen Arbeit für Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und denen es nicht gelingt, der durch die Digitalisierung bedingten technologischen Entwicklung zu folgen oder deren Arbeitsplatz in der Folge der Digitalisierung abgebaut wurde und die folglich keine oder kaum Beschäftigungs- oder Umschulungsperspektiven haben.

Der LCGB fordert fernerhin die nachstehenden Verbesserungen der vorhandenen Instrumente für die Aufrechterhaltung der Beschäftigung:

- » die Einführung gesetzlicher Garantien für die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in Anbetracht der technologischen Entwicklungen;
- » die Verpflichtung der Arbeitgeberseite, vor der etwaigen Verhandlung eines Sozialplans einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu verhandeln;
- » die Anpassung der Bedingungen für Kurzarbeit mit:
 - einer Erhöhung der Entschädigungsleistungen von 80 % auf 90 %;
 - einer Festsetzung eines Mindestentschädigungssatzes für Kurzarbeit auf den Betrag des sozialen Mindestlohns für nicht

qualifizierte Arbeitnehmer;

- eine Erhöhung des maximalen Leistungssatzes auf die beitragspflichtige Höchstgrenze: der 5-fache soziale Mindestlohn (13.188,96 € brutto am 1.1.2025) anstelle der gegenwärtigen Höchstgrenze entsprechend dem 2,5-fachen sozialen Mindestlohn (6.694,48 € brutto am 1.1.2025).
- » die Möglichkeit der Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts im Fall der Ablehnung von Verhandlungen, des Scheiterns der Verhandlung oder der Nichteinhaltung des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung mit Streikrecht im Fall der Nichteinigung;
- » die gesetzliche Verpflichtung, sicherzustellen, dass im Falle eines Wechsels des Auftragszuschlags die daraus resultierende überzählige Belegschaft mit all ihren Errungenschaften vom neuen Anbieter übernommen werden muss, um Entlassungen zu vermeiden.

b. Besserer Kündigungsschutz

Unbeschadet der aktuellen Herausforderungen in Verbindung mit den gegenwärtigen Polykrisen verteidigt der LCGB den Grundsatz, dass das Fehlen einer Beschäftigungssicherheit im Privatsektor die Einführung spezifischer Maßnahmen erfordert, um eine gewisse Stabilität im Berufsleben zu garantieren. In diesem Sinne fordert der LCGB einen erhöhten Schutz der Arbeitnehmer vor Kündigungen durch:

- » die Verpflichtung zur Rückzahlung staatlicher Finanzhilfen für Unternehmen, die Kündigungen veranlassen, da sie die Erarbeitung von Plänen zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und ggf. eines Sozialplans ablehnen;
- » die Überarbeitung der gesetzlichen Abfindungen und der Kündigungsfristen
- nach oben sowie der mit dem Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Verfahren;
- » die Gewährleistung der Einhaltung der besonderen Schutzfristen gegen Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen im Falle eines Unternehmenstransfers;
- » die gesetzliche Reglementierung von Arbeitsverträgen „mit mehreren Arbeitgebern“ innerhalb ein und derselben Gruppe. Diese Praxis weist eine zunehmende Tendenz auf und verursacht Verunsicherungen in Bezug auf den Auftraggeber, die Arbeitszeit, den Urlaub, die Wahlen der Personalvertreter usw.

c. Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Rahmen von Sozialplänen

In einer Zeit der Globalisierung siedeln sich die Entscheidungszentren einer großen Anzahl von im Großherzogtum Luxemburg niedergelassenen Unternehmen im Ausland an. Dies kann in Anbetracht der zahlreichen Sozialpläne, die im Anschluss an die Polykrisen seit 2020 angekündigt wurden, zu strategischen Entscheidungen führen, die für die luxemburgische Wirtschaft nachteilig sind.

Aufgrund der Probleme, die anlässlich der Verhandlungen der Sozialpläne immer wieder beobachtet werden, fordert der LCGB eine Verbesserung der Rechtsvorschriften in Verbindung mit Massenentlassungen:

- » das Recht der Gewerkschaften, die Aushandlung eines Sozialplans zu verlangen;
- » die Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über Massenentlassungen im Falle der Einstellung der Unternehmenstätigkeit 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.

d. Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Fall von Konkurs

Der Handlungsspielraum zur Vermeidung von Sozialplänen ist bereits sehr eingeschränkt, noch mehr gilt dies bei der Verhinderung von Insolvenzen.

Für den LCGB ist der soziale Aspekt im derzeitigen Insolvenzrecht am wenigsten ausgeprägt. Daher ist eine Überarbeitung der gegenwärtig in Luxemburg geltenden Rechtsvorschriften im Interesse der Arbeitnehmer erforderlich. Die Sicherung der Existenz und des Lebensstandards der Beschäftigten von insolventen Unternehmen kann nur durch eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen erreicht werden:

- » Anspruch auf Arbeitslosengeld ab dem 1. Tag des Konkurses;
- » Verbesserung der Bestimmungen über die Lohn- und Gehaltsforderungen insbesondere durch:
 - Anhebung der Obergrenze für besonders privilegierte Forderungen (derzeit 6 x sozialer Mindestlohn);
 - Ausweitung der 6 Monatsfrist mit Aufhebung der Bedingung des unmittelbaren Aufeinanderfolgens der Monate vor der Insolvenz;
- Berücksichtigung der Abfindung in den Forderungsberechnungen und des Superprivilegs;
- » Gleichstellung von Opfern einer Insolvenz mit Arbeitnehmern, die aus wirtschaftlichen Gründen entlassen wurden, insbesondere bei den gesetzlichen Abfindungen;
- » die Anwendung der Bedingungen der gesetzlichen Kündigungsfrist im Fall der Kündigung von Arbeitnehmern, die Opfer von Konkurs sind (gegenwärtig: Gehalt des lfd. Monats, Gehalt des Folgemonats und eine Entschädigung von 50 % der Kündigungsfrist, die der Arbeitnehmer im Fall der Kündigung beanspruchen könnte);
- » Abschaffung der gesetzlichen Abfindungsbegrenzung im Konkursfall für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit unter 5 Jahren.

B Abschaffung der 78-Wochen-Krankheitsgrenze

Aufgrund des unermüdligen Engagements des LCGB stellt die Ausweitung der gesetzlichen Grenze von 52 auf 78 Krankheitswochen zum 1. Januar 2019 eine Verbesserung dar, da sich damit die automatische Aufkündigung des Arbeitsvertrages von Arbeitnehmern im Privatsektor um 26 Wochen verschiebt. Das Grundproblem bleibt allerdings ungelöst, da ein schwerkranker Arbeitnehmer auch künftig Gefahr läuft, 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.

Solange diese gesetzliche Bestimmung aufrechterhalten wird, läuft der schwerkranke Arbeitnehmer Gefahr, dass sein Arbeitsvertrag nach Ablauf der 78 Wochen Krankheit automatisch gekündigt wird und er aufgrund eines gesetzlichen Mechanismus in die Prekarität gerät. Aus diesem Grund kämpft der LCGB für:

- » die Aufhebung 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;
- » keine Zählung der Krankheitstage ab dem Zeitpunkt der Anrufung der Gemischten Kommission, solange die gesetzliche Höchstgrenze von 78 Krankheitswochen besteht;
- » Immunsierung jedes Tages der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit bei der Berechnung der 78 Krankheitswochen, solange diese gesetzliche Grenze besteht.

C Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung

In Anbetracht einer großen Anzahl wiederkehrender Probleme beim Zugang zur beruflichen Wiedereingliederung und der Berechnung des Lohnausgleichs bzw. der Zuweisung der beruflichen Übergangsgütung wurde der Rechtsrahmen 2020 reformiert. Trotz bestimmter Verbesserungen sieht sich der LCGB veranlasst, zusätzliche Anpassungen des Rechtsrahmens zu fordern, um ein für alle Mal eine strikte Gleichstellung der auf interner Ebene wiedereingegliederten Arbeitnehmern mit den nicht-wiedereingegliederten Arbeitnehmern zu garantieren, insbesondere durch:

- » die Anrufung der Gemischten Kommission ausschließlich durch den Arbeitsmediziner im Falle der Nichteignung für die zuletzt ausgeübte Tätigkeit;
- » bei Langzeiterkrankung keine Zählung der Krankheitstage ab dem Zeitpunkt der Anrufung der Gemischten Kommission, solange die gesetzliche Höchstgrenze von 78 Krankheitswochen besteht;
- » die Weiterzahlung des Gehalts durch den Arbeitgeber bis zum Wiedereingliederungsbeschluss des Arbeitnehmers, der zwar als arbeitsfähig betrachtet wird, aber nicht in der Lage ist, seine letzte Stelle erneut zu besetzen; der Arbeitgeber hat Anspruch auf eine allumfassende Erstattung durch den Beschäftigungsfonds;
- » im Falle einer internen Wiedereingliederung, 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. Etwaige Unterschiede in Verbindung mit Arbeitseinschränkungen des Arbeitnehmers werden direkt vom Beschäftigungsfond erstattet;

- » im Falle einer externen Wiedereingliederung, Recht des Arbeitnehmers auf eine berufliche Übergangsgütung ohne be-

sondere Auflagen, sobald der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung endet;

- » das Recht des Arbeitnehmers auf eine Invaliden- oder Altersrente nach einer Dauer der externen Wiedereingliederung von 2 Jahren.

D Verbesserung der Modalitäten bei Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederungshilfe

Bereits vor der Corona-Krise erreichte die Langzeitarbeitslosigkeit (Arbeitssuchende, die seit mehr als 12 Monaten eingeschrieben sind) mit 7.644 Personen und damit 42 % der Arbeitssuchenden, die im Februar 2020 bei der ADEM eingeschrieben waren, ein hohes Niveau. Dieser Trend hat sich im Verlauf der Covid19-Pandemie akzentuiert, und seither ist die Langzeitarbeitslosigkeit nur leicht auf 40 % im Dezember 2024 zurückgegangen (7.816 Langzeitarbeitslose von 19.532 bei ADEM registrierten ortsansässigen Arbeitssuchenden). Im Kampf gegen die Langzeitarbeitslosigkeit müssen die Zuteilungsbedingungen und die Modalitäten der Arbeitslosigkeit und der Wiedereingliederungshilfe geändert werden.

a. Allgemeingültige Anpassungen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit

Der LCGB fordert insbesondere:

- » die Verbesserung des Arbeitslosengeldes, indem 90 % des letzten Gehalts während des gesamten Leistungszeitraums gewährt werden, wobei die Obergrenze die Beitragsbemessungsgrenze ist (derzeit das 5-fache des sozialen Mindestlohns);
- » die Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf 24 Monate mit einer gezielten Weiterbildung des Arbeitslosen während der Arbeitssuche;
- » der Anspruch des Arbeitssuchenden auf eine Wiedereingliederungsmaßnahme nach der Beendigung des Entschädigungszeitraums;
- » die gesetzliche Verpflichtung der ADEM, für jeden Arbeitssuchenden eine Kompetenzerfassung zu erstellen.

b. Spezifische Anpassungen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Im Vergleich zur Lage vor dem Lockdown Mitte März 2020 bleibt die Anzahl der Arbeitssuchenden, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, mit 1/5 der gebietsansässigen und bei der ADEM eingeschriebenen Arbeitssuchenden stabil auf dem besorgniserregenden Niveau.

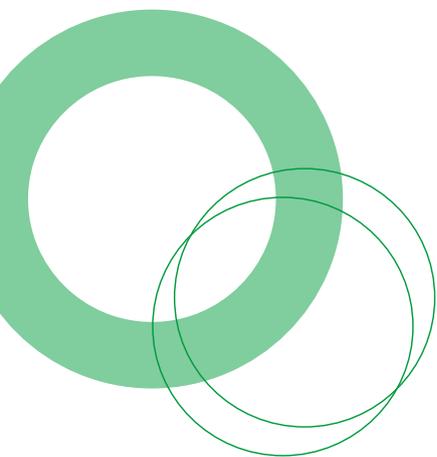
Um die Jugendarbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen, fordert der LCGB die nachstehenden spezifischen Maßnahmen:

- » das Recht aller Arbeitssuchenden ohne Alterskriterium auf eine Einstellungshilfe, ein Berufsbildungspraktikum, einen Wiedereinstiegsvertrag (CRE) oder Wiedereingliederungshilfe;
- » die Überarbeitung der Modalitäten für Berufseinführungsverträge (CIE) und der Berufsförderungsverträge (CAE), um sie für die Unternehmen attraktiver zu machen und jungen Menschen, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nach der Beendigung dieser speziellen Verträge Einstellungs-garantien im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrags (CDI) zu geben;
- » die Einrichtung eines bedarfsgerechten Schulungsangebots für junge Arbeitssuchende, die das 30. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, um eine schnellstmögliche Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, neue Kompetenzen zu erwerben und umzuschulen.

c. Verbesserungen bei der Wiedereingliederungshilfe

Die Voraussetzungen für die Wiedereingliederungshilfe wurden mit dem Inkrafttreten einer Reform im Jahr 2018 zu Ungunsten der Arbeitnehmer geändert. Um die negativen Auswirkungen dieser Reform für die Arbeitnehmer abzuschwächen und im Interesse der Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im gegenwärtigen Kontext der Polykrisen fordert der LCGB:

- » die Abschaffung jeglicher Altersbedingungen;
- » den unterschiedslosen und in Bezug auf die Laufzeit des Arbeitsvertrags bedingungslosen Anspruch auf die Wiedereingliederungshilfe für unbefristet und befristet beschäftigte Arbeitnehmer;
- » die gesetzliche Garantie eines bedingungslosen Anspruchs auf die Wiedereingliederungshilfe binnen 48 Monaten;
- » einen verbindlichen Rechtsrahmen für den Arbeitgeber damit in jedem Fall 90 % der vorangegangenen Entlohnung des Empfängers der Wiedereingliederungshilfe gewährleistet ist.





5. Ein starkes Engagement für den Schutz der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung

Angesichts der technologischen Entwicklungen, die wir in den vergangenen Jahren beobachten konnten, ist die Digitalisierung keine neue Erscheinung, sondern eine Realität, die die Welt, in der wir heute leben bereits spürbar beeinflusst. Da die Digitalisierung unter der Bedingung eines angemessenen Rahmens neue Möglichkeiten bieten kann, setzt sich der LCGB für eine menschliche und soziale Begleitung der Digitalisierung in all ihren Facetten ein.

A Die menschliche Gestaltung der künstlichen Intelligenz in der Arbeitswelt

Die neuen Möglichkeiten, die die künstliche Intelligenz (KI) bietet, bringen eine Reihe von zusätzlichen Chancen und Herausforderungen mit sich. Die jüngsten Diskussionen rund um den Chatbot ChatGPT und seine Fähigkeit als KI-Textgenerator sowie sein Einfluss auf den Bildungsbereich und auf redaktionelle Berufe sind nur die Spitze des Eisbergs.

In Anbetracht der unzähligen Möglichkeiten, die mit der KI geboten werden, muss schon jetzt der potenzielle Einfluss der KI auf die Arbeitsbeziehungen hinterfragt werden. Für den LCGB ist es insbesondere wichtig sicherzustellen, dass die mit der KI gebotene Technologie nicht mit einer Verschlechterung des vorhandenen sozialen Schutzes oder einer Infragestellung der Grundrechte einhergeht.

Für eine humane Gestaltung des Einsatzes der künstlichen Intelligenz fordert der LCGB:

- » eine gesetzliche Definition der künstlichen Intelligenz (KI), die umfassend ist und gemäß dem Grundsatz „Die KI ist, was wir für KI halten“;
- » den Schutz der Rechte der Arbeitnehmer (z.B. keine mit KI automatisierte Einstellung oder Kündigung);
- » eine breite Diskussion im Rahmen eines strukturierten tripartiten Sozialdialogs (z.B. im Wirtschafts- und Sozialrat oder im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung);
- » Transparenz in Bezug auf die Funktionsweise und Benutzung einer KI (z.B. Verpflichtung zur Information der Arbeitnehmer über den Einsatz einer KI);
- » die Risikobewertung einer KI unter Einbeziehung der Personalvertreter vor einer etwaigen Benutzung eines KI-Systems;
- » das Verbot der Benutzung von Hochrisiko-KI bzw. von Systemen, die über individuelle Maßnahmen in Bezug auf die Belegschaft insbesondere zum Zwecke der Überwachung, der Bewertung oder der Auswahl von Arbeitnehmern entscheiden;
- » die Definition der Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers beim Einsatz einer KI (analog zu den geltenden Rechtsvorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz);
- » die Überarbeitung der Rechtsvorschriften zur Mitbestimmung in den Unternehmen, um den Grundsatz der gemeinsamen Entscheidung des Arbeitgebers und der Arbeitnehmervertreter über den Rückgriff auf KI-Systeme aufzunehmen;
- » das Angebot von Aus- und Weiterbildungen auf dem Gebiet der Anwendung und der Funktionsweise der KI-Systeme im Unternehmen;
- » die gerechte Umverteilung der Produktivitätsgewinne, die mit der KI erzielt werden können;
- » die Einführung einer Steuer auf die KI-Anwendungen, zum Zwecke der Bekämpfung des Ersatzes von Arbeitsplätzen durch Softwares und Schaffung einer Finanzierungsquelle für die Sozialversicherungen;
- » menschliches Handeln und die Überwachung durch den Menschen müssen bei jeder KI-Anwendung Vorrang haben.

B Reglementierung der Arbeit über digitale Plattformen

Da die Digitalisierung neue Arbeitsformen mit sich bringt, sehen sich die Arbeitnehmer mehr und mehr unbekannteren Herausforderungen gegenüber, die nach Auffassung des LCGB die Anpassung des gegenwärtigen Rechtsrahmens unverzichtbar machen.

Essenslieferdienste wie WeDely, digitale Reinigungsunternehmen wie Batmaid sowie die Eroberung des Markts durch Mobilitätsplattformen wie Uber und die Ankündigung der Niederlassung von Bolt in Luxemburg oder auch die Einführung des luxemburgischen On-Demand-Service LetzRide sind Beispiele, die die notwendige Anpassung des Rechtsrahmens belegen, um die sozialen Errungenschaften und das Arbeitsrecht für Arbeitnehmer digitaler Plattformen zu schützen. In diesem Kontext fordert der LCGB:

- » eine neue Definition des Begriffs des Arbeitnehmers, um klar zwischen einem abhängigen und einem selbstständigen Beschäftigungsverhältnis zu unterscheiden;
- » eine neue Definition des Arbeitsvertrags auf der Basis von mindestens drei Kriterien (Weisungsgebundenheit, Arbeitsleistung und Entgeltzahlung);
- » die Beibehaltung des unbefristeten Arbeitsvertrags als Standardvertrag;
- » die Beibehaltung der gesetzlichen Beschränkung von Verlängerungen von befristeten Arbeitsverträgen;
- » eine klarere und genauere Reglementierung der sozialen Rechte und des gesetzlichen Schutzes von Plattform-Arbeitnehmern;
- » 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 genauen Rechtsrahmens für die Sharing Economy, um eine Vervielfachung der Scheinselbstständigen zu vermeiden (Uber-Phänomen, über eine Plattform eingestellte Reinigungskräfte);
- » die Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung mit garantiertem Zugang für die neuen Arbeitsformen;
- » die Klärung der Haftung für Unfälle bei zunehmend automatisierten Arbeitsplätzen (z.B. autonomes Fahrzeug).

C Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer

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;
- » die Verabschiedung eines strengen Rechtsrahmens zur Sammlung, Speicherung und Nutzung von digitalen Daten (z.B. Fahrzeugortung, Anruflisten);
- » im Rahmen der Videoüberwachung am Arbeitsplatz Wiedereinführung der vorherigen Genehmigung durch die Nationale Kommission für Datenschutz (CNPD), die die Verarbeitung und die maximale Aufbewahrungsdauer der Daten zum Zeitpunkt der Genehmigung festgelegt;
- » die Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die für die Ausübung seiner Arbeit erforderlichen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen.

D Bekämpfung des digitalen Bruchs durch Ausbildung auf allen Ebenen

Die Digitalisierung schreitet zügig voran, und es besteht die Gefahr, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen (Senioren, Menschen mit Behinderung, Menschen, die nicht über die erforderlichen Kompetenzen verfügen oder über begrenzte finanzielle Mittel verfügen, um die erforderliche IT-Ausstattung zu kaufen) dieser Entwicklung nicht folgen können. In Anbetracht dieses realen Risikos eines digitalen Bruchs fordert der LCGB eine menschliche und soziale Begleitung der Digitalisierung durch ein echtes Recht auf Weiterbildung des Arbeitnehmers. Konkret fordert der LCGB:

- » die Umsetzung von Maßnahmen, die es ermöglichen, den digitalen Bruch in unserer Gesellschaft zu vermeiden;
- » die Umsetzung allumfassender und verständlicher Informationskampagnen, um existenzielle Unsicherheiten und Befürchtungen entgegenzuwirken;
- » eine gezielte Informationspolitik aller relevanten gesellschaftlichen Akteure;
- » die Förderung der digitalen und informationstechnischen Grundkenntnisse durch berufliche Aus- und Weiterbildung und Vermittlung des Know-how an alle Altersgruppen und Kompetenzebenen;
- » die Bekämpfung des digitalen Analphabetismus über ein breiteres Schulungsangebot, damit sich die Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplatz anpassen können und ihre Arbeit behalten können;
- » ein Recht auf Weiterbildung für jeden Arbeitnehmer.

Um die Entstehung neuer sozialer Ungleichheiten aufgrund der Digitalisierung zu vermeiden, müssen insbesondere die Grundausbildungen angepasst und jungen Menschen ein problemloser Einstieg ins Berufsleben ermöglicht werden. Der LCGB fordert daher:

- » eine Bildungspolitik, in deren Rahmen die Primär-, Sekundär- und Postsekundärbildung weitergehend auf einer guten Grund- und Praxisausbildung basiert, die in der Folge eine bessere Integration auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht;
- » eine verstärkte Begleitung von Schülern mit Lernproblemen, um schulisches Versagen wirksam zu bekämpfen und der jungen Generation die Erlangung eines Schulabschlusses zu garantieren, der sie in die Lage versetzt, später auf dem Arbeitsmarkt eine qualitativ hochwertige Ausbildung zu absolvieren.



6. Ein starkes Engagement für die Verbesserung der beruflichen Weiterbildung

Angesichts des permanenten Wandels unserer Gesellschaft ist der LCGB der Ansicht, dass die allgemeine und spezifische Weiterbildung angesichts des technologischen Wandels in den Unternehmen stärker betont werden muss, um den Erhalt von Arbeitsplätzen zu gewährleisten und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

A Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung

Mit der Einführung eines echten Rechts auf Weiterbildung werden die Arbeitnehmer in die Lage versetzt, ihre Qualifikationen zu aktualisieren. Für Arbeitssuchende wird damit die Möglichkeit geboten, neue Kompetenzen zu erwerben, um die erneute Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen oder im Rahmen einer Umschulung einen neuen Beruf zu erlernen. Konkret fordert der LCGB:

- » die Finanzierung einer Sabbatperiode für den Arbeitnehmer, um sich neu zu qualifizieren oder umzuschulen;
- » die Einrichtung eines Zentralverzeichnisses im Interesse einer besseren Strukturierung des Kursangebots in seiner Gesamtheit und seiner gezielten Ausrichtung in Abhängigkeit vom Bedarf der betreffenden Personen;
- » 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 Entwicklung von Strategien und Mitteln, die es jedem Arbeitnehmer ermöglichen, im Interesse seines Schulungsbedarfs eine Bilanz anzufertigen;
- » die Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse jedes Mitarbeiters bei der Festlegung der Ausbildungspläne;
- » eine positive Haltung in Verbindung mit Anträgen auf einen verlängerten Bildungsurlaub;
- » die Förderung der Unterzeichnung von Vereinbarungen für die weitestgehende automatische Anerkennung von Abschlüssen, Qualifikationen und des Dienstalters.

B Stärkung des individuellen Bildungsurlaubs

Über einen Zeitraum von 2 Jahren beträgt die maximale Anzahl der Bildungsurlaubstage derzeit 20 Tage (80 Tage während der gesamten beruflichen Laufbahn). Um die Weiterbildung attraktiver zu machen, fordert der LCGB die Erweiterung des individuellen Bildungsurlaubs auf 80 Stunden pro Jahr unter Berücksichtigung einer Obergrenze von 640 Stunden.

C Förderung der Lehrausbildung und der innerbetrieblichen Weiterbildung

Zum Zwecke der Förderung der Lehrausbildung und der innerbetrieblichen Weiterbildung fordert der LCGB:

- » die Wiederbelebung des dualen Ausbildungssystems (sowohl in der Berufsschule als auch im Unternehmen absolvierte Ausbildung);
- » die Einrichtung einer oder mehrerer branchenbezogener Ausbildungsstrukturen, die einen Orientierungsrahmen bieten und dem Staat ermöglichen, aktiv als Partner der Unternehmen mitzuwirken und seine gesellschaftliche Verantwortung zu erfüllen;
- » die Anpassung der vorhandenen Weiterbildungen auf allen Ebenen mit einer umfassenderen staatlichen finanziellen Unterstützung (innerbetriebliche Weiterbildung).

D Recht des Arbeitnehmers auf Qualifikation

Während die Unternehmen und die Personaldelegierten derzeit die internen Schulungspläne erarbeitet, schlägt der LCGB vor, in der Zukunft die obligatorische Erarbeitung von Qualifikationsplänen einzuplanen, die den Arbeitnehmern berufliche Entwicklungsperspektiven bieten.

E Erleichterung der Anerkennung der Berufserfahrung (VAE)

Um der Berufserfahrung einen Wert zuzuerkennen, werden Unternehmen und Arbeitnehmervertreter aufgefordert, die Gesamtheit ihrer Arbeitnehmer mit dem System der Anerkennung der Berufserfahrung (Validation des acquis de l'expérience - VAE) vertraut zu machen, und angeregt, sie im Rahmen dieses individuellen Verfahrens zu unterstützen.

Für den LCGB ist es von besonderer Bedeutung, Bewertungssysteme zu fördern, die die Gesamtheit der Kompetenzen und Kenntnisse eines Individuums berücksichtigen, wobei die Art und Weise des Wissenserwerbs oder der Ort eine untergeordnete

Rolle spielen. Die Anerkennung der Berufserfahrung ist ferner in den Schulungs- / Qualifikationsplan des Unternehmens zu integrieren.

Darüber hinaus sollten die gegenwärtigen Anerkennungsverfahren und -instrumente

erleichtert und angepasst sowie in diesem Rahmen auch die Formulare für Antragstellende Arbeitnehmer vereinfacht werden, damit die Sprachkenntnisse und die Grundausbildung dem Antrag nicht von vornherein hinderlich sind.

F Förderung des Sprachurlaubs

Der LCGB ist der Auffassung, dass neben der eigentlichen beruflichen Weiterbildung der Rückgriff auf Sprachurlaub gefördert werden muss, der es Arbeitnehmern unterschiedlicher Nationalitäten ermöglicht, die luxemburgische Sprache zu erlernen oder ihre Kenntnisse der luxemburgischen Sprache zu verbessern und damit ihre Integration in der luxemburgischen Gesellschaft zu erleichtern.

Zur Erleichterung der Integration von Personen, die aus fernen Ländern kommen, rechtfertigt es sich ferner, über eine Erweiterung des Sprachurlaubs auf andere Amtssprachen des Landes nachzudenken.





7. Ein starkes Engagement für die Anpassung der Arbeitszeit

Heutzutage ist die Zeit ein wertvolles Gut. Auf der einen Seite beschleunigt die Digitalisierung die Prozesse sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld. Auf der anderen Seite sieht sich die Mehrzahl der Paare gezwungen, beide auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein, um für die Bedürfnisse ihrer Familien aufzukommen, ohne dabei die Alleinerziehenden zu vergessen, die sich mit spezifischen organisatorischen Zwängen konfrontiert sehen. In Anbetracht dieses wachsenden Bedarfs, das Privatleben mit dem Berufsleben zu vereinbaren, ist die Frage der Organisation und der Dauer der Arbeitszeit eine zentrale Frage unserer Gesellschaft geworden.

A Reform des Rechtsrahmens

Für den LCGB sind mehrere Anpassungen des Rechtsrahmens bezüglich der Arbeitszeitorganisation mit Festlegung und Änderung der Referenzperiode und des Arbeitsorganisationsplans (POT) erforderlich. Der LCGB ist der Ansicht, dass die innerbetriebliche Arbeitszeitorganisation im Zuge der Mitbestimmung erfolgen muss und bestimmte Grundsätze im Arbeitsgesetzbuch zu verankern sind:

- » eine Erhöhung der gesetzlichen Referenzperiode (1 Monat) kann einzig im Rahmen der Verhandlung eines Kollektivvertrags oder einer Vereinbarung im Rahmen eines branchenübergreifenden Sozialdialogs erfolgen;
- » die Verhandlungen für die Gestaltung einer spezifischen Referenzperiode für ein Unternehmen, das nicht in den Anwendungsbereich des Branchenkollektivvertrags fällt, muss auf Ebene der paritätischen Kommission erfolgen;
- » die Arbeitsorganisationspläne, ihr Inhalt, ihre Dauer und ihre Laufzeit müssen nach dem Grundsatz der Mitbestimmung zwischen dem Arbeitgeber einerseits und den Vertretern der Personaldelegation und ihren Gewerkschaftsorganisationen andererseits verhandelt und definiert werden.

Fernerhin fordert der LCGB eine neue Definition der Überstunden unter Beachtung der folgenden Prinzipien:

- » der Begriffe der Unvorhersehbarkeit oder der höheren Gewalt sind in diesem Kontext unzulässig;
- » dringende und für die Weiterführung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens unverzichtbare Leistungen, die eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit mit sich bringen, müssen als Überstunden berücksichtigt werden;
- » die dem Arbeitgeber für die Information über die Änderung der Arbeitszeitorganisation eingeräumte Frist muss Gegenstand einer innerbetrieblichen Verhandlung sein (Kollektivvertrag, untergeordnete Vereinbarung oder Delegation);
- » die Definition jeder freien Stunde, die zum Ende der Referenzperiode nicht als Überstunde beansprucht wurde, muss je nach Wahl des Arbeitnehmers vergütet oder ausgeglichen werden.

B Entwicklung neuer Modelle zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

In Anbetracht der Veränderungen im Leben jedes Einzelnen und der Notwendigkeit, das Privatleben mit dem Berufsleben zu vereinen, ist Zeit ein wertvolles Gut geworden. Die Vereinbarkeit ist einzig durch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit zugunsten der Arbeitnehmer möglich. In diesem Kontext fordert der LCGB:

- » das Recht auf Teilzeitarbeit und Rückkehr zur Vollbeschäftigung, das im Arbeitsgesetzbuch zu verankern ist und einschränkungslos allen Arbeitnehmern zu gewähren ist, die in Unternehmen mit zumindest 50 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Für die anderen Arbeitnehmern soll das Recht auf Teilzeitarbeit einzig im Fall der Betreuung von Kindern oder der Pflege eines Familienmitglieds anwendbar. Im letzteren Fall ist es erforderlich, die Zahlung der Rentenversicherungsbeiträge für die nicht geleisteten Stunden durch den Staat einzuplanen;
- » im Sinne des Rechts auf Teilzeitarbeit
 - die Aufhebung der Bedingung der Zustimmung des Arbeitgebers für den Anspruch auf Elternteilzeit;
 - » die allgemeine Anwendung gleitender Arbeitszeiten und Entwicklung neuer Formen für eine praktische Umsetzung;
 - » die Entwicklung neuer Modelle zur Arbeitszeitreduzierung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Vorstellungen der Arbeitnehmer;
 - » Garantien für eine ordnungsgemäße Erfassung der Arbeitszeit und umfassendere Kontrolle der neuen Arbeitsorganisationsmodelle und „atypischer“ Arbeitszeiten, um insbesondere die Gesundheit der betreffenden Arbeitnehmer zu schützen;
- » ein schrittweiser Übergang vom aktiven Leben zum Ruhestand durch neue Formen der Altersteilzeit oder der Möglichkeit eines schrittweisen Eintritts in den Ruhestand;
- » die Überarbeitung der Steuerabkommen mit den Nachbarländern, um die Regeln für die Besteuerung von Grenzgängern im Fall der Telearbeit zu lockern;
- » die Verhandlung über eine Abweichung von den geltenden Sozialversicherungsvorschriften, um die Telearbeit der Grenzgänger zu erleichtern.

C Verkürzung der Arbeitszeit durch Umverteilung der Produktivitätsgewinne, die durch Digitalisierung oder künstliche Intelligenz erzielt werden

Langfristig müssen Produktivitätsgewinne und insbesondere die Gewinne, die durch Digitalisierung bzw. den Einsatz von künstlicher Intelligenz erzielt werden, der Arbeitszeitreduzierung dienen. Konkret fordert der LCGB auf diesem Gebiet:

- » eine allgemeine Arbeitszeitreduzierung für die Arbeitnehmer aufgrund der Produktivitätsgewinne, die durch Digitalisierung bzw. künstliche Intelligenz erzielt werden;
- » die Wahl des Arbeitnehmers zwischen einer linearen Gehaltserhöhung oder einer gleichwertigen Arbeitszeitreduzierung;
- » Entwicklung neuer Modelle für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

D Stärkung der Zeitsparkonten (CET)

Die Zeitsparkonten, die mit dem Gesetz vom 12. April 2019 im Privatsektor eingeführt wurden, sind eine innovative Maßnahme, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, eine größere Flexibilität zu beanspruchen und eine bessere Work-Life-Balance zu gewährleisten.

In diesem Kontext fordert der LCGB eine Überarbeitung dieses Gesetzes, indem das Recht jedes Arbeitnehmers im Privatsektor auf ein Zeitsparkonten unabhängig vom Dienstalster im Arbeitsgesetzbuch verankert wird. Das von Rechts wegen vorgesehene Grundmodell kann selbstverständlich jederzeit durch Verhandlung zwischen den Sozialpartnern verbessert werden.

E Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Bedürfnisse

Seit 2013 wurden die Elternzeit, der Sonderurlaub und der Urlaub aus familiären Gründen nach und nach reformiert. Die Auswirkungen dieser Reformen waren sowohl positiv als auch negativ für die Arbeiter, sodass der LCGB eine Reihe von Verbesserungen des Rechtsrahmens fordert. Allgemein fordert der LCGB wirksame Lösungen für eine bessere Gestaltung der Arbeitszeit der Arbeitnehmer aller Branchen:

a. Gesetzlicher Sonderurlaub

Auf Ebene des gesetzlichen Urlaubs aus außerordentlichen Gründen fordert der LCGB:

- » die Anwendung derselben Anzahl von Sonderurlaubstagen im Fall der Eheschließung für eine Partnerschaft;
- » die Aufhebung der Beschränkung auf 2 Tage Sonderurlaub für den Umzug auf einen Zeitraum von 3 Jahren;
- » eine allgemeine Reform des Sonderurlaubs im Fall des Todes eines Familienmitglieds mit:
 - 5 Tagen für einen Verwandten oder Angehörigen 1. Grades;
 - 2 Tagen für einen Verwandten oder Angehörigen 2. Grades.

Der LCGB ist ferner der Auffassung, dass die Dauer des Urlaubs aufgrund höherer Gewalt in Verbindung mit dringlichen und unvorhersehbaren familiären Gründen, der im Jahre 2023 eingeführt wurde, mit einem Tag für einen Beschäftigungszeitraum von 12 Monaten unzureichend ist. Vergleichsweise beträgt der Urlaub aus familiären Gründen aufgrund eines Krankenhausaufenthalts von Kindern im Alter zwischen 12 und 18 Jahren 5 Tage. Daher fordert der LCGB die Erweiterung des Urlaubs aufgrund höherer Gewalt in Verbindung mit dringlichen und unvorhersehbaren familiären Gründen auf 5 Tage jährlich.

b. Urlaub aus familiären Gründen

In Verbindung mit dem Urlaub aus familiären Gründen fordert der LCGB:

- » die gesetzliche Verallgemeinerung des Sozialurlaubs;
- » die Möglichkeit der Übertragung der Tage, die im Verlauf der ersten Altersgruppe (0-4 Jahre) nicht in Anspruch genommen wurden, auf die zweite Altersgruppe (5-12 Jahre);
- » die Gewährung des Urlaubs aus familiären Gründen in Form einer Gesamtdauer von 60 Tagen pro Haushalt, damit Alleinerziehende dieselbe Anzahl von Urlaubstagen beanspruchen können wie Paare mit Kindern.

c. Elternurlaub

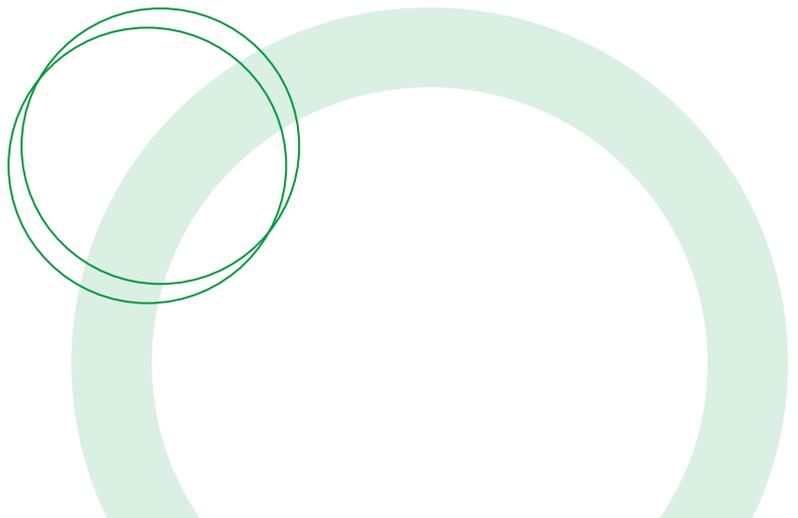
Auch wenn die Reform des Elternurlaubs die familienpolitische Maßnahme ist, die den positivsten Einfluss für die Arbeitnehmer hat, machen mehrere wiederkehrende Probleme eine punktuelle Anpassung der Rechtsvorschriften erforderlich:

- » im Kontext des Rechts auf Teilzeitarbeit, die Einführung eines Rechts des Arbeitnehmers auf flexible Formen des Elternurlaubs, ohne dass dies systematisch der Genehmigung des Arbeitgebers untergeordnet wird;
- » das Recht des Arbeitnehmers auf den 1. Elternurlaub ohne die Verpflichtung zur Einholung einer schriftlichen Genehmigung des Arbeitgebers und ggf. Einführung von Sanktionen für den Arbeitgeber, der es ablehnt, seine Genehmigung für den 1. Elternzeit zu erteilen;
- » die Überarbeitung 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;
- » das Recht der Arbeitnehmer, deren Unternehmen im Verlauf ihren Elternurlaub Konkurs angemeldet hat, zu einem späteren Zeitpunkt die nicht in Anspruch genommene Restelternzeit geltend zu machen;
- » der Kündigungsschutz des Arbeitnehmers ab dem Tag des Antrags auf Elternurlaub (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).

d. Schrittweiser Renteneintritt

Auch wenn die Altersteilzeit mit dem Gesetz vom 30. November 2017 überarbeitet wurde, um diese attraktiver zu machen, haben die Arbeitnehmer des Privatsektors noch immer kein Recht auf Altersteilzeit. Diesbezüglich fordert der LCGB:

- » das Recht auf den schrittweisen Renteneintritt ab einem Alter von 57 Jahren, um den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu bieten, teilweise im Ruhestand und weiterhin teilweise auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein, was ferner die Weitergabe des Know-how ermöglicht und gleichermaßen eine längere Präsenz der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt garantiert;
- » die Festlegung der genauen Modalitäten der Arbeitszeitreduzierung im Fall eines schrittweisen Renteneintritts, die innerbetrieblich zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber erfolgen muss;
- » die Festlegung des Betrags beim schrittweisen Renteneintritt auf der Basis einer vorläufigen berechneten Rente entsprechend der Ansprüche zum Zeitpunkt des Antrags;
- » die Weiterzahlung der Sozialversicherungsbeiträge bei Teilzeitbeschäftigung;
- » die Neuberechnung der endgültigen Rente am Ende des schrittweisen Renteneintritts entsprechend den erworbenen Ansprüchen beim Altersrenteneintritt.





8. Ein starkes Engagement für die Stärkung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

In Anbetracht des konstanten Wandels der Arbeitswelt (z.B. neue Arbeitsweisen, zunehmender Stress bei der Arbeit und damit verbundene Krankheit wie Burnout, die Zunahme von Mobbing am Arbeitsplatz) ist eine Anpassung der vorhandenen Strukturen und Instrumente erforderlich, um eine Multidisziplinarität zu garantieren und die gegenwärtigen Rechtsvorschriften auf dem Gebiet der Gesundheit am Arbeitsplatz zu reformieren.

A Ergonomische Analyse der Arbeit

Die Ausstattung des Arbeitsplatzes, die Gesundheit und das Wohlbefinden des Arbeitnehmers im digitalen Zeitalter sind für LCGB ebenfalls maßgebliche Faktoren. Die Vielzahl der unterschiedlichen Bildschirme, Mobiltelefone und persönlicher digitaler Assistenten kann sich auf die Arbeitsumgebung und den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers auswirken. Darüber hinaus wird ein Großteil der Arbeitnehmer in einem „Open Space“ arbeiten und nicht mehr in einem Einzelbüro, sondern in „Co-working“ Räumen oder als Telearbeiter 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.

B Entwicklung von Instrumenten zur Verbesserung der Arbeitssicherheit

In den vergangenen Jahren ermöglichten es zahlreiche Initiativen sowohl auf Ebene des Unternehmens als auch auf gesetzgeberischer Grundlage, das Bewusstsein der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu stärken, was zu einer Verbesserung der Sicherheitsergebnisse führte.

Trotzdem kommt es trotz der Anstrengungen der betroffenen Akteure weiterhin zu Arbeitsunfällen. Ein Arbeitsunfall ist zumeist das Ergebnis einer mangelnden Verwaltung oder Koordinierung. Eine ordnungsgemäße Verwaltung erfordert tatsächlich den optimalen Einsatz aller auf technischer und personeller Ebene verfügbaren Ressourcen.

Die Sicherheit am Arbeitsplatz muss garantiert werden, um den Schutz und die Gesundheit der Arbeitnehmer bei gleichzeitiger Verbesserung ihrer Motivation zu gewährleisten. Mit dem „Null-Unfall-Ziel“ sind die Arbeitsstruktur und die Produktionsetappen so zu gestalten, dass die Häufigkeitsrate und der Schweregrad zu Null tendieren.

Im Interesse der Wahrung der Arbeitssicherheit beabsichtigt LCGB:

- » die ordnungsgemäße Anwendung der Rechtsvorschriften über die Arbeitssicherheit zu überwachen;
- » sämtliche Begleitmaßnahmen zu fördern, die auf eine Ergänzung, Verbesserung und Unterstützung der Rechtsvorschriften abzielen;
- » die Sicherheitsziele zu unterstützen, indem die Motivation und die Eigeninitiative des Arbeitnehmers gefördert wird;
- » die regelmäßige Aktualisierung der Verfahren zu fordern;
- » die Einführung von Sicherheits- und Ergonomieverfahren im täglichen Arbeitsprozess zu fördern;
- » die Anwendung und Überwachung der Verfahren zu überwachen;
- » Sensibilisierungskampagnen zu empfehlen, um die Bedeutung der Sicherheits- und Ergonomiemaßnahmen in Erinnerung zu rufen und am Leben zu erhalten;
- » den Sozialdialog intensiver zu gestalten.

Eine ausschlaggebende Rolle auf dem Gebiet der Sicherheit fällt den Personalverantwortlichen zu. Sie sollten eine spezifische Ausbildung erhalten, um die ihnen untergeordneten Mitarbeiter im Zeichen der Aufwertung ihrer innerbetrieblichen Funktion und ihrer Arbeit anzuleiten. Ein psychologischer Frust und mangelnde Ermutigung gefährden die Sicherheit des Individuums. Diese Faktoren haben einen Einfluss auf die Leistung und die Qualität der Arbeit sowie auf die Häufigkeit und den Schweregrad von Arbeitsunfällen.

C Prävention und Management von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz

In Anbetracht dieser neuen Herausforderungen ist es insbesondere erforderlich, die Strukturen der Arbeitsmedizin anzupassen und den Rechtsrahmen zu überarbeiten, um den widersprüchlichen Stellungnahmen zwischen dem kontrollärztlichen Dienst und dem Arbeitsmediziner ein Ende zu setzen. In diesem Sinne fordert der LCGB:

- » die Einrichtung eines einzigen arbeitsmedizinischen Dienstes mit Tripartite-Verwaltung;
- » eine regelmäßige Anpassung des Arbeitgeberbeitragsatzes zur Gewährleistung einer nachhaltigen Finanzierung der Arbeitsgesundheit;
- » die Professionalisierung des Berufs des Arbeitsmediziners;
- » die Ausbildung der Arbeitsmediziner in Luxemburg;
- » die Einführung einer Voruntersuchung beim Arbeitsmediziner nach einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit;
- » 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 die regelmäßige Anpassung der Liste der Berufskrankheiten an die Realität in den Unternehmen zu ermöglichen;
- » einen besseren Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer durch Präventionsprogramme für die unterschiedlichen Berufskrankheiten durch die Arbeitsmedizin;
- » die Einführung eines Beschwerderechts des Arbeitnehmers gegen die etwaigen Entscheidungen des Arbeitsmediziners und insbesondere gegen die Ergebnisse bei der Einstellungsuntersuchung.



9. Ein starkes Engagement für ein gerechtes und innovatives Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem

Der LCGB spricht sich für ein Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem aus, das auf der Solidarität zwischen Generationen, Gerechtigkeit, Effizienz, Barrierefreiheit und einem qualitativen Angebot aufbaut. In Anbetracht der Entwicklung unserer Gesellschaft, der Demografie, der neuen gesellschaftlichen Bedürfnisse und der Herausforderungen in Verbindung mit der Digitalisierung ist es von vorrangiger Bedeutung, alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, um den Fortbestand unseres Sozialversicherungssystems zu gewährleisten und unser Gesundheitssystem gerechter und innovativer zu machen.

A Auf dem Gebiet der Gesundheit und der Sozialversicherung muss das Interesse der Versicherten im Vordergrund stehen

Für den LCGB muss die Gesundheits- und Sozialversicherungspolitik aufgrund einer aktiven Investition im Interesse der Versicherten neu aufgestellt werden. Zu diesem sind die nachstehenden politischen Maßnahmen erforderlich:

- » der Aufbau engerer Beziehungen zu Belgien, um den Problemen des Arzneimittelzugangs ein Ende zu setzen;
- » die Definition einer nationalen eHealth-Strategie, die die Anwendung innovativer digitaler Lösungen durch eine Zusammenarbeit zwischen staatlichen und privaten Akteuren ermöglicht;
- » eine schnelle und leicht verständliche Kommunikation zwischen den Sozialversicherungsbehörden und den Versicherten;
- » eine Überarbeitung des Rechtsrahmens, um etwaige Bestimmungen oder Verfahren zu beenden, die im Widerspruch zum Schutz der Existenzen stehen;
- » eine Verringerung der Wartezeiten durch die Entwicklung ambulanter Strukturen außerhalb der Krankenhäuser und eines Aktionsplans zur wirksamen Bekämpfung des Mangels an Ärzten und Gesundheitsfachkräften;
- » die Entwicklung einer häuslichen Pflege im Kontext der ambulanten Wende.

Fernerhin muss das Audit über die Funktionsweise der Notaufnahmen und seine unterschiedlichen Empfehlungen schnellstmöglich umgesetzt werden. Nach Auffassung des LCGB muss die absolute Priorität sein:

- » die Steuerung der Notaufnahmen;
- » erforderlichenfalls die Einstufung der Patienten direkt bei der Einlieferung ins Krankenhaus, wenn nötig durch die Integration von Ärztehäusern direkt in das Krankenhaus;
- » eine regelmäßige Bewertung des Personalbedarfs in den Notaufnahmen und im Bedarfsfall die Anpassung der Nomenklatur der medizinischen Behandlungsmethoden für die Notaufnahmen;
- » systematische Information der Versicherten in den Notaufnahmen über ihre Behandlung

B Finanzierung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung

Obwohl sich die Rücklagen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung Ende 2019 auf nahezu 607 Millionen € beliefen, hat sich die finanzielle Situation seit dem Ausbruch der Gesundheitskrise allmählich verschlechtert. Nach den besten Prognose Szenarien, die der Quadripartite am 6. November 2024 vorgelegt wurden, wird die Rücklage der Kranken- und Mutterschaftsversicherung im Laufe des Jahres 2027 aufgebraucht sein.

Während die Leistungsverbesserungen trotz wiederholter politischer Zusagen ausbleiben, muss festgestellt werden, dass die finanziellen Rücklagen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung zunehmend zur Finanzierung von Ausgaben verwendet werden, die nicht in den Anwendungsbereich des CNS fallen bzw. die eher zu Lasten des Staatshaushalts gehen sollten. Die seit 2020 wiederkehrenden Defizite und der negative Trend der CNS-Reserve sind auch auf diese Verfälschung der Sozialversicherungsbeiträge zurückzuführen.

In Verbindung mit der Verwaltung und Finanzierung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung setzt sich der LCGB für die nachstehenden Maßnahmen ein:

- » die Beibehaltung der tripartiten Finanzierung und Verwaltung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung;
- » die Beibehaltung des Beitragssatzes;
- » eine Trennung der Ausgaben zu Lasten der CNS (Geld- und Sachleistungen) und der Ausgaben, die zu Lasten des Staatshaushalts gehen sollten (z.B. Ausgaben für Mutterschaft, Urlaub aus familiären Gründen, 20%ige Beteiligung an den Investitionskosten für Mobiliar und Immobilien der Krankenhäuser, Verwaltungskosten usw.);
- » Ausgleich der von der CNS seit 2011 in Ermangelung der nicht regelmäßigen Anpassung der Mutterschaftszulage verbuchten Verluste (geschätzte Mehrkosten von mindestens 150 Millionen € für den Zeitraum 2011-2024);
- » die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze (geschätzte zusätzliche Einnahmen von 303 Millionen € im Jahr 2024);
- » die Schaffung alternativer und ergänzender Finanzierungsquellen zur Gewährleistung des mittelfristigen finanziellen Fortbestands der Kranken- und Mutterschaftsversicherung, ohne auf Leistungsverschlechterungen oder Beitragserhöhungen zurückzugreifen.

C Regelmäßige Verbesserungen der Erstattungen durch die CNS

Der LCGB möchte daran erinnern, dass die Quadripartite im Jahr 2016 eine Reihe von Leistungsverbesserungen beschlossen hatte, mit insbesondere höheren Erstattungen für Zahnbehandlungen und Sehhilfen. Abgesehen von kleineren Anpassungen, die sich auf spezifische Kostenübernahmen beschränken (z.B. Parodontalbehandlungen oder bei hohen Dioptrienwerte), sind diese Verbesserungen bis heute leere Versprechungen geblieben.

Zu den angekündigten, aber nie realisierten Verbesserungen gehören z.B. die Einführung eines Tarifs für Zahnfüllungen (die berühmte „weiße Füllung“), eine Kostenübernahme für Implantate oder eine Verkürzung der Erneuerungsdauer von Zahnprothesen bzw. die Kostenübernahme für refraktäre Chirurgie oder generell höhere Rückerstattungen oder kürzere Rückerstattungsfristen für Brillen und Kontaktlinsen.

Aus diesem Grund fordert der LCGB die Regierung auf, die Aufrechterhaltung eines hohen Deckungsniveaus im Rahmen der CNS zu gewährleisten durch:

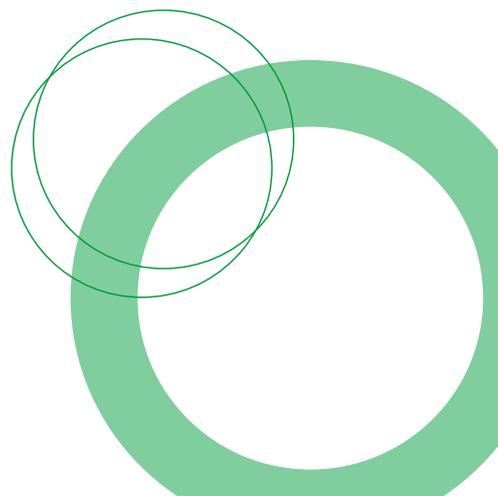
- » ein wirksames, schnelles und regelmäßiges Modernisierungsverfahren der Nomenklaturen;
- » die Beibehaltung oder gar Verbesserung der Erstattungssätze der CNS insbesondere auf dem Gebiet der Zahnbehandlung und der Sehhilfen;
- » die Entwicklung neuer Leistungen sowohl auf dem Gebiet der Präventivmedizin als auch der Komplementärmedizin;
- » die schnelle Einführung der Nomenklatur für Osteopathie-Leistungen;
- » die schnelle und allumfassende Umsetzung der Verbesserungen der 2016 und 2017 von der Quadripartite beschlossenen Leistungen auf dem Gebiet der Zahnmedizin;
- » die regelmäßige Analyse der finanziellen Beteiligung der Versicherten und der Erstattungsfristen durch die CNS;
- » die schnelle Einführung der direkten Sofortzahlung;
- » die Abschaffung der Zuschläge für medizinische Behandlungen bei einem Krankenhausaufenthalt in der I. Klasse im Kontext der Einführung von Einbettzimmern;
- » der universelle Zugang zur medizinischen Versorgung.

D Eine kontinuierliche Verbesserung der Pflegeversicherung

Angesichts der seit 2015 vorgenommenen Verschlechterungen in der Pflegeversicherung (Maßnahmen des Zukunftspakets, Reform, die am 1. Januar 2018 in Kraft trat und in der Folge zu bestimmten Punkten mit dem Gesetz vom 9. August 2018 abgeändert wurde) und in Erwägung der Tatsache, dass die Rücklage Ende 2023 mehr als 53,2 % der jährlichen Ausgaben deckte, bekräftigt der LCGB seine Position, dass eine regelmäßige Bilanz der Pflegeversicherung erforderlich ist und die Leistungen der Pflegeversicherung und ihre Qualität regelmäßig verbessert werden müssen.

Konkret fordert der LCGB:

- » eine Bilanz der am 1. September 2018 in Kraft getretenen Änderungen, um zu prüfen, ob es keine Verschlechterung der Leistungen im Verhältnis zu den Leistungen, die von der Pflegeversicherung vor 2015 übernommen wurden, gibt;
- » eine Analyse der Zweijahresberichte über die Qualitätskontrolle durch die Sozialpartner;
- » die Wiedereinführung der Begleitung bei Einkäufen in Form einer gesonderten Leistung, da die Vermengung zwischen Begleitung bei Einkäufen und Betreuungen nicht ausreichend transparent ist;
- » eine Erweiterung der Einnahmen durch eine Beteiligung der Unternehmen an der Finanzierung der Pflegeversicherung;
- » die Abschaffung der per Gesetz vorgesehenen Anpassungsfaktoren für Pauschalen, die wesentliche Alltagshandlungen betreffen;
- » die abschließende Reform des Gesetzesrahmens für die gerontologische Betreuung durch die Einrichtung einer zusätzlichen Beihilfe für Senioren;
- » eine regelmäßige Überprüfung und Überarbeitung des Gesetzesrahmens in Bezug auf die zusätzliche Beihilfe für Senioren, um Zahlungsempfängern eine geeignete finanzielle Unterstützung zuzusichern, die nicht in der Lage sind, den Preis für Pflege- und Seniorenheime zu zahlen;
- » die regelmäßige Anpassung des im Gesetz vom 23. August 2023 vorgesehenen Registers der Strukturen und Dienste für Senioren, um die Transparenz und das Monitoring der Unterbringungspreise in Pflege- und Seniorenheimen sowie ihre Leistungen und Angebote zu garantieren.



€ Ein starkes und solidarisches öffentliches Rentensystem

Der LCGB stellt fest, dass das Reformvorhaben des Rentensystems in seiner mit dem Regierungsprogramm vorgesehenen und von der Ministerin für Gesundheit und soziale Sicherheit in den Medien dargelegten Form weder die Kaufkraft der gegenwärtigen Rentner stärken noch die Lage der zukünftigen Rentner verbessern wird. Dasselbe gilt für die unzulässigen Forderungen der Arbeitgeber, die das Rentenversicherungssystem zu einem Kostenfaktor machen, der durch erhebliche Verschlechterungen reduziert werden muss. Derartige Forderungen sind nichts anderes als eine Infragestellung des Rentenversicherungssystems!

In Anbetracht einer Rentenreserven, die mehr als das 4,25-fache der jährlichen Ausgaben beträgt, was zum 31. Dezember 2023 einem Betrag in Höhe von 27,39 Milliarden € entspricht, ist eine Verschlechterung des öffentlichen Systems unter dem Vorwand einer ungünstigen Prognose bis 2070 nicht akzeptabel! Zum einen sind die Annahmen, die den Prognosen für das nächste halbe Jahrzehnt zugrunde liegen, äußerst pessimistisch, da sie insbesondere das Szenario einer deutlichen Verlangsamung mit anschließender Stagnation der demografischen Entwicklung bis 2070 vorsehen. Zum anderen darf man nicht vergessen, dass die tatsächlichen vergangenen Entwicklungen immer günstiger war als die früheren Prognosen.

Wenn die aktuellen Prognosen zutreffen würden, dann müsste 2027 zum ersten Mal auf die Rentenreserven zurückgegriffen werden, um ein Defizit der Nationalen Rentenversicherungskasse (CNAP) auszugleichen. Dies wäre nicht das Ende des Rentensystems, denn die Rücklage existiert, um im Bedarfsfall darauf zurückgreifen zu können! Nach den jüngsten Prognosen und bei konstanter Politik würde die gesetzliche Mindestreserve von 1,5-mal den jährlichen Ausgaben bis 2041 weiterhin eingehalten werden und die Rücklage wäre erst 2047 vollständig aufgebraucht.

Wie in der Vergangenheit fordert der LCGB in diesem Zusammenhang weiterhin:

- » eine Bewertung und Überwachung der finanziellen Situation der Rentenversicherung innerhalb einer Deckungsperiode von 10 Jahren mit einer Zwischenbilanz alle 5 Jahre;
- » einen kurz- und mittelfristigen Rückgriff auf die Reserve im Falle einer Überschreitung der reinen Umlageprämie;
- » die vollständige Beibehaltung der Rentenanpassung und der Jahresendzulage durch eine Abschaffung des gesetzlichen Automatismus zur Reduzierung der Anpassung bzw. Streichung der Zulage bei Überschreitung der reinen Umlageprämie;
- » eine Erhöhung der Mindestrente über die Armutsgrenze hinaus;
- » die Beibehaltung des gesetzlichen Renteneintrittsalters von 65 Jahren und der 480-monatigen Wartezeit für das Recht auf Renteneintritt mit der Möglichkeit einer vorzeitigen Alterspension gemäß den derzeit geltenden Bedingungen.

Aus diesem Grund lehnt der LCGB jeden Versuch der Regierung und der Arbeitgeberseite, das öffentliche Rentenversicherungssystem zu verschlechtern, bzw. jeden Versuch, das derzeitige Umlageverfahren (das auf der Solidarität zwischen den Generationen beruht, da die eingezahlten Beiträge zur Zahlung der aktuellen Renten verwendet werden) in ein Kapitaldeckungsverfahren (Prinzip der individuellen Rente, d.h. der Arbeitnehmer zahlt für seine eigene Rente in ein öffentliches System ein oder muss seine Rente durch Finanzanlagen ergänzen) bzw. eine Verpflichtung zur Inanspruchnahme von privaten Zusatzrenten umzuwandeln, kategorisch ab.

Im Gegensatz dazu ist der LCGB der Auffassung, dass der wahre Weg, um die finanzielle Nachhaltigkeit der Rentenversicherung zu gewährleisten, die Erhöhung der Einnahmen des öffentlichen Systems ist. Daher fordert der LCGB die Regierung auf, sich für die Erschließung neuer Finanzierungsquellen einzusetzen, darunter insbesondere:

- » die Erhöhung der Beitragszeiten (z.B. Rückkauf von Studienzeiten);
- » die Beibehaltung der Konvergenz zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor in Bezug auf die Rentenberechnungsformel bzw. eine Verbesserung dieser Konvergenz durch die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze (derzeit das 5-fache des sozialen Mindestlohns) und die Einführung von Altersteilzeit für den privaten Sektor;
- » die Einführung eines allgemeinen Solidaritätsbeitrags für Haushalte in Verbindung mit einer Erhöhung der Solidaritätssteuer für Unternehmen und einem staatlichen Beitrag;
- » die Erhöhung der Vermögenssteuer für Unternehmen und ihre Wiedereinführung für natürliche Personen.
- » die schrittweise Erhöhung des Beitragssatzes, um niedrige Einkommen zu schützen.



10. Ein starkes Engagement für die Stärkung der europäischen und regionalen Dimension Luxemburgs

In Anbetracht des wachsenden Einflusses der Globalisierung und der Rolle und des Einflusses der Europäischen Union (EU) in den Bereichen, die die europäischen Arbeitnehmer betreffen, können die Gewerkschaften sich nicht darauf beschränken, ihre Aktivitäten einzig auf nationaler Ebene zu entfalten.

Durch seine Mitgliedschaft im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) sowie im Zuge der Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften wie der CFDT 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 beteiligt sich der LCGB weiterhin an der internationalen, europäischen und regionalen Gewerkschaftspolitik.

A Stärkung der sozialen Rechte auf internationaler und europäischer Ebene

Um seine Verpflichtungen auf internationaler und europäischer Ebene zu bekräftigen, stellt der LCGB im Rahmen seines internationalen und europäischen Aktionsprogramms die Stärkung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer in den Vordergrund.

Der LCGB ist überzeugt, dass der europäische Binnenmarkt einzig zum Tragen kommen kann, wenn ein Minimum an europäischen Sozialstandards eingehalten wird. In diesem Sinne beabsichtigt er die Umsetzung der nachstehenden Maßnahmen:

- » die konkrete Umsetzung des europäischen Sockels sozialer Rechte;
- » die Stärkung des Sozialdialogs auf europäischer Ebene;
- » die Umsetzung konkreter und gezielter Maßnahmen im Interesse der Einführung von Mindestlöhnen in allen EU-Mitgliedstaaten per Gesetz oder im Zuge von Tarifverhandlungen (in Anhängigkeit vom Wohlstandsniveau des Landes);
- » eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie im Interesse einer besseren Work-Life-Balance für die europäischen Arbeitnehmer;
- » die Unterstützung und Überwachung aller Überarbeitungsverfahren der Entsendungsrichtlinie, um den Schutz der entsendeten Arbeitnehmer zu stärken und den Mitgliedstaaten die Möglichkeit zu geben, individuell festzulegen, was unter ihre staatliche Gewalt fällt.

B Notwendigkeit eines sozialen, freien und offenen Europas

Bekanntermaßen basiert der europäische Aufbau auf dem Friedensplan, der nach dem Zweiten Weltkrieg geschmiedet wurde. Nach dem Schengener Abkommen von 1985 und dank des freien Personen- und Warenverkehrs, der mit den EU-Verträgen garantiert wird, sind die Grenzen nunmehr ein Zeugnis der Vergangenheit innerhalb der Europäischen Union geworden.

Die Covid-19-Pandemie hat die unheilvollen Folgen der Rückkehr zu einem Europa ohne geöffnete Binnengrenzen verdeutlicht: Unterbrechungen bei den Lieferketten, Beschränkung der Freizügigkeit, Grenzkontrollen und Reiseverbote oder -beschränkungen standen ohne Konzertierung oder Koordinierung zwischen den Mitgliedstaaten schnell auf der Tagesordnung. Auch

wenn die Schließungen der Grenzen mit gesundheitspolitischen Erwägungen begründet wurden, stellt diese finstere Episode eines Europas mit geschlossenen Grenzen einen symbolischen Bruch mit dem historischen Schengener Abkommen dar.

In Anbetracht der wirtschaftlichen, sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen, die nach der Covid-19-Krise auf der Tagesordnung standen, ist es ferner erforderlich, die soziale Dimension der Europäischen Union zu stärken. Für den LCGB ist die einzige Lehre, die aus dem Aufschwung zahlreicher rechtsextremistischer Parteien anlässlich der Europawahlen im Juni 2024 zu ziehen ist, die eines sozialen Europas als Schutzwall

gegen mentale Barrieren, die durch nationalistische und populistische Wellen errichtet werden, die den europäischen Kontinent durchdringen.

Neben einem Europa mit geöffneten Grenzen bleibt der LCGB der Überzeugung, dass ein soziales Europa der Königsweg ist, um den Frieden in Europa zu erhalten und den Wohlstand aller zu garantieren. In diesem Sinne fordert der LCGB eine Stärkung des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen. Zudem unterstützt der LCGB aktiv jeder Politik, die es ermöglicht, die Europäische Union aus sozialer Sicht gerechter und fairer zu machen.

C Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit

Die Wirtschaftsentwicklung Luxemburgs trägt der Großregion Rechnung, die über die innerstaatlichen Grenzen hinausgeht, sodass die territoriale Entwicklung Luxemburgs im Interesse einer starken wirtschaftlichen und sozialen Kohäsion innerhalb der Großregion eine grenzüberschreitende Dimension haben muss.

Gleichermaßen muss die Zusammenarbeit des LCGB mit anderen Gewerkschaften der Nachbarländer Luxemburgs im Zeichen einer transnationalen Verteidigung der Interessen der Grenzgänger erweitert werden. In diesem Kontext verpflichtet sich der LCGB:

- » zur regelmäßigen Konzertierung zwischen den drei Grenzgängerkommissionen des LCGB;
- » zur engen Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften der an Luxemburg angrenzenden Regionen, um auf beiden Seiten der nationalen Grenzen Luxemburgs, Deutschlands, Belgiens und Frankreichs den Schutz der Interessen der Grenzgänger sowohl auf Ebene des Arbeitsrechts, des Steuerrechts als auch in Bezug auf die unterschiedlichen Aspekte der Sozialversicherung zu gewährleisten;
- » zum regelmäßigen Austausch mit den unterschiedlichen Gewerkschaften der Großregion über aktuelle Themenstellungen, die die Grenzgänger betreffen;
- » zur Entwicklung gemeinsamer Leistungsangebote mit den Partnergewerkschaften des LCGB.



11. Ein starkes Engagement für ein Angebot von innovativen gewerkschaftlichen Leistungen

Im Verlauf der vergangenen fünf Jahre erweiterte der LCGB unaufhörlich das Angebot seiner mehrsprachigen Leistungen, um sich kontinuierlich an die Anforderungen und den Bedarf seiner Mitglieder anzupassen. In diesem Sinne veranlasste der LCGB insbesondere die Digitalisierung seiner Dienste, die er fernerhin über seine App „DeinLCGB“ anbietet, ohne damit den persönlichen Kontakt zu seinen Mitgliedern zu vernachlässigen.

In Verbindung mit der Verteidigung des Schutzes der Arbeitnehmer investierte der LCGB insbesondere in die Rechtsvertretung seiner Mitglieder und Delegationen mit:

- » der Einführung der mobilen App „DeinLCGB“, die auf Französisch, Deutsch, Englisch und Portugiesisch verfügbar ist und die Vereinbarung von Terminen sowie die Organisation von Videokonferenzen mit einem INFO-CENTER-Berater, den Austausch mit dem INFO-Center dank einer Nachrichtenfunktion und die Einsicht in seine INFO-CENTER-Vorgänge in einem gesicherten Bereich ermöglicht;
- » der Einrichtung eines spezifischen Rechtsbestands für Berufskraftfahrer, Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein Fahrzeug führen, Kapitäne und Kommandanten von Schiffen und Sicherheitspersonal;
- » der Einführung einer Berufshaftpflicht für Mitarbeiter des Gesundheitswesens;
- » der Information, Vertretung und Verteidigung der Interessen seiner Mitglieder im Fall behördlicher, technischer, medizinischer oder die Behandlung betreffender Probleme im Bereich des Gesundheitswesens und der Sozialversicherung durch den Beitritt des LCGB zur Patientevertriebung a.s.b.l.

Auf Ebene der Hilfen bei privaten Angelegenheiten hat der LCGB:

- » ein Angebot für die Hilfe und Unterstützung bei allen behördlichen Schritten sowohl auf Papier oder online;
- » erheblich in seinen Steuererklärungsservice investiert, insbesondere durch die Anwesenheit INFO-CENTER-Beraters, der für die Betreuung der Mitglieder in Vollzeit verfügbar ist, mit der Möglichkeit einer Steuersimulation;
- » eine Partnerschaft mit dem Mobilanbieter Tango für Rabatte und Sonderangebote auf Mobiltelefone und Tarife aufgebaut;
- » einer Partnerschaft mit der Versicherungsgesellschaft Axa für Sonderreduzierungen auf Hausrats-, Fahrzeug-, Motorrad- und Krankenversicherungen aufgebaut.

Um die berufliche Entwicklung der Arbeitnehmer zu erleichtern, bietet der LCGB seinen Mitgliedern mit mehr als 5 Jahren Mitgliedschaft eine ganze Reihe von Leistungen an:

- » Grattischulungen in den nachstehenden Bereichen: optimale Präsentation in 1,5 Minuten, Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben, mit Änderungen umgehen und Personal Branding, Entwicklung des Selbstvertrauens und Erlernen von Techniken, für das Gleichgewicht der eigenen Energien, Gesprächs- und Vertragsverhandlungstechniken, wirksame Benutzung des Internets und der Stellenangebotsseiten bzw. des sozialen Netzwerks LinkedIn;
- » Möglichkeit der Teilnahme an individuellen Coachingsitzungen oder an der Simulation eines Einstellungsgesprächs;
- » im Fall der beruflichen Neuorientierung Anfertigung einer Kompetenzbilanz, um die Fähigkeiten und Motivation zu erfassen.

Auf europäischer und regionaler Ebene bietet der LCGB gemeinsam mit anderen Gewerkschaftspartnern eine Reihe von Leistungen an, die speziell für Einwanderer und Grenzgänger vorgesehen sind:

- » 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 Leistungen beider Gewerkschaften beanspruchen zu können;
- » für französische Grenzgänger Zugang zur Zusatzkrankenversicherung „Harmonie Transfrontalier“ in Zusammenarbeit mit der CFDT Grand Est.

Darüber hinaus arbeitet der LCGB in Fragen, die die Gewerkschaftspolitik betreffen, mit der Fraktion Christlicher Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – FCG – des Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB) und mit dem Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) zusammen.

Für die kommenden Jahre verschreibt sich der LCGB dem Ziel, die Entwicklung neuer interessanter und nützlicher Leistungen im Interesse der beruflichen und privaten Beratung der im Großherzogtum Luxemburg lebenden und arbeitenden Arbeitnehmer auszubauen.

FINALE RESOLUTION

des 61. Nationalkongresses des LCGB

ein starkes Engagement



für
SOLIDARITÄT
und **SOZIALE**
GERECHTIGKEIT

im 21. Jahrhundert

Die Delegierten, die am 8. Februar 2025 in Luxemburg-Stadt zum 61. Nationalkongress des LCGB zusammengetreten sind,

- » nach der Annahme des Aktivitätsberichts, des Finanzberichts und des Berichts der Überwachungskommission;
- » nach der Analyse der Wirtschafts- und Soziallage und der Arbeitsmarktsituation;
- » nach der Erarbeitung, Diskussion innerhalb der unterschiedlichen Strukturen des LCGB und Annahme durch den Kongress eines Aktionsprogramms für die kommenden fünf Jahre;
- » bestätigen mit Zufriedenheit, dass der LCGB einen starken Zuwachs der Mitglieder zu verzeichnen hat und seine gewerkschaftliche Repräsentativität auf nationaler Ebene anlässlich der letzten Sozialwahlen im Jahre 2025 sowohl auf Ebene der Unternehmen als auch landesweit stärkte;
- » bekräftigen ihr Vertrauen in das Zentralkomitee und das Exekutivkomitee und danken ihnen für die im Verlauf der vergangenen sechs Jahre durchgeführten Arbeiten.

Die Delegierten des 61. Nationalkongresses bestätigen die Bedeutung des LCGB-Aktionsprogramms für die kommenden fünf Jahre und betonen seine Dringlichkeit, indem der Leitung des LCGB das Mandat erteilt wird, alles daran zu setzen, um die Rechte der Arbeitnehmer im Privatsektor zu stärken.

Der Hintergrund: eine Erhöhung der sozialen Ungleichheiten angesichts zahlreicher Krisen

Neben den gesellschaftlichen Herausforderungen des Klimawandels, der Digitalisierung und des Wohnraums sind die gebündelten negativen Auswirkungen der COVID-19-Krise und des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine für die Unternehmen und die Haushalte vielfältig: Konjunkturabschwächung, Inflationsschübe aufgrund des plötzlichen Anstiegs der Energiepreise, steigende Rohstoffpreise und steiler Anstieg des Leitzinssatzes der Europäischen Zentralbank (EZB), Vervielfachung der Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung und von Sozialplänen, usw.

Mehr denn je treibt die Belastungsprobe dieser Polykrisen, die wir durchleben und ihre wirtschaftlichen, sozialen und

gesellschaftlichen Auswirkungen den LCGB dazu an, sich für den Schutz der Existenz der Arbeitnehmer, die Aufrechterhaltung der Beschäftigung, die Stärkung der Kaufkraft und die Bekämpfung sozialer Ungleichheiten stark zu machen.

Morgen einen Schritt voraus sein bedeutet, die Entwicklungen in der Arbeitswelt vorauszusehen und die Interessen der Beschäftigten aller Branchen zu verteidigen; wirksame und moderne Lösungen umzusetzen, um zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden; unaufhörlich innovativ zu sein, um die Arbeitsplätze und die sozialen Errungenschaften zu schützen; proaktiv gegen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten einzutreten.

Ein starkes Engagement für den Sozialdialog

Das Tripartite-Modell hat sich im Verlauf der vergangenen vier Jahrzehnte und jüngst auch im Rahmen der Bewältigung der Gesundheits- und der Energiekrise bewährt. Dies veranlasst den LCGB, sich für die Aufrechterhaltung oder gar Stärkung des Sozialdialogs auf allen Ebenen einzusetzen.

Der LCGB fordert die Regierung auf, die nationale Tripartite als Vorzeigeelement des Sozialdialogs in Luxemburg allumfassend zu nutzen, um die Herausforderungen in Verbindung mit den Polykrisen zu meistern und eine Nachkrisenzeit vorzubereiten, die Wohlstand für alle bringt.

Ein qualitativ hochwertiger Sozialdialog ist auch innerhalb der Unternehmen unverzichtbar. Auf dieser Ebene fordert der LCGB eine Reform des gesetzlichen Rahmens der Kollektivverträge (KV), die es den national repräsentativen Gewerkschaften ermöglicht, modernere KV auszuhandeln, die den Bedürfnissen und Anforderungen der Arbeitnehmer gerecht werden. Wir müssen jedoch feststellen, dass der Arbeitsminister darauf abzielt, die KV bedeutungslos zu machen durch die Möglichkeit, KV ohne Gewerkschaften auszuhandeln und zu unterzeichnen. Angesichts dieses Frontalangriffs auf die Kollektivverträge, der

die Tür zu einem Ausverkauf der bestehenden Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer zu öffnen droht, fordert der LCGB:

- » die Stärkung der Rolle und der Mittel der national repräsentativen Gewerkschaften zu einer Reform des Gesetzes über die Personalvertretung;
- » die Beibehaltung des Vorrechts der national repräsentativen Gewerkschaften, Kollektivverträge auszuhandeln und zu unterzeichnen, die Stärkung der Mittel für Tarifverhandlungen der national repräsentativen Gewerkschaften und die Einführung von Anreizen für Arbeitgeber zur Förderung von Tarifverhandlungen über eine Reform des Gesetzes vom 30. Juni 2004 über die kollektiven Arbeitsbeziehungen, die Regelung von Arbeitskonflikten und die nationale Schlichtungsstelle.

Obwohl der LCGB stets die Suche nach einem Kompromiss zwischen den Sozialpartnern über den Sozialdialog bevorzugt, fordert er die Regierung auf, eine Reform des Streikrechts durchzuführen, damit die Arbeitnehmer dieses Recht ohne administrative Beschränkungen ausüben können.

Ein starkes Engagement für den Abbau sozialer Ungerechtigkeiten

Der LCGB setzt sich für eine Politik der menschenwürdigen Arbeit ein, die nur durch den Kampf gegen jede Form der Diskriminierung und eine Politik zur Garantie der Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf allen Ebenen erreicht werden kann:

- » die gerechte Umverteilung des wirtschaftlichen Reichtums, der von den Arbeitnehmern im Privatsektor produziert wird;
- » die Bekämpfung prekärer Arbeitsverhältnisse insbesondere durch die Aufrechterhaltung des unbefristeten Arbeitsvertrags als Standardvertrag;
- » der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum;
- » die Barrierefreiheit für Schlüsselprodukte und -dienstleistungen insbesondere die Basisbankdienstleistungen;
- » eine sozial gerechte Umweltpolitik und eine nachhaltigen Mobilitätspolitik;
- » die Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung;
- » die sofortige Einstellung jedweder Politik, die darauf abzielt, Grenzgänger vom Anspruch auf Sozialleistungen auszuschließen oder ihre steuerliche Belastung zu erhöhen;
- » die Stärkung der Geschlechtergleichstellung durch die Bekämpfung der Unterbewertung der Arbeit der Frauen und eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an die familiären Zwänge;
- » die Stärkung der Rechte der LGBTQIA+-Personen;
- » eine Politik der Vielfalt mit Aufwertung der Profile, Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse von Menschen mit Behinderung;
- » die Gleichbehandlung zwischen dem Privatsektor und dem öffentlichen Dienst angesichts der Risiken in Verbindung mit Krankheit und Arbeitslosigkeit;
- » die Eröffnung des aktiven und passiven Stimmrechts für ansässige Ausländer für die Parlamentswahlen.

Ein starkes Engagement zur Stärkung der Kaufkraft

Die Stärkung der Kaufkraft der Haushalte ist ein Kernelement bei der Bekämpfung sozialer Ungleichheiten. Zu diesem Zweck fordert der LCGB:

- » die allumfassende Beibehaltung der automatischen Indexierung, der zweijährlichen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns und der jährlichen Rentenanpassung;
- » die automatische Anpassung der Steuertabelle an die Inflation;
- » eine zusätzliche Abflachung des Mittelklassenbuckels im Zuge der Erhöhung der Anzahl der Steuerklassen bzw. einer Erhöhung der Eintrittsschwelle für den Spitzensteuersatz;
- » die Aufrechterhaltung des 2025 eingeführten Grundsatzes, dass der gesetzliche Mindestlohn für nicht qualifizierte Arbeitnehmer nicht mehr steuerpflichtig ist;
- » die Abschaffung der Steuerklasse 1A und die Einstufung Alleinerziehender in die Steuerklasse 2 mit einer Erhöhung der Steuergutschrift für Alleinerziehende (CIM);
- » die automatische Zuweisung der Steuergutschrift für Alleinerziehende (CIM) an Alleinerziehende;
- » die regelmäßige Erhöhung des Höchstbetrags für Schuldzinsen, Versicherungsbeiträge und -prämien;
- » 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;
- » eine Erhöhung des Kindergeldes um mindestens 20 € pro Monat und Kind;
- » die Indexierung aller Familienleistungen;
- » die Erhöhung des Basisstipendiums auf mindestens 4.000 € pro Semester.

Ein starkes Engagement zur Sicherung der Existenzen

In Anbetracht der sozialen Risiken in Verbindung mit den aktuellen Polykrisen fordert der LCGB eine Erweiterung des sozialen Schutzes der Arbeitnehmer im Privatsektor vor den unterschiedlichen Existenzrisiken (Krankheit oder Arbeitslosigkeit). In diesem Sinne fordert der LCGB mehrere Reformen, die auf Folgendes abzielen:

- » ein Ansatz für mehr Prävention auf dem Gebiet der Beschäftigung, insbesondere mit der Einrichtung von Strukturen nach dem Vorbild der Wiedereingliederungsstelle CDR und eine Verbesserung der vorhandenen Instrumente für die Beibehaltung der Beschäftigung;
- » die Stärkung des Kündigungsschutzes;
- » die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Rahmen von Sozialplänen;
- » die Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer im Fall von Konkurs;
- » die Aufhebung der Obergrenze von 78 Krankheitswochen;
- » die Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung;
- » die allgemeine Verbesserung der Modalitäten der Arbeitslosigkeit;
- » spezifische Anpassungen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit;
- » die Verbesserung der Beihilfen für die Wiedereingliederung und insbesondere die Abschaffung etwaiger Altersbedingungen.

Ein starkes Engagement für den Schutz der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung

Aufgrund des spürbaren Einflusses der Digitalisierung und der Nutzung der künstlichen Intelligenz setzt sich der LCGB für eine menschliche und soziale Begleitung der Digitalisierung unter Berücksichtigung aller ihrer Facetten ein:

- » eine humane Begleitung der künstlichen Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt und der Schutz der Arbeitnehmerrechte, insbesondere durch eine breite Diskussion im Rahmen eines strukturierten tripartiten Sozialdialogs, eine Definition der Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers sowie eine Stärkung der Mitbestimmung und der Ausbildung in diesem Bereich;
- » die gerechte Verteilung der Produktivitätsgewinne, die sich aus der Anwendung der KI ergeben;
- » die Einführung einer Steuer auf KI-Anwendungen, um einer Ersetzung von Arbeitsplätzen durch Softwares entgegenzuwirken und eine neue Finanzierungsquelle der Sozialversicherungen zu schaffen;
- » die Reglementierung von Plattformarbeit, um eine Vervielfachung von Scheinselbstständigen zu vermeiden und die sozialen Rechte und den gesetzlichen Schutz der digitalen Arbeitnehmer zu garantieren;
- » der Schutz der Privatsphäre der Arbeitnehmer in einer Welt der permanenten Erfassung digitaler Daten und der praktisch ständigen Erreichbarkeit;
- » die Bekämpfung des digitalen Bruchs durch die Weiterbildung auf allen Ebenen.

Ein starkes Engagement für die Verbesserung der beruflichen Weiterbildung

Der LCGB ist der Meinung, dass die allgemeine und spezifische Weiterbildung angesichts des technologischen Wandels in den Unternehmen stärker betont werden muss, um den Erhalt der Arbeitsplätze zu gewährleisten und die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Konkret fordert der LCGB:

- » das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- » die Erweiterung des individuellen Bildungsurlaubs auf 80 Stunden jährlich bis zu einer Obergrenze von 640 Stunden;
- » die Förderung der Lehrausbildung und der innerbetrieblichen Ausbildung;
- » das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- » die Vereinfachung des Anerkennungsverfahrens der Erfahrung;
- » die Förderung des Sprachurlaubs für das Erlernen der luxemburgischen Sprache oder gar die Erweiterung dieses Urlaubs auf andere Amtssprachen des Landes.

Ein starkes Engagement für die Anpassung der Arbeitszeit

In Anbetracht des wachsenden Bedarfs an Vereinbarung zwischen Privat- und Berufsleben ist die Frage der Arbeitsorganisation und der Dauer der Arbeitszeit eine zentrale Frage in unserer Gesellschaft geworden. In diesem Kontext fordert der LCGB:

- » eine Reform des Rechtsrahmens in Bezug auf die Arbeitsorganisation und zeitgleich die Stärkung der Verhandlungsmittel der national repräsentativen Gewerkschaften sowohl auf Ebene der Kollektivverträge als auch auf Ebene der Mitbestimmung;
- » eine neue Definition der Überstunden beispielsweise mit Abschaffung des Begriffs der Unvorhersehbarkeit;
- » das Recht der Arbeitnehmer auf Teilzeit mit dem Anspruch, zur Vollzeitbeschäftigung zurückzukehren;
- » eine Verkürzung der Arbeitszeit durch die Umverteilung von Produktivitätsgewinnen aufgrund des Einsatzes künstlicher Intelligenz;
- » die Stärkung der Zeitsparkonten im Privatsektor;
- » die Verbesserung des vorhandenen Sonderurlaubs;
- » die Verallgemeinerung des Sozialurlaubs auf gesetzlicher Grundlage;
- » punktuelle Anpassungen des Elternurlaubs insbesondere in Bezug auf die Gewährungsbedingungen;
- » die Überarbeitung der in Verbindung mit der Besteuerung und der Sozialversicherung anzuwendenden Regeln zur Erleichterung der Telearbeit von Grenzgängern;
- » der schrittweise Übergang vom aktiven Leben zur Rente dank neuer Formen der Altersteilzeit oder der Einführung eines schrittweisen Eintritts in den Ruhestand.

Ein starkes Engagement für die Stärkung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Zu den Herausforderungen auf dem Gebiet der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz gehören für den LCGB insbesondere die Prävention und das Management psychosozialer Risiken und der Ergonomie am Arbeitsplatz.

Es ist daher notwendig, die Strukturen der Arbeitsmedizin anzupassen, insbesondere durch die Schaffung eines einzigen, arbeitsmedizinischen Dienstes mit tripartiter Verwaltung, und den gesetzlichen Rahmen zu überarbeiten, um den widersprüchlichen Gutachten zwischen der medizinischen

Kontrolle der Sozialversicherung und der Arbeitsmedizin ein Ende zu setzen.

Zur Erreichung des „Null-Unfall-Ziels“ fordert der LCGB insbesondere den innerbetrieblichen Ausbau des Sozialdialogs auf dem Gebiet der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz, die Aufwertung der Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten durch eine spezifische Weiterbildung auf diesem Gebiet und die Einführung von Sicherheits- und Ergonomieverfahren im Arbeitsalltag.

Ein starkes Engagement für ein gerechtes und innovatives Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem

Der LCGB spricht sich für ein Sozialversicherungs- und Gesundheitssystem aus, das auf der Solidarität zwischen Generationen, Gerechtigkeit, Effizienz, Barrierefreiheit und einem qualitativen Angebot aufbaut. In Anbetracht der demografischen Entwicklung unserer Gesellschaft, der neuen gesellschaftlichen Bedürfnisse und der Herausforderungen in Verbindung mit der Digitalisierung ist es von vorrangiger Bedeutung, alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, um den Fortbestand und die Attraktivität unseres Sozialversicherungssystems zu gewährleisten.

Nach Auffassung des LCGB muss die Gesundheits- und Sozialversicherungspolitik aufgrund einer aktiven Investition im Interesse der Versicherten neu aufgestellt werden. Um dies zu erreichen, ist es insbesondere erforderlich, dass die Kommunikation zwischen den Verwaltungsstellen der Sozialversicherung und den Versicherten beschleunigt und vereinfacht wird, die Entwicklung ambulanter Strukturen schnell voranschreitet und eine nationale eHealth-Strategie definiert wird, um innovative digitale Lösungen umzusetzen.

Im Bereich der Kranken- und Mutterschaftsversicherung setzt sich der LCGB speziell ein für:

- » die Aufrechterhaltung der tripartiten Finanzierung und Verwaltung der Kranken- und Mutterschaftsversicherung;
- » die Beibehaltung des Beitragssatzes durch die Entwicklung alternativer und ergänzender Finanzierungsquellen;
- » die Aufhebung der Obergrenze für Sozialversicherungsbeiträge;
- » eine Trennung zwischen staatlichen Ausgaben und denen der CNS;
- » die Schaffung alternativer und ergänzender Finanzierungsquellen;
- » die Beibehaltung und gegebenenfalls die Verbesserung des Erstattungssatzes der CNS insbesondere auf dem Gebiet der Zahnpflege und der Sehhilfen;
- » ein effizientes, schnelles und regelmäßiges Modernisierungsverfahren der Nomenklaturen;
- » die schnelle Verallgemeinerung der direkten Sofortzahlung.

Auf dem Gebiet der Pflegeversicherung verteidigt der LCGB die Position, dass eine regelmäßige Bilanz des Pflegeversicherungssystems erforderlich ist und die Leistungen der Pflegeversicherung und ihre Qualität stetig verbessert werden müssen. Ferner müssen die Transparenz und das Monitoring der Preise für die Unterbringung in Pflege- und Seniorenheimen und ihre Leistungen und Angebote eine regelmäßige Überarbeitung des Rechtsrahmens mit sich bringen, um eine geeignete finanzielle Unterstützung der Zahlungsempfänger zu gewährleisten, die nicht in der Lage sind, diese Preise zu zahlen.

In Bezug auf die geplante Reform des Rentensystems muss der LCGB feststellen, dass die Regierung dabei ist, die Grundlagen unseres Sozialmodells anzugreifen. Der LCGB widersetzt sich jedem Versuch der Regierung und der Arbeitgeber, das öffentliche Rentenversicherungssystem zu verschlechtern oder das gegenwärtige System zu privatisieren. Im Gegensatz dazu, ist der LCGB der Auffassung, dass der richtige Ansatz für die Gewährleistung der finanziellen Nachhaltigkeit der Rentenversicherung in einer Erhöhung der Einnahmen des öffentlichen Systems besteht, darunter insbesondere:

- » die Erhöhung der Beitragszeiten (z. B. durch den Rückkauf von Studienzeiten);
- » die Beibehaltung der Konvergenz zwischen dem privaten und dem öffentlichen Dienst in Bezug auf die Rentenberechnungsformel bzw. eine Verbesserung dieser Konvergenz durch die Aufhebung der Beitragsbemessungsgrenze und die Einführung des schrittweisen Ruhestands für den Privatsektor;
- » die Einführung eines allgemeinen Solidaritätsbeitrags für Haushalte in Kombination mit einer Erhöhung der Solidaritätssteuer für Unternehmen und einem staatlichen Beitrag;
- » die Erhöhung der Vermögenssteuer für Unternehmen und ihre Wiedereinführung für natürliche Personen;
- » die schrittweise Erhöhung des Beitragssatzes, um niedrige Einkommen zu schützen.

Ein starkes Engagement für die Stärkung der europäischen und regionalen Dimension Luxemburgs

Durch seine Mitgliedschaft im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) sowie im Zuge der Zusammenarbeit mit anderen Partnergewerkschaften beteiligt sich der LCGB weiterhin am internationalen, europäischen und regionalen Gewerkschaftsleben.

Angesichts des Aufstiegs der rechtsextremen Parteien in der gesamten Europäischen Union setzt sich der LCGB auf

europäischer Ebene für die Stärkung der sozialen Rechte der Arbeitnehmer und ein soziales, freies und offenes Europa ein. Auf regionaler Ebene setzt sich der LCGB dafür ein, dass die territoriale Entwicklung Luxemburgs eine grenzüberschreitende Dimension haben muss, um einen starken wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt innerhalb der Großregion zu gewährleisten.

Ein starkes Engagement für ein Angebot von innovativen gewerkschaftlichen Leistungen

Während der vergangenen fünf Jahre erweiterte der LCGB unaufhörlich das Angebot seiner mehrsprachigen Leistungen, um sich kontinuierlich an die Anforderungen und den Bedarf seiner Mitglieder anzupassen, insbesondere mit:

- » der Einführung der mobilen App „DeinLCGB“, die auf Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch verfügbar ist und es ermöglicht Terminvereinbarungen und Videokonferenzen mit einem INFO-Center-Berater durchzuführen, sich über eine Nachrichtenfunktion mit dem INFO-Center auszutauschen und seine INFO-Center-Dossiers in einem gesicherten Bereich zu verwalten;
- » der Einrichtung eines spezifischen Rechtsbeistands für Berufsfahrer, Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit ein Fahrzeug führen, Kapitäne und Kommandanten von Schiffen und Sicherheitspersonal;
- » der Einführung einer Berufshaftpflicht für Mitarbeiter des Gesundheitswesens;
- » die Einrichtung einer Hilfe und Unterstützung bei allen Behördengängen sowohl auf Papier oder online.

Für die kommenden fünf Jahre verpflichtet sich der LCGB, auf diesem Weg weiterzumachen, um sich professionell und privat für die im Großherzogtum tätigen Arbeitnehmer einzusetzen.

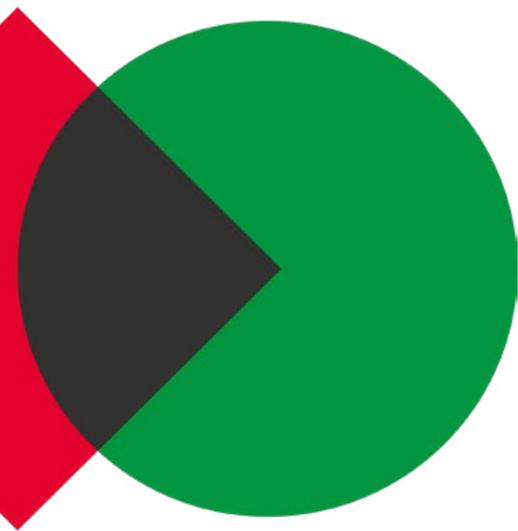
Die Delegierten des 61. Nationalkongresses des LCGB rufen alle Rentner, Arbeitnehmer, Studenten und Schüler auf, sich gewerkschaftlich zu engagieren und sich dem LCGB anzuschließen, um unsere Organisation im Interesse der aktiven Bevölkerung, der Familien, der Haushalte, der Jugendlichen und Rentner unseres Landes weiter zu stärken.

Der LCGB erklärt, alles daran zu setzen, damit die Beschlüsse und Forderungen des 61. Nationalkongresses Wirklichkeit werden.

*Angenommen vom 61. Nationalkongress des LCGB,
am 8. Februar 2025.*



DRINGLICHKEITS- RESOLUTION



**Gemeinsame
Gewerkschaftsfront
für die Verteidigung der
Rechte und sozialen Errungen-
schaften von Arbeitnehmern
und Rentnern**

gewerkschaftsfront.lu



Die am 8. Februar 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 61. Nationalkongresses des LCGB sowie die am 28. und 29. März 2025 in Luxemburg-Stadt im Rahmen des 9./XXXIV. ordentlichen Kongresses des OGBL versammelten Delegierten stellen fest, dass die Regierung einen Frontalangriff auf die Grundfesten unseres Sozialmodells gestartet hat.

Angesichts der zunehmenden Krisen, mit denen wir konfrontiert sind und die insbesondere durch ein unvorhersehbares sozioökonomisches Umfeld geprägt sind, angesichts der angespannten geopolitischen Lage, des Aufstiegs der extremen Rechten in Europa, der Wohnungskrise und der Klimakrise, kann die Handlungsweise der Regierung nur als katastrophal für den sozialen Zusammenhalt unseres Landes bezeichnet werden.

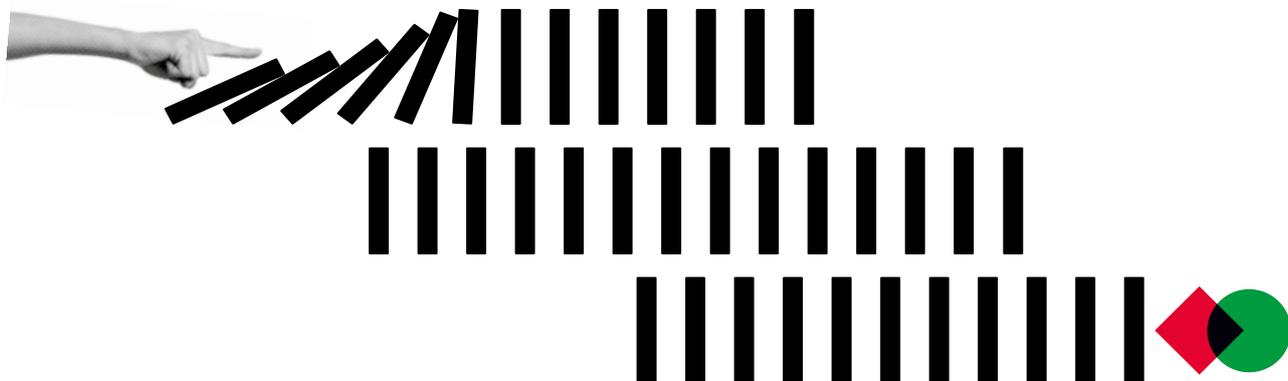
Ihre Reform zur Verschlechterung der Kollektivverträge, ihre öffentliche Konsultierung zur Privatisierung der Rentenversicherung, ihre ständige Politik der Diskriminierung von Grenzgängern sowie ihre Passivität im Bereich der Krankenversicherung sind nichts anderes als ein Frontalangriff auf den Sozialdialog, die Rechte und sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner und sogar auf die Rechte und Freiheiten der Gewerkschaften.

Da die grundlegendsten Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner in Gefahr sind, haben die national repräsentativen Gewerkschaften OGBL und LCGB beschlossen, ihre Kräfte insbesondere in folgenden Dossiers zu bündeln: „Kollektivverträge“, „Rentenversicherung“, „Krankenversicherung“, „Gleichbehandlung von Grenzgängern und in Luxemburg Wohnenden“, „Organisation der Arbeitszeit / Öffnungszeiten im Handel“, „Versammlungsrecht“ und „Steuervwesen“. Die beiden Gewerkschaften verpflichten sich, gemeinsam die Rechte und Errungenschaften aller Arbeitnehmer und Rentner, Ansässigen und Grenzgängern zu verteidigen.

Angesichts der noch nie dagewesenen Infragestellung unseres Sozialstaates, der das Ergebnis des Sozialdialogs im Tripartiterahmen ist, sowie unseres Sozialmodells, das den sozialen Frieden in Luxemburg garantiert, werden die Gewerkschaften LCGB und OGBL ihre gewerkschaftlichen Aktionen strukturieren und koordinieren, um eine gemeinsame Front zu schaffen. Das erklärte Ziel dieser gemeinsamen Front ist es, mit allen notwendigen Mitteln zu verhindern, dass die sozialen Errungenschaften, für die die Gewerkschaften ein Jahrhundert lang gekämpft und gearbeitet haben, durch eine Regierungspolitik, die nur als retrograd bezeichnet werden kann, zunichte gemacht werden.

Verabschiedet am 8. Februar 2025 durch den 61. Nationalkongress des LCGB und am 28.-29. März 2025 vom 9./XXXIV. ordentlichen Kongress des OGBL.

Meine Rechte in Gefahr



Nicht mit uns!

gewerkschaftsfront.lu





Entdecke „DeinLCGB“,

Alle Leistungen des LCGB in deiner Tasche

Besuche DeinLCGB.lu und logge dich ein!

- Verfügbar in Deutsch, Französisch, Englisch und Portugiesisch
- Terminvereinbarungen und Videokonferenzen
- Verwaltung deines Dossiers in einem gesicherten Bereich
- Direkter Kontakt dank Nachrichtenfunktion für LCGB-Mitglieder

tonlrgb.lu - yourlrgb.lu - deinlrgb.lu - oteulrgb.lu



DER LCGB, EINE NATIONAL REPRÄSENTATIVE GEWERKSCHAFT

Mit der Unterstützung von mehr als 48.000 Mitgliedern ist der LCGB eine innovative und effiziente Gewerkschaft, die die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer und Rentner verteidigt.



Stärkung der Kaufkraft
von Arbeitnehmer
und Rentner



Verbesserte
Leistungen im Falle
von Krankheit,
Pflegebedürftigkeit
oder Rente

Verhandlung
moderner
Kollektivverträge



Verbesserung
der beruflichen
Qualifikationen
durch Anpassung und
Weiterentwicklung
der Ausbildung

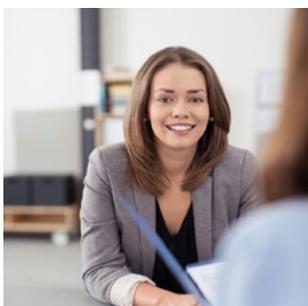


Verringerung der
sozialen Ungleichheit



Sicherung von
Arbeitsplätzen
und sozialen
Errungenschaften
der Beschäftigten

Aushandeln von
effektiven Lösungen
für eine bessere
Arbeitszeitgestaltung



Verbesserung der
Bestimmungen
über Gesundheit
und Sicherheit am
Arbeitsplatz



Humane und soziale
Begleitung der
Digitalisierung



Kampf gegen
jede Form von
Diskriminierung und
Mobbing

Impressum:

LCGB

**11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg**

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU