



Aktionsprogramm des LCGB

Inhaltsverzeichnis

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

1. Einleitung

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

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

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

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

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

Das Umfeld, in dem Arbeitnehmer handeln müssen, hat heute eine neue, andere Dimension erhalten. Deshalb ist es wichtig, dass die Gewerkschaften den Ereignissen vorgreifen und sich mit den dabei erforderlichen Mitteln wappnen.

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

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

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

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

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

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

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

2. Kollektivvertragspolitik

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

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

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

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

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

Deshalb wird der LCGB sich in der Zukunft einsetzen für:

- die Einführung und den Abschluss moderner, attraktiver und für alle Arbeitnehmer gleich geltende Kollektivvertragsabkommen, damit allen Arbeitnehmern die gleichen Chancen und Perspektiven geboten werden;
- die strikte Einhaltung des Prinzips der Tarifautonomie der Sozialpartner;
- eine wirkliche Erneuerung der Kollektivvertragspolitik durch den Entwurf von Abkommen für alle

Arbeitnehmer auf der Grundlage der ausgeübten Funktion im Unternehmen. Auf diese Weise kann jede Funktion genauestens im Lichte der Anforderungen und Zwänge in den Unternehmen und Gesellschaften beurteilt werden, wobei ebenfalls die Möglichkeit einer fortwährenden Neubewertung von Funktionen und Laufbahnen gegeben wird;

- die Anpassung der Kollektivvertragsabkommen, wenn das Arbeits- und Betriebsumfeld sich verändert;

- eine kontinuierliche Entwicklung der Vergütungen durch deren lineare Erhöhungen;

- den Grundsatz der Beteiligung der Arbeitnehmer an den finanziellen Ergebnissen der Unternehmen und Gesellschaften;

- die Suche nach weiteren Möglichkeiten und Mitteln zur Verbesserung der Einkommen und der Kaufkraft der Arbeitnehmer;

- die Ermittlung von zusätzlichen Vorteilen, zum Beispiel Kinderhorte, Kantinen, andere Leistungen usw., die zur Verbesserung der Lage und Lebensqualität des Arbeitnehmers führen und ihm mehr Spielraum für

außerberufliche Tätigkeiten bieten;

- dafür Sorge zu tragen, dass das Beste aus den verschiedenen Kollektivvertragsabkommen genommen wird, damit Grundlagen für den Übergang von zwei Kollektivvertragsabkommen zu einem gemeinsamen geschaffen werden;

- eine Politik der Kollektivvertragsabkommen, die auf die Suche nach den besten Lösungen für alle Arbeitnehmer ausgerichtet ist.

3. Arbeitsrecht

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

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

In diesem Kontext fordert der LCGB:

- die vollständige Berücksichtigung der Zuschläge für Nachtarbeit Sonntagsarbeit und sonstiger ähnlicher Lohnzuschläge bei der Berechnung der finanziellen Entschädigung für den erkrankten Arbeitnehmer in dem Zeitraum der Lohnfortzahlung im Falle seiner Arbeitsunfähigkeit;

- die Anwendung der gleichen Regeln für die Berechnung der Entschädigung für den Zeitraum des Mutterschaftsurlaubs;

- die Nichtbesteuerung sämtlicher Lohnzuschläge für Nachtarbeit;

- die Anpassung des Arbeitsrechtes an die Bestimmungen der Nationalen Gesundheitskasse, damit ein Krankenschein dem Arbeitgeber erst ab dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingereicht werden muss;

- ein Aktionsprogramm und einen rechtlichen Rahmen gegen Mobbing unter Einbeziehung des Abkommens zwischen den europäischen und nationalen Sozialpartnern auf diesem Gebiet;

- im Falle einer Entlassung, die vom Arbeitsgericht für ungerechtfertigt

erklärt wurde, den Zwang des Arbeitgebers zur Wiedereinstellung des betroffenen Arbeitnehmers (mit besonderem Kündigungsschutz) zu gleichen Vertragsbedingungen.

4. Gleichbehandlung beider Geschlechter

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

1) Gleichbehandlung von Frauen und Männern

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

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

entwickeln. Hierzu gehören unter anderem folgende:

- die aktive weitere Umsetzung des Aktionsrahmens für die Gleichbehandlung beider Geschlechter, der von den Sozialpartnern auf der europäischen Ebene im Jahre 2005 entwickelt wurde;

- die Durchführung konkreter, gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnis des 3. Gleichheitsplanes (2003) und der Charta bezüglich des „gender mainstreaming“ (2007) des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB);

- die Ernennung einer Person innerhalb der politischen Führungsebene jeder Organisation, die für den Prozess des „gender mainstreaming“ die Federführung übernimmt;

- die Bewusstseinsbildungsaktionen zur Einschränkung des Anstiegs des Anteils der Teilzeitbeschäftigungen von Frauen zugunsten der rascheren Zunahme des Anteils der Frauen in Vollzeitbeschäftigungen;

- die Ausarbeitung eines deutlichen und präzisen Aktionsprogrammes mit Bezug auf das Geschlecht bei der Berufsorientierung und bereits in

der Ausbildung, um die eingleisige Ausrichtung der Geschlechter auf stereotype Männer/Frauenberufe zu beseitigen;

- die Verabschiedung von Richtlinien für die Reduzierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen und für die bedingungslose Anwendung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“;

- die Durchführung einer Initiative in den Betrieben, um mehr Frauen für die Gewerkschaftstätigkeit zu gewinnen;

- die verstärkte Förderung des Zugangs von Frauen zu verantwortlichen Funktionen innerhalb der eigenen Strukturen und in privaten und öffentlichen Einrichtungen;

- die verstärkte Förderung des Zugangs von Frauen zu Beschäftigungen, die eine bestimmte Verantwortung beinhalten;

- im Rahmen der vorgesehenen Überarbeitung der Gesetzgebung über die Arbeitnehmermitbestimmung: die Überarbeitung der Aufgaben der Delegierten für die Chancengleichheit in den Betrieben, und zwar dahingehend, dass dieser Posten vollständig in die Vertretung

der Arbeitnehmerschaft integriert wird und kein „Anhängsel“ mehr ist.

2) Kampf gegen Diskriminierungen

Gleichbehandlung aller Menschen, ohne Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Herkunft, des Geschlechtes, der sexuellen Ausrichtung, der Religion oder der Weltanschauung, irgendeiner Behinderung oder des Alters ist das zweite große Thema, das im Aktionsplan für Gleichbehandlung behandelt werden muss. Der LCGB hat eine ganze Reihe konkreter Schritte auf der Tagesordnung und wiederholt damit seinen Einsatz und Kampf gegen jede Diskriminierung und sein Engagement für die Gleichbehandlung beider Geschlechter.

In diesem Sinne verpflichtet sich der LCGB zu folgenden Zielen:

- aktives Vorantreiben der Umsetzung des Rahmenabkommens bezüglich des Mobbing und der Gewalt am Arbeitsplatz, an dessen Verhandlung der LCGB im Rahmen des europäischen Sozialdialogs tatkräftig beteiligt war;

- Förderung der Beteiligung eines Jeden im Rahmen der internen Strukturen, um eine echte

Homogenität in der Arbeit und im Denken zu gewährleisten;

- Aufbau – über das eigene „Netz für Gleichbehandlung“ – einer im LCGB-Verband aktiven Struktur, die alle Formen der Diskriminierung in der Beschäftigungspolitik und der Sozialpolitik bekämpft;

- weitere Förderung eines strikten gesetzlichen Rahmens für eine effiziente Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz;

- Anpassung der Internetseite für eine bessere Sicht auf die Aktionen und Aktivitäten auf dem Gebiet der Gleichbehandlung sowie für die besondere Förderung der Aktionen der Mobbing asbl, Verein zur Unterstützung von Mobbingopfern, der von LCGB und Syprolux aus der Taufe gehoben wurde.

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

Auge gefasst werden, gehören u.a. die folgenden:

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

- konsequente Entwicklung von Aufnahmeklassen, die für eine gute gesellschaftliche Eingliederung von Jugendlichen aus dem Ausland unerlässlich sind;

- Ermutigung, Unterstützung und Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen, wie beispielsweise der beschäftigungsstützende Vertrag (CAE), der Vertrag zur Einführung in die Beschäftigung (CIE) sowie der Vertrag zur Einführung in die Beschäftigung über praktische Erfahrungen (CIE-EP);

- Ermutigung, Unterstützung und Förderung von Maßnahmen für eine aktive Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern, damit letztere trotz ihres Alters aktiv bleiben, länger arbeiten, später in Rente gehen, im Rentenalter ehrenamtlich tätig sind und gesunde und altersgerechte Tätigkeiten ausüben;

- Aktionen zur Bewusstseinsbildung bezüglich der wichtigen Funktion der Grundausbildung und Weiterbildung in Anbetracht der Unabwägbarkeiten des Arbeitsmarktes;

- Förderung gewerkschaftlicher Ausbildung aller Delegierten auf dem Gebiet der Gleichbehandlung.

5. Aufrechterhaltung von Arbeitsplätzen und Schutz von Existenzen

Die derzeitige Wirtschaftskrise ist die schwerste der Nachkriegszeit.

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

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

Die Maßnahmen zum Verbleib am Arbeitsplatz müssen folglich auf eine Arbeitsplatzabsicherung oder

zumindest auf den absoluten Schutz der Existenz der Betroffenen abzielen.

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

- mit Hilfe verstärkter Mittel für die Fortbildung, bzw. Umschulung im Hinblick auf die Wiedereinstellung von überschüssigem Personal ohne Durchlaufen von Arbeitslosigkeit;

- durch die Verlängerung der Kurzarbeit in Zeiten konjunktureller Schwierigkeiten ohne Lohnverlust für die Betroffenen und mit der Verpflichtung seitens des Arbeitgebers zum Angebot adäquater Ausbildungen und/oder mit der Verpflichtung der Arbeitnehmer zur Ausführung von gemeinnützigen Tätigkeiten;

- durch die Einführung – in Zeiten von strukturellen Schwierigkeiten – von ähnlichen Modellen wie der in der Stahlindustrie bestehenden Struktur für die Wiedereingliederung (CDR) von überschüssigem Personal, in den einzelnen Wirtschaftssparten und durch die Einführung von Bildungsplänen und die endgültige Eingliederung der

betroffenen Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern;

- durch die allgemeine Einführung eines Vorruhestandsmodells, das strukturell bedingtem überschüssigen Personal den Rückzug aus dem Berufsleben zu den gleichen Bedingungen wie beim derzeitigen Vorruhestand („préretraite ajustement“) gewährt;

- durch die Vereinfachung des befristeten Verleihs von Arbeitskräften (Dauer und Höhe der Wiedereingliederungsbeihilfe) anstelle der Leiharbeit, die angesichts der Arbeitslosenzahl und der Arbeitnehmer die in der Struktur für Wiedereingliederung (CDR) zugunsten des Fonds für Beschäftigung besteuert werden sollte;

- durch die vereinfachte Zahlung der Wiedereingliederungsbeihilfe an die betroffenen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder das Arbeitsamt und die Einführung eines Ausgleichs zwischen Arbeitsamt (ADEM) und Arbeitgeber, ohne Auswirkungen auf den Arbeitnehmer;

- durch die Erweiterung der Hilfen bei der Wiedereinstellung insbesondere von Arbeitnehmern ab

45 Jahren (Verlängerung der Dauer dieses Systems);

- durch die Einführung eines Finanzbeitragssystems (Bonus-Malus-System), in dem die Betriebe Beiträge an den Beschäftigungsfonds leisten, je nachdem ob sie bei einer Einstellung auf einen, bei der ADEM registrierten Arbeitssuchenden zurückgreifen oder nicht;

- durch Maßnahmen zugunsten von Arbeitnehmern, die vom Konkurs ihres Arbeitgebers betroffen sind. Diese Maßnahmen müssen die Fortzahlung und gegebenenfalls die Zahlung von Lohnrückständen bei der Konkurserklärung gewährleisten;

- durch die Verlängerung der Dauer der Arbeitslosengeldzahlungsfrist bis zur endgültigen Eingliederung in einen festen Arbeitsplatz (mit der Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an Fortbildungen und zur Annahme einer von der ADEM angebotenen geeigneten Stelle) und nicht zuletzt durch die Überarbeitung der derzeit geltenden Arbeitslosengeldsätze;

- durch die spezielle Einführung von Maßnahmen zur Vermeidung von Schulversagen und –abbruch in

zu jungem Alter;

- durch die Bewusstseinsbildung und Information der Schüler und Studenten über die Arbeitswelt auf allen Ebenen;
- durch die Erweiterung der Mittel des Arbeitsamtes (ADEM), vor allem zugunsten junger Arbeits-suchender, um ihnen den Übergang vom Studium in die Arbeitswelt zu erleichtern.

6. Personalpolitik

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

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

In diesem neuen Kontext ist der

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

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

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

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

- die ständige, relevante Information durch den Arbeitgeber über getroffene oder anstehende Entscheidungen;
- die Analyse und Überwachung von zukunftsorientierten Vorhaben des Arbeitgebers;
- die Überprüfung, ob derzeitige

oder geplante Unternehmensstrukturen zukunftsfähig sind;

- die Analyse der erforderlichen Qualifizierungen für die Durchführung neuer Aufgabenbereiche;

- die Verpflichtung der Unternehmen zu einer Einstellungspolitik in enger Zusammenarbeit mit der ADEM, bei der den Arbeitssuchenden ebenfalls Arbeitsplätze und Aufgaben für noch unqualifizierte Einsteiger ins Berufsleben angeboten werden;

- Widerstand gegen sämtliche Verschlechterungen der geltenden Arbeitsbedingungen;

- Verbesserung des Arbeitsklimas.

7. Fort- und gewerkschaftliche Bildung

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

Die Herausforderung lautet, dass die Arbeitnehmer sich fortwährend weiterbilden müssen, um schnell ihre Fachkenntnisse den neuen Anforderungen anzupassen.

In Zukunft hängt die Stellung in der Gesellschaft von den Kenntnissen ab, die jeder im Laufe des Lebens hat sammeln können.

Zur Ermittlung des Bildungsbedarfs ist es folglich unerlässlich,

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

- die unabdingbaren Kompetenzen zu ermitteln.

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

Damit die Ausbildungsmaßnahmen von Erfolg gekrönt sein werden, müssen nicht allein neue Wege der Kommunikation begangen werden, sondern die Kommunikationsmittel

müssen auch so konzipiert sein, dass die nachstehenden Aspekte stets berücksichtigt werden:

- Erweiterung des Wissenstandes, z.B. durch den Erwerb neuer Kenntnisse;
- Ausbildung, die den Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz stärkt;
- Veranlassung zur persönlichen Verbesserung der Qualifizierungen;
- Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse und Wünsche bei der Festlegung von Bildungsplänen;
- rechtzeitige Vorbereitung aller Arbeitnehmer auf Entwicklungen in der Zukunft;
- rechtzeitige Planung zukünftiger Herausforderungen;
- verstärktes Angebot von Schulungen;
- Planung der dualen Ausbildung;
- Möglichkeit für die Arbeitnehmer zur Teilnahme an persönlicher Fortbildung im Sinne des Prinzips des „lebenslangen Lernens“.

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

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

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

8. Kommunikation und Information

Die Information der Mitglieder im Besonderen und der Arbeitnehmer im Allgemeinen liegt uns besonders am Herzen. Die Globalisierung, die wir in den Unternehmen erleben, wirft viele Fragen auf, schafft Ungewissheit, ja sogar berechtigte Ängste unter den Arbeitnehmern. Erst durch eine totale und ständige Information kann sich diese Situation in ein Gefühl der

Sicherheit und des Vertrauens wandeln und können die Arbeitnehmer wieder motiviert werden. Dieses Klima trägt letzten Endes zu einer effizienteren Handhabung der Fortbildung bei. Effiziente Kommunikation setzt sich erst dann durch, wenn sie homogen ist und gewissen Leitlinien folgt.

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

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

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

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

verbessert.

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

- verstärkte Präsenz in Luxemburg und in den Grenzgebieten, die sich in häufigeren Treffen und stärkeren Kontakten mit den Arbeitnehmern niederschlagen wird;

- die fortwährende Aktualisierung der Webseite lcgblu mit neuesten Informationen und die Vorbereitung eines Forums für Diskussionen und Austausch;

- Zusammentragen, Kategorisierung und Einordnung von Informationen;

- Bereitstellung qualitätsgeprägter Dokumentation an Interessenten;

- Benutzung der situationsgemäßen Sprache in Wort und Schrift;

- Veröffentlichung und Verteilung wichtiger Informationen.

9. Vertretung der Arbeitnehmer und Mitbestimmung

Der Gesetzestext mit Bezug auf die Personalvertretungen stammt aus

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

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

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

Zudem sind die Gewerkschaften mit der dringenden Notwendigkeit einer Demokratisierung der Betriebe, die für mehr Transparenz bei den Entscheidungsprozessen innerhalb

der Unternehmen sorgen soll, konfrontiert. Um sich diesen neuen Herausforderungen zu stellen, muss ein qualitativer Fortschritt im Rahmen der Mitbestimmung gemacht werden.

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

- eine erhebliche Verbesserung der Mittel, die den Personalvertretern zur Verfügung gestellt werden (Stundenkredite, Räumlichkeiten, Rechte, präzise Verpflichtungen des Arbeitgebers);
- eine Angleichung der Zahl der Arbeitnehmervertreter auf die Größe der heutigen Unternehmen;
- intensivere gewerkschaftliche Tätigkeiten in einem veränderten Wirtschaftsumfeld, das ab einer Zahl von 250 Beschäftigten eine Vollzeitfreistellung der Vertreter der Arbeitnehmerschaft erfordert;
- Möglichkeit der Verwendung des Stundenkredits der Delegierten für ihren Einsatz für eine landesweit repräsentative Gewerkschaft;
- präzise Definition der Auskünfte, die der Arbeitgeber der Vertretung

der Arbeitnehmerschaft zu liefern hat;

- allgemeine Verstärkung der, den auf nationalem Plan repräsentativen Gewerkschaften zur Verfügung gestellten Mitteln, gegenüber der Mittel der „neutralen“ Mandate, die oftmals von Arbeitgeberseite gefördert werden;

- Stärkung und Festlegung des genauen Delegiertenstatuts unter Beachtung der Bedürfnisse und Ziele des Personalvertreters sowie Verstärkung seines Schutzes im Rahmen seines Mandates und seiner Gewerkschaftsbeziehungen.

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

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

- beträchtliche Verbesserung des gemischten Betriebsrates, vor allem bezüglich der Stundenkredite und der Inanspruchnahme externer und interner Sachverständiger;

- Erleichterungen bei der Ernennung von Sachverständigen, welche die

auf nationalem Plan repräsentativen Gewerkschaften vertreten;

- echte Beteiligung des Personals an der Leitung des Unternehmens durch die Ausdehnung der Regeln der Mitbestimmung auf sämtliche Gesellschaftsrechtsformen.

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

Der LCGB setzt sich daher ein für:

- eine stärkere Mitbestimmung der Belegschaft in Verwaltungsräten, ungeachtet der Rechtsform des betreffenden Unternehmens oder der betreffenden Gesellschaft;

- die genaue Abgrenzung der Befugnisse der Personalvertreter in den Verwaltungsräten;

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

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

Diesbezüglich fordert der LCGB:

- absoluten Kündigungsschutz, wobei die Kündigung nur bei grober Fahrlässigkeit des Delegierten in der Ausübung seiner Berufstätigkeiten erfolgen darf;

- die wesentliche Verlängerung der Kündigungsschutzzeiträume für die ehemaligen Arbeitnehmervertreter sowie für die Bewerber bei den Sozialwahlen;

- bei vorübergehender Entlassung eines Arbeitnehmervertreters die sofortige Fortzahlung seines ganzen Lohnes ohne Rückzahlungen von Seiten des Arbeitnehmers;

- strengere finanzielle Strafen und strafrechtliche Maßnahmen gegen Arbeitgeber und Unternehmen, die die Arbeit der gemischten Betriebsräte oder die Freiheit der

gewerkschaftlichen Tätigkeit in irgendeiner Weise beeinträchtigen oder behindern.

10. Gesundheit am Arbeitsplatz und Arbeitsmedizin

Die Hauptrolle der Arbeitsmedizin ist der Schutz der Gesundheit des Arbeitnehmers in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeiten. Das Interesse an medizinischer Kontrolle und Überwachung liegt natürlich auf der Hand.

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

- Maßnahmen auf dem Gebiet der Ergonomie, der Stressbewältigung, der Hygiene und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz einleitet;

- die Berufsrisiken beurteilt und die gebührenden präventiven Schritte in die Wege leitet;

- sich durch periodische Kontrollen der körperlichen und seelischen Verfassung der Arbeitnehmer genau vergewissern kann.

11. Sicherheit

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

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

Ein Arbeitsunfall ist oft die Folge einer unangemessenen Arbeitsmethode oder deren Leitung. Eine gute Leitung setzt nämlich die optimale Benutzung aller verfügbaren Hilfsmittel, nicht nur technischer Hilfsmittel, sondern auch der Menschen, voraus. Dies erfordert besondere Sicherheit am Arbeitsplatz, die zum Schutz und zum Wohlbefinden des Personals beiträgt und ihre Motivation stärkt. Im Rahmen des Null-Unfall-Ziels sind die Arbeitsabläufe derart zu gestalten und zu handhaben, dass die Häufigkeit und die Schwere von Arbeitsunfällen gegen null tendieren.

Die Sicherheitspolitik des LCGB wird auch weiterhin auf eine strikte Einhaltung der Sicherheitsregeln am Arbeitsplatz ausgerichtet sein. In diesem Sinne beabsichtigen wir:

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

- Verstärkung des Sozialdialogs.

Da bezüglich der Sicherheit auch den Personalverantwortlichen eine wichtige Aufgabe obliegt, müssen letztere unbedingt eine entsprechende Ausbildung erhalten, die sie in eine Personalführung einführt, die derart gestaltet ist, dass das Personal seine Arbeit als Aufwertung seiner Persönlichkeit empfindet. Die Nichterfüllung von psychologischen Bedürfnissen ist eine Bedrohung für die Sicherheit und wirkt sich negativ auf die Ergiebigkeit und Qualität der Arbeit sowie auf die Häufigkeit und Schwere von Arbeitsunfällen aus.

12. Arbeitszeiten

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

Zu dem Zweck fordert der LCGB:

- die Förderung der freiwilligen Teilzeitbeschäftigung;

- die Schaffung von Modellen, die die Arbeitszeit verkürzen und dabei den Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen;

- die Investition eines Teils der Produktivitätsgewinne in die Schaffung neuer Arbeitsplätze;

- die Schaffung von Stellen, die stärker den Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen;

- eine positive Behandlung von Anträgen auf einen verlängerten Bildungsurlaub;

- längere Ausbildungszeiträume;

- in den derzeitigen Debatten über die Öffnungszeiten im Handel: eine angemessenere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer im Hinblick auf die Organisation ihres Privatlebens;

- die gesetzliche Festlegung der Tages- und Wochenruhezeiten und die Bereitstellung der notwendigen Mittel zur Überwachung (in den besonders hiervon betroffenen Sparten Handel und Transport);

- im Allgemeinen die Einführung von Arbeitszeitmodellen, die besser die Berufszeit und Freizeit unter einen Hut bringen, damit eine doppelte

Belastung vermieden wird. Sie führt oftmals zu noch stärkerem Stress, der Gesundheitsstörungen bei den Arbeitnehmern hervorruft;

- angesichts der Entwicklung der Arbeitslosigkeit die einheitliche Einführung eines Modells des Solidaritätsvorruhestandes, bei dem die Arbeitnehmer sich zu gleichen Bedingungen aus dem Berufsleben zurückziehen können, wie dies bei dem derzeitigen Vorruhestand aus Anpassungsgründen der Fall ist, so dass den Arbeitssuchenden eine Perspektive geboten werden kann;
- die offensivere Einführung der Fernarbeit (Heimarbeit).

13. Berufliche Wiedereingliederung und Arbeitsunfähigkeit

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

- eine Arbeitsunfähigkeitsrente nach einem bestimmten Zeitraum für diejenigen Arbeitnehmer, die ihre jüngste berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben können, auch in dem Falle wo die Bemühungen um die interne und externe Wieder-

eingliederung nicht zu einer neuen Beschäftigung für den betroffenen Arbeitnehmer geführt haben;

- interne und externe Wiedereingliederung der betroffenen Arbeitnehmer, bei der ausdrücklich ihrer Gesundheit und ihrer körperlichen Fähigkeit zur Ausübung der neuen Tätigkeit Rechnung getragen wird;
- Erleichterungen bei der Bezahlung der Vergütungen für Arbeitnehmer in der internen Wiedereingliederung über eine einzige Stelle (Arbeitgeber oder CNS) und Zahlungen zwischen den Ämtern und dem Arbeitgeber, die keine Beeinträchtigung für die betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringt;
- für Arbeitnehmer in der internen und externen Wiedereingliederung: Erhalt der persönlichen Lohn-erhöhungen bis zum Antritt des Vorruhestandes, die im Kollektivvertrag vorgesehen sind (ohne Reduzierung eventuell gezahlter Zuschläge);
- die komplette Abschaffung der 52-Wochen-Krankheitsdauerklausel um den automatischen Verlust der Krankenversicherung und des Arbeitsplatzes zu verhindern;

- für jeden kranken Arbeitnehmer: die Bearbeitung seiner Akte binnen einer angemessenen Frist ohne administrative Beeinträchtigungen.

14. Soziale Sicherheit

Angesichts der Herausforderung der Finanzierung der Sozialen Sicherheit wird der LCGB sich im Bereich der Alters- und Krankenversicherung gegen jede Verschlechterung der Sozialleistungen wehren. Vor allem im Rahmen der Altersversicherung darf sich keine Reform über die Regeln der heute gegebenen Versprechen hinwegsetzen. Zudem spricht sich der LCGB gegen die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters aus. In einem Land, in dem praktisch 45 % Nicht-Luxemburger leben, die in Luxemburg einer Beschäftigung nachgehen aber ihre Laufbahn oft in einem anderen Land begonnen haben, ist es im Interesse des LCGB, bilaterale Abkommen mit Partnergewerkschaften in den Herkunftsländern dieser Menschen zu schließen, um diese ebenfalls – vor allem in der Altersversicherung und Krankenversicherung – optimal zu betreuen.

In diesem Sinne setzt sich der LCGB ein für:

- die Festlegung und Anwendung von alternativen und zusätzlichen Finanzierungsquellen;

- die Abschaffung der Bemessungsgrenze der Beiträge für Naturalleistungen der Krankenversicherung;

- die Senkung der Schwelle der monatlich 64 Mitgliedschaftsstunden für die Einberechnung des Monats in der Laufbahn im Hinblick auf die Berechnung der Rentenansprüche;

- die erhebliche Anhebung gewisser Krankenversicherungsleistungen – Zahnpflege, Brillen, Kontaktlinsen usw. Die Leistungen und Dienste der Krankenversicherung müssen das vorrangige Ziel der Verteidigung der Interessen der Krankenversicherten erfüllen;

- die Einführung des Systems der ärztlichen Abrechnung mit der Gesundheitskasse und des Prinzips, dass die Rechnungen den Versicherten zur Information ausgehändigt werden, um auf diese Weise die Kontrolle zu erleichtern und Missbrauch seitens der Ärzte zu vermeiden;

- eine Reform des Urlaubs aus familiären Gründen;

- die Erweiterung des Systems der Dienstleistungsschecks für Pendler zwecks der Inanspruchnahme von Leistungen im Großherzogtum sowie der sonstigen Möglichkeiten dieses Vorteils;
- den effizienten Patientenschutz bei Kunstfehlern.

15. Indexierung der Löhne und Gehälter, Kaufkraft und Steuern

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

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

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

In diesem Sinne setzt sich der LCGB ein für:

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

16. Einsatz für die Grenzgänger

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

Wenngleich es heutzutage normal erscheint, auf der anderen Seite der Grenze beschäftigt zu sein, sind die Grenzgänger dennoch mit verschiedenen Gesetzen, die nicht immer geordnet, manchmal

kompliziert und noch viel zu oft unbekannt sind, konfrontiert.

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

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

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

- den jetzigen Diskriminierungen bei den Familienleistungen ein Ende setzen, insbesondere im Falle von Berufslaufbahnunterbrechungen und bei den Dienstleistungsschecks;
- Erweiterung der Nutzung der Pflegeversicherungsleistungen;
- im Falle der belgischen Kollegen: Verteidigung des luxemburgisch-belgischen Steuerabkommens

und des derzeit geltenden UEBL-Abkommens;

- Gewährleistung der Gleichbehandlung aller Grenzgänger in der Besteuerung gegenüber der geltenden Steuerbestimmungen für Einheimische;
- Beharren auf einer konzertierten grenzüberschreitenden Mobilität und Mobilitätspolitik in Einklang mit den Nachbarländern durch die Verbesserung des Angebotes an öffentlichen Verkehrsmitteln über die Grenzen des Landes hinaus (Bus, Bahn, Carsharing..);
- Hochwertige zweisprachige Infos für die Grenzgängerkollegen;
- Die Luxemburger Regierung, zum Abschluss von Abkommen mit Frankreich, Belgien und Deutschland antreiben, damit alle Pendler das Recht auf politischen Urlaub und sonstigen Sonderurlaub haben;
- im Falle der Arbeitnehmer mit gemischter Rentenversicherung: Analyse der Schwierigkeiten mit den verschiedenen Systemen, vor allem dem unterschiedlichen gesetzlichen Rentenalter je nach Land.

- Ausdehnung des Anspruches auf Hilfe bei der Wiederbeschäftigung an einem neuen Arbeitsplatz auch in einem der Nachbarländer des Großherzogtums.

17. Infrastrukturen und nachhaltige Entwicklung

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

Diese Herausforderungen, die Bevölkerungsentwicklung, das Wirtschaftswachstum und ganz zu schweigen von der Zunahme der Grenzgänger, erfordern bestimmte Anpassungen der Infrastrukturen des Großherzogtums. Der Mangel an Bildungseinrichtungen ist nicht zu verkennen. Für gewisse Gegenden des Landes sowie bestimmte Straßen- und Eisenbahnabschnitte entspricht der derzeitige Zustand nicht mehr den realen Anforderungen. Es sind beträchtliche Investitionen für die Gewährleistung des Wachstums in

unserem Lande erforderlich.

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

- Analyse der derzeitigen Situation im Vergleich zum tatsächlichen Bedarf an öffentlichen Verkehrsmitteln sowie an Wohnungen und sonstigen, für die gesellschaftliche Entwicklung absolut erforderlichen Infrastrukturen;
- Ausführung der Pläne auf den Gebieten „Verkehr“, „Wohnung“, „Gewerbezone“, „Schulen“ und „Landschaften“ (Raumordnung) und dringende Investitionen im Zuge derselben;
- Ausarbeitung eines Leitfadens unter Bezugnahme auf die Initiativen der sektoriellen Pläne, in denen die jeweiligen Prioritäten festgelegt werden;
- Versorgungssicherheit in punkto Trinkwasser, Elektrizität und Gas zu sozialverträglichen Preisen für alle Verbraucher;
- Förderung der nachwachsenden Rohstoffe (erneuerbare Energie) sowie sämtlicher Maßnahmen, die zu einer ausgewogenen CO2-

Emissions- und Energiebilanz auf nationaler Ebene beitragen sowie vor allem die Aufstellung von Energiebilanzen im Bereich des Wohnungswesens;

- Diversifizierung der Wirtschaft des Landes durch Ansiedlung neuer Tätigkeiten und Betriebe, die umweltverträglich sind und Güter und Dienstleistungen mit hohem Mehrwert schaffen.

18. Europäische und internationale Angelegenheiten

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

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

Um seine auf internationaler und europäischer Ebene eingegangenen Verpflichtungen fortzusetzen, wird der LCGB sein europäisches

Aktionsprogramm in drei vorrangige Richtungen aufbauen:

1) Verstärkung des europäischen Sozialdialogs

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

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

- Förderung des Bewusstseins im Großherzogtum Luxemburg für die Ergebnisse des europäischen Sozialdialogs (Rahmenabkommen, Aktionsrahmen und Arbeitsprogramme, die von und zwischen den europäischen Sozialpartnern erarbeitet werden);

- Garantie einer aktiven Teilnahme an Verhandlungen von Abkommen zwischen den Sozialpartnern hinsichtlich der Verteidigung der bereits etablierten europäischen Sozialnormen und der Unterstützung der anderen EU-Mitgliedsstaaten beim Erreichen eines Sozialschutzes, der mit dem heute in Luxemburg geltenden Schutz vergleichbar ist;

- Vermeidung, dass der Abschluss eines Rahmenabkommens zwischen europäischen Sozialpartnern, der sich auf soziale Minima unter denen Luxemburgs bezieht, dazu führt, dass die gesamte Luxemburger Sozialgesetzgebung auf niedrigere Niveaus gebracht wird;

- Schaffung eines speziellen Raums auf der Webseite für die konkrete Umsetzung der Abkommen mit den europäischen Sozialpartnern im Großherzogtum Luxemburg.

2) Verteidigung der sozialen Minima in der Europäischen Union

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

Sinne die Umsetzung der folgenden Maßnahmen:

- Aktive Unterstützung der EGB-Forderungen nach der Annahme eines Protokolls des sozialen Fortschritts in den europäischen Verträgen und Abkommen, damit gewährleistet wird, dass soziale Rechte nicht den wirtschaftlichen Freiheiten untergeordnet werden;

- Konkrete und gezielte Schritte bis zur Einführung von Mindestlöhnen in allen Mitgliedsländern der EU per Gesetz oder Kollektivvertragsverhandlungen (je nach dem Reichtum des Landes);

- Die Arbeitszeitenrichtlinie;

- Unterstützung und Überwachung jeder Überarbeitung der Entsenderichtlinie von Personal zur Stärkung deren schützender Wirkung auf entsendetes Personal, auch um den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit zu geben, selber zu bestimmen, was unter ihre eigene öffentliche Ordnung fällt.

3) eine bessere Koordination der europäischen Gewerkschaftspolitik

Bereits vor der Wirtschafts- und Finanzkrise gewannen die Konturen eines sozialen Europas nur sehr langsam an Schärfe. Das Hauptziel war und ist die Vollbeschäftigung. Um Fortschritte in der Sozialpolitik und im Kampf gegen die steigende Arbeitslosigkeit zu erzielen, sind mehr europäische Initiativen und eine bessere Koordination zwischen den einzelstaatlichen Maßnahmen erforderlich. In diesem Sinne wird der LCGB sich einsetzen für:

- die aktive und systematische Einbringung in folgende Themenbereiche im EGB und seinen verschiedenen Strukturen:

-) Kollektivvertragsverhandlungen,
-) Beteiligung der Arbeitnehmer,
-) Chancengleichheit,
-) Kampf gegen Diskriminierungen,
-) sozialer Schutz,
-) sozialer Zusammenhalt.

- Entwicklung eines effizienten Kommunikationssystems für eine bessere Verbreitung von aktuellen europäischen Themen innerhalb der Strukturen des EGB.

19. Konsequenzen der internationalen Krise

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise, in der wir

momentan leben, sind nicht nur in den Betrieben sowie in der Beschäftigung spürbar, sondern auch bei den öffentlichen Finanzen und stellen uns vor außergewöhnliche Herausforderungen.

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

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