

Der OGBL prangert hohe Divergenz bei den Gehältern der Arbeitnehmer zwischen Nord- und Südgemeinden an!

Während die Lohngestaltung bei den Gemeindebeamten einheitlich per Gesetz geregelt wird, werden die Gehälter der Arbeitnehmer durch Kollektivverträge verhandelt. Der OGBL verhandelt etwa 40 verschiedene Kollektivverträge in den Gemeinden. Gemeinden die keinen eigenen Kollektivvertrag haben, wenden den Staatsarbeitnehmer Kollektivvertrag an, welcher ebenfalls vom OGBL verhandelt wird.

Die Rechenbasis sämtlicher Gehältertabellen ist der Punktwert, wobei zwischen einem niedrigen und einem hohen Punktwert unterschieden wird. Der Unterschied zwischen den beiden Punktwerten beträgt 5,6%. Dieser beruht auf der Einführung des hohen Punktwertes für sämtliche Beamte als Kompensation für den erhöhten Pensionsbeitrag, den diese bei der Pensionsreform von 1999 einzahlen mussten. Dies betraf ausschließlich sämtliche Beamte die bis 1999 eingestellt wurden.

Auch wenn der hohe Punktwert 1999 ein Kompensationsfaktor für Gehaltsverluste darstellte, entwickelte er sich ab diesem Moment zum Ausdruck eines Zwei-Klassen-Systems bei den Gehältern im öffentlichen Dienst.

Im Süden und im Zentrum des Landes teilten die politischen Gemeindevertreter die Forderung des OGBL für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Beamten und Arbeitnehmer und verankerten den hohen Punktwert für die Arbeitnehmer sofort in die betreffende Kollektivverträge.

Während Lohngerechtigkeit im Süden und im Zentrum seit 30 Jahren Standard ist, ist es dem OGBL auch gelungen den hohen Punktwert in verschiedenen Gemeinden im Norden durchzusetzen. Unverständlich für den OGBL ist, dass große Teile des Nordens immer noch auf dem Zwei-Klassen-System beharren.

Während die Gemeindevertreter von Ettelbrück und Diekirch bezüglich der Fusion zu einer „Nordstad“ progressive Ideen haben, bleiben sie jedoch Verfechter einer konservativen Zwei-Klassen-Tarifpolitik und verweigern ihren Arbeitnehmern den hohen Punktwert.

Die Bürgermeisterin Rambrouchs brüstet sich damit, dass sie die Löhne im öffentlichen Dienst bewusst niedrig halten wolle, um die Arbeitnehmer des Privatsektors nicht zu benachteiligen. Ersparnisse bei den Löhnen füllen in der Regel die Taschen der Unternehmer und somit des Kapitals. Indem die Bürgermeisterin Rambrouchs die Umverteilung von unten nach oben fördert, macht sie sich auf Kosten ihres eigenen Personals, sprich Bürger, zur Komplizin des Kapitals.

Ausschlaggebend wäre zudem die Einführung des hohen Punktwerts für die Staatsarbeitnehmer, da dieser Kollektivvertrag in vielen Gemeinden ebenfalls angewendet wird.

Der OGBL verteidigt eine offensive Lohnpolitik, gerade im öffentlichen Dienst, mit dem Ziel eine Anpassung der Gehälter im Privatsektor durch erhöhten Lohndruck zu erzwingen.

Der OGBL fordert die definitive Abschaffung der Lohnungerechtigkeiten durch die Einführung des hohen Punktwerts für das gesamte Personal bei den Gemeinden, Gemeindesyndikaten und beim Staat!

**Mitgeteilt vom Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL / Landesverband,
am 27. August 2024**