

# AKTUELL

#1 2022 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**DOSSIER**  
Fraestreik

A 20 Euro banknote is standing upright on a lit gas burner. The burner is lit with a blue flame. The background is a blurred kitchen setting with a stove and a white surface.

**Kaufkraft: Zeit zum Handeln**

AKTUELL-Das Magazin des OGBL

**Herausgeber**

OGBL „Onofhängege  
Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg“

**Verantwortlich für die Redaktion**

Nora Back

60, bd. J.F. Kennedy

B.P. 149 / L-4002 Esch/Alzette

Tel.: 54 05 45-1 / Fax: 54 16 20

Internet: www.ogbl.lu

Email: ogbl@ogbl.lu

**Verantwortlicher Herausgeber**

**für Belgien**

Jacques Delacollette

17, rue de l'Ecole / B-6666 Wibrin

**Druck**

Techprint Esch/Lankelz

Februar 2022

Die Redaktion behält sich

Kürzungen der Beiträge vor.

Die gezeichneten Artikel stellen

nicht unbedingt die Meinung der

Redaktion dar.

◆ Leitartikel	S 3
◆ Snapshot	S 4-5
◆ Panorama	S 6-7
◆ Auf den Punkt gebracht	S 8-9
◆ Fokus	S 10-24
Die Kaufkraft der Haushalte leidet, die Regierung schaut weg! Tripartite: Eine Nullnummer! Gegen das <i>Greenwashing</i> unseres Indexsystems OGBL hindert das Patronat eine echte Jagd auf Kranke auszulösen Neue Modalitäten für die Anwendung von Kurzarbeit <i>Klimabiergerrot</i> : Wahlkampf oder politischer Kurswechsel? Menschenrechte und Unternehmen: Welches Gesetz für Luxemburg? Kein Profit durch die Pandemie: Jeder verdient Schutz vor Covid-19	
◆ Nachrichten von der Basis	S 26-35
Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 36-40
◆ Praktische Fragen & Infos	S 42-45
Mit welchen Problemen waren die Arbeitnehmer bei der Einführung des Covid-Check 3G in den Unternehmen konfrontiert? Neue Sozialparameter	
◆ Verschiedenes	S 46-51
Mario Castegnaro hat uns verlassen Die ONG OGBL Solidarité syndicale setzt sich ein für bessere Arbeitsbedingungen in Bolivien	

## Dossier: Fraestreik



# Wir hätten gerne darauf verzichtet, darüber zu reden

Um es gleich vorwegzunehmen: Ja, in der neuen Ausgabe von Aktuell geht es wieder um Covid-19 und seine Auswirkungen. Und ja, wir hätten gerne darauf verzichtet, genau wie Sie. Aber was sollten wir anders tun, wenn diese sanitäre Krise seit fast zwei Jahren unaufhörlich unser Leben bestimmt, sowohl privat als auch beruflich?

Aber wenn das sie beruhigen kann sei gesagt, dass sich die folgenden Seiten nicht ausschließlich mit Aspekten der sanitären Krise befassen. So befassen wir uns auch mit einer der größten Sorgen vieler Arbeitnehmer und Haushalte im Allgemeinen: ihrer Kaufkraft. Angesichts der Entwicklung der Wohnungspreise, der finanziellen Verluste während der sanitären Krise und nun auch der Explosion der Energiepreise leidet die Kaufkraft in diesen Zeiten stark. Eine Sorge, die der OGBL im Übrigen versucht hat, auf die Tagesordnung der letzten Tripartite-Sitzung mit der Regierung und

dem Patronat zu setzen. Leider scheint die Regierung, zumindest für den Augenblick, nicht der Meinung zu sein, dass diese Gelegenheit dringend in Angriff genommen werden muss. Es liegt also an uns, ihr dies in den nächsten Wochen bewusst zu machen. Denn ja, es besteht Handlungsbedarf und es muss jetzt gehandelt werden!

Auf den folgenden Seiten finden Sie wie gewohnt die soziale Aktualität des Landes, die Erfolge des OGBL in den verschiedenen Aktivitätssektoren und die Konflikte in den Betrieben.

Schließlich widmet sich unser zentrales Dossier diesmal dem Frauenstreik 2022, der am 8. März in Luxemburg stattfinden wird, sowie den Forderungen unserer Frauenabteilung OGBL Equality, die diesen Demonstration zum Internationalen Frauentag mitorganisiert.

**Viel Spaß beim Lesen.**



**Olivier Landini**  
Verantwortlicher der  
Kommunikationsabteilung



Die Kaufkraft der Haushalte leidet.

Die Regierung schaut weg!

10



Neue Modalitäten für die Anwendung von Kurzarbeit

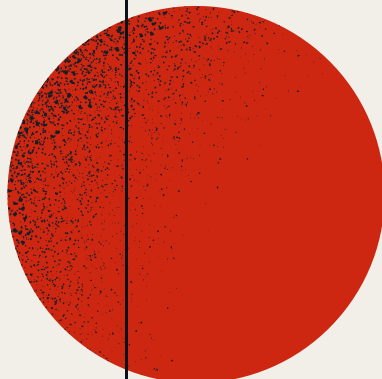
18

Laut einem Bericht, der am 17. Januar 2022 von der NGO Oxfam veröffentlicht wurde

# haben die 10 reichsten Männer der Welt

- ihr Vermögen während der Covid-19-Krise verdoppelt (von 700 Milliarden US-Dollar auf 1,5 Billionen US-Dollar).
- derzeit mehr Vermögen als die 3,1 Milliarden ärmsten Menschen der Welt
- bei Ausgaben von jeweils einer Million Dollar pro Tag 414 Jahre, um ihr kombiniertes Vermögen auszugeben.
- durch Zahlung einer Sondersteuer von 99 % auf das während der Pandemie angehäufte Vermögen genügend Impfstoffe finanzieren können, um die ganze Welt zu immunisieren, die Finanzierungslücken für Klimamaßnahmen zu schließen, den allgemeinen Sozial- und Gesundheitsschutz zu finanzieren und die Bemühungen zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Gewalt in über 80 Ländern zu unterstützen – und es würden ihnen immer noch etwa 8 Milliarden Dollar mehr bleiben als vor der Pandemie!





## Nimmt die Qualität der Arbeit in Luxemburg ab?



In einer kürzlich erschienenen Veröffentlichung über Wohlbefinden und Gesundheit am Arbeitsplatz weist die CSL darauf hin, dass einige Dimensionen der Arbeitsqualität in Luxemburg in den letzten Jahren zwar stabil geblieben sind (Weiterbildungsmöglichkeiten, Schwierigkeiten beim Arbeitsplatzwechsel), dass jedoch bei den Arbeitnehmern ein Rückgang der Zufriedenheit mit dem Gehalt und den Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein Anstieg der Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben zu verzeichnen ist. Während die Arbeitsplatzsicherheit in den letzten Jahren insgesamt zugenommen hat, wurde dieser Trend durch die Covid-19-Pandemie unterbrochen.

Die CSL stellt jedoch fest, dass diese Veränderungen je nach der Gruppe, der der Arbeitnehmer angehört, unterschiedlich sind. Was die Konflikte zwischen Berufs- und Familienleben betrifft, so ist die Kluft zwischen Männern und Frauen

groß. Darüber hinaus stellt die CSL bei der Betrachtung der Altersgruppen fest, dass die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen am stärksten von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben betroffen ist. Die CSL beobachtet aber auch einen Aufwärtstrend dieses Problems in allen Altersgruppen, so dass die Unterschiede letztlich seit mehreren Jahren unverändert bleiben. Hinsichtlich der Entwicklung der Aufstiegsmöglichkeiten gibt es einen Unterschied zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Kinder. Während diese bei Arbeitnehmern ohne Kinder stabil bleiben, ist bei Arbeitnehmern mit einem oder mehreren Kindern ein gewisser Rückgang zu verzeichnen. Hinsichtlich der Schwierigkeit, den Arbeitsplatz zu wechseln, haben sich die Unterschiede zwischen Arbeitnehmern in leitender und nicht in leitender Position im Laufe der Zeit hingegen verringert. Während 2016 deutlich weniger Arbeitnehmer mit einer hohen hierarchischen Stellung als Arbeitneh-

mer ohne eine solche Stellung Angaben, Schwierigkeiten beim Arbeitsplatzwechsel zu haben, hat sich dieser Unterschied 2021 vollständig aufgelöst. Arbeitnehmer, die für öffentliche Einrichtungen arbeiten, sind nach wie vor zufriedener mit ihrem Einkommen, ihren Weiterbildungsmöglichkeiten und ihren Aufstiegschancen als Arbeitnehmer in Privatunternehmen oder anderen Organisationen.

Darüber hinaus stellt die CSL fest, dass die Dimensionen der Arbeitsqualität mit verschiedenen Aspekten des Wohlbefindens korrelieren. Insbesondere größere Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben sind mit einer geringeren Arbeitsmotivation, einer geringeren Arbeitszufriedenheit und einem niedrigeren Wohlbefinden verbunden, aber auch mit einem höheren Grad an Burnout und mehr Gesundheitsproblemen.

**Weitere Informationen:** [www.csl.lu](http://www.csl.lu) ◇

## Kompetenzzentren: Schlichtungsver- fahren eingeleitet

Die Personalvertretung der Kompetenzzentren und der Agentur (APCCA) und das Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW) des OGBL hatten zuvor davor gewarnt, dass es sich um die Sitzung der letzten Chance mit dem Bildungsminister handeln würde, um einen Konflikt im Sektor des pädagogischen und psychosozialen Personals der Kompetenzzentren zu vermeiden. Angesichts der Weigerung des Ministers am 3. Februar, mit dem SEW und der APCCA zu verhandeln, haben sie jedoch jetzt keine andere Wahl mehr, als ein Verfahren betreffend einen kollektiven Konflikt bei der Schlichtungskommission einzuleiten, demnach der erste Schritt im Hinblick auf einen potenziellen Streik in diesem Sektor, der das letzte Mittel darstellt, falls der Minister immer noch nicht bereit ist, den Dialog wiederaufzunehmen und die legitimen Vorschläge der Personalvertretung zu berücksichtigen.

Während des Treffens am 3. Februar zeigte der Minister nämlich keinerlei Bereitschaft, mit der APCCA und dem SEW reelle Verhandlungen über die Arbeitsorganisation des pädagogischen und psychosozialen Personals aufzunehmen. Der Minister versteckte sich hinter der am 16. November mit anderen Organisationen unterzeichneten Vereinbarung und schloss demnach die APCCA nicht ein, obwohl sie als Vertretung des Personals aller Kompetenzzentren der legitime Verhandlungspartner für diesen Sektor ist.

Die Unzufriedenheit unter dem betroffenen Personal ist groß. Und es ist an der Zeit, dass der Minister endlich seine Verantwortung übernimmt und die Tatsache berücksichtigt, dass der Bildungssektor von ALLEN Akteuren abhängt, die in ihm arbeiten. ◊

## OGBL trifft sich mit dem neuen Arbeitsminister



Der geschäftsführende Vorstand des OGBL traf sich am 7. Februar 2022 mit dem neuen Minister für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft, Georges Engel, der am 5. Januar dieses Jahres die Nachfolge von Dan Kersch angetreten hat. Die OGBL-Vertreter sprachen mit dem neuen Minister über die Frage des Rechts auf Abschalten, den

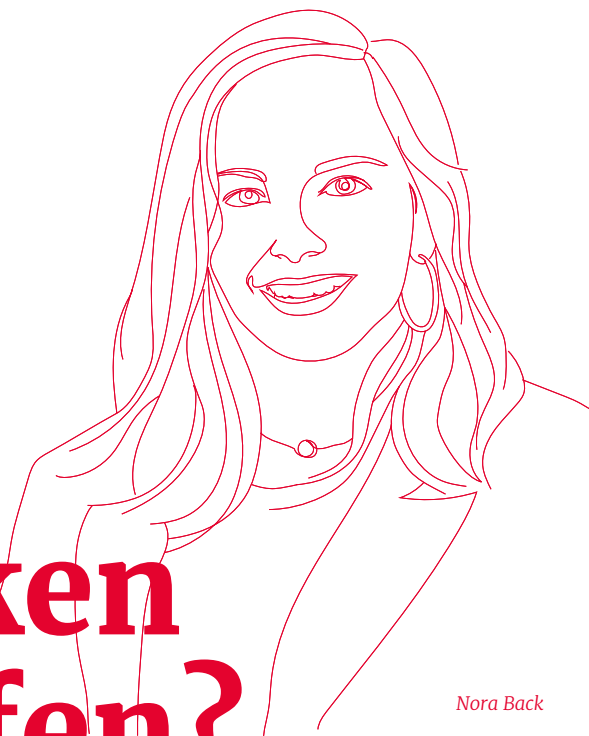
Kampf gegen Mobbing am Arbeitsplatz, das Statut der Arbeitnehmer von digitalen Plattformen, die notwendige Reform des Kollektivvertragsgesetzes sowie die ebenso notwendige Reform der beruflichen Wiedereingliederung und die Frage der Arbeitsmedizin. Ein konstruktiver Austausch, den es nun zu vertiefen gilt. ◊



## Ein Festival in Bewegung in diesem Jahr

Aufgrund der sanitären Lage haben die Organisatoren des Migrations-, Kulturen- und Bürgerschaftsfestivals beschlossen, die 39. Ausgabe des Festivals völlig neu zu gestalten, sowohl was den Ort, die Dauer, als auch die Erfahrungen betrifft. Das Festival, das sich in diesem Jahr „in Bewegung“ präsentiert, wird zwischen März und Mai stattfinden und in Partnerschaft mit verschiedenen wichtigen Institutionen des Landes veranstaltet.

Entdecken Sie das vollständige Programm des Festivals ab dem 1. März auf [festivaldesmigrations.lu](http://festivaldesmigrations.lu) oder [clae.lu](http://clae.lu) ◊



Nora Back

# Heizen, tanken oder einkaufen?

Die Wintermonate sind wie gehabt schwere Zeiten im Pandemiegesehen. Doch auch für den Geldbeutel ist dieser Winter besonders hart. Der Blick auf die Zapfsäule und auf die Heizkostenrechnung lässt so manchen erschauern. Die Energiepreise explodieren. Laut dem letzten Konjunkturflash des Stateg ist der Benzinpreis im Jahr 2021 um über 20% gestiegen, der des Diesels um über 25%, beim Heizöl sind es sogar um die 40% und beim Gaspreis sind es sage und schreibe fast 50%!

Auch Anfang 2022 steigen die Energiepreise weiter ins Unermessliche und belasten das Budget der Haushalte schwer. Die so wiederum weniger Geld haben, das sie an anderer Stelle ausgeben könnten.

Und somit handelt es sich hier nicht allein um ein soziales Problem, sondern riskiert auch zu einem ökonomischen Problem zu werden, wenn der Konsum der Haushalte durch die sinkende Kaufkraft gebremst wird.

Dies mitten in einer Pandemie, in der die Kaufkraft eh schon gelitten hat, wie der OGBL immer wieder betont. Nicht zu vergessen, dass im Jahr 2020 schon mehr

als 25% der Haushalte Probleme hatte am Ende des Monats über die Runden zu kommen.

Dies in einem Kontext in dem, laut Stateg, die Kosten für die energieintensiven Industrien so hoch sind, dass es eventuell zu temporären Produktionsstopps kommen könnte.

Und dies, schlussendlich in einem Kontext einer weiter wütenden Wohnungskrise, in der die Wohnkosten Luxemburgs in ungeahnte Höhen schießen.

**Der OGBL fordert: der Zugang zur Energie muss für Jeden bezahlbar sein!**

Es kann auch nicht sein, dass in Zeiten

wo der OGBL ein Entlastungspaket für die Haushalte fordert, die beiden Minister Fayot und Turmes sich an die Europäische Kommission wenden, um einzig und allein um außerordentliche Hilfen für die Betriebe zu fragen. Unternehmen in Schwierigkeiten muss in schweren Zeiten geholfen werden, das unterstützt auch der OGBL. Letztlich geht es dabei auch darum Arbeitsplätze zu sichern.

Der OGBL erinnert aber daran, dass nicht nur die Betriebe unter den Preiserhöhungen bei Gas, Elektrizität, Heizöl, Benzin und Diesel leiden, sondern vor allem auch die Haushalte, die Arbeitnehmer und ihre Familien. Ihnen muss ebenfalls geholfen werden. Der OGBL akzeptiert keine wei-



---

## Der Zugang zur Energie muss für Jeden bezahlbar sein!

---

tere Aussage dieser Regierung, dass die Kaufkraft der Menschen steigend sei und es hier keine Probleme gebe.

Die Regierung muss gerade jetzt entscheidend eingreifen. Es gibt mehr als nur die Covidkrise. In Frankreich oder Belgien zum Beispiel wurde gehandelt bezüglich der Energiepreise. In Luxemburg schaut die Regierung bislang nur zu.

Und da reicht die minimale Erhöhung der Teuerungszulage als einziges Argument bei Weitem nicht.

Erstens erhalten nur rund 10% der Haushalte überhaupt eine Teuerungszulage.

Zweitens hätte die Erhöhung der Teuerungszulage eh stattfinden müssen.

Und drittens kann diese Maßnahme nicht gleichzeitig die Inflation der letzten Jahre ausgleichen, eine Kompensation für die

CO<sub>2</sub>-Steuer sein, und jetzt auch noch als Reaktion auf die explodierenden Energiepreise gelten.

So einfach kann man es sich nicht machen. Es gibt Möglichkeiten zum Handeln, auch hier in Luxemburg.

Die Teuerungszulage muss für 2022 verdoppelt werden, so wie es im Krisenjahr 2020 passiert war. Auch der Kreis der Begünstigten muss dringend erweitert werden.

Die neue Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Steuer im Januar 2022 muss darüber hinaus kompensiert werden, so wie es ursprünglich von der Regierung versprochen wurde. Eine Abfederung der CO<sub>2</sub>-Bepreisung im Geldbeutel bedeutet nicht, dass der OGBL diese Steuer per se ablehnt. Wir erinnern daran, dass die Gewerkschaft sich für die Pariser Klimaziele ausspricht und sich

seit Jahren vehement für eine grünere, karbonarme, umwelt- und ressourcenschonende Zukunft stark macht. Der OGBL steht in diesem Zusammenhang immer für einen sozial gerechten Klimaschutz und bleibt dabei: die Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Steuer darf nicht zu Lasten der Haushalte fallen und muss sozial abgedeckt werden. Dies selbstverständlich auch im Jahr 2022!

Letzten Endes spricht sich der OGBL für eine Deckelung der Energiepreise aus, insbesondere des Heizöl- und Gaspreises. Das Beispiel unserer französischen Nachbarn zeigt, dass dies möglich ist.

Eins steht fest: Es muss gehandelt werden! Genau wie die Covidkrise, verschwindet die soziale Krise nicht von alleine. ♦



**Nora Back,**

Präsidentin des OGBL

# Die Kaufkraft der Haushalte leidet. Die Regierung schaut weg!

Der OGBL hat am 1. Februar seine politische Rentrée im neuen Jahr begangen. Ein neues Jahr, das leider so beginnt, wie das vorherige geendet hat, nämlich in einem Kontext, der immer noch stark von der Covid-19-Pandemie und den Einschränkungen, die diese uns sowohl in unserem Privat- als auch in unserem Berufsleben auferlegt, geprägt ist. Und so musste auch der OGBL-Nationalvorstand erneut im Hémicycle des Konferenzentrums auf Kirchberg tagen, wie er es nunmehr seit Ausbruch der sanitären Krise tut, um die Einhaltung der Distanzierungsmaßnahmen gewährleisten zu können.

Der gesundheitliche Kontext wiegt also immer noch schwer, auch auf politischer Ebene, wo die sanitäre Krise seit fast zwei Jahren alle anderen Dossiers zu überlagern scheint. Eine Situation, die der OGBL-Nationalvorstand erneut stark bedauert hat. Die Herausforderungen, auf die heute politische Antworten gefunden werden müssen, sind zahlreich und die sozialen Notlagen haben im Laufe der Krise nicht abgenommen, ganz im Gegenteil. Daher auch die große Unzufriedenheit des OGBL nach der Tripartite-Sitzung im vergangenen Dezember, bei der der OGBL eine Reihe von Dossiers nicht mit der Regierung und dem Patronat erörtern konnte, die heute jedoch die Prioritäten der Regierung darstellen sollten (siehe Seiten 12 und 13).

Angefangen bei der Wohnungskrise, die sich nicht plötzlich mit der sanitären Krise in Luft aufgelöst hat, sondern sich im Gegenteil weiter verschärft. Die richtigen politischen Antworten auf diese Krise lassen immer noch auf sich warten. Der OGBL, der eine ganze Reihe von Vorschlägen zu



diesem Thema gemacht hat, kann sich damit natürlich nicht abfinden. Es müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden, um das zu bremsen, was heute für eine große Mehrheit der Haushalte den größten Ausgabeposten darstellt. Auch diese Krise muss gestoppt werden.

Ein weiteres vorrangiges Dossier für den OGBL, das auch in der letzten Tripartite-Sitzung nicht angesprochen werden konnte, ist das Arbeitsrecht und die Reformen, die in diesem Bereich schon seit mehreren Jahren notwendig sind. Die Gesetze zu Sozialplänen, Plänen zum Beschäftigungserhalt und Konkursen müssen unbedingt gestärkt werden, aber auch das Kollektivvertragsgesetz ist nicht mehr zeitgemäß und steht in engem Zusammenhang mit der zentralen Frage des Augenblicks: der

Kaufkraft. In ihrem Koalitionsprogramm hatte sich die Regierung verpflichtet, eine Reihe von Initiativen in diesem Bereich zu ergreifen, aber der OGBL stellt fest, dass bis heute noch nichts geschehen ist.

Dasselbe gilt für die von der Regierung angekündigte Steuerreform oder den ökologischen Strukturwandel: auch hier scheint die Krise des Covid-19 jeglichen politischen Willen betäubt zu haben. Für den OGBL sollten all diese Themen im Rahmen der Tripartite diskutiert werden können.

Dasselbe gilt für die Frage der Kaufkraft der Haushalte, die derzeit ein zentrales Anliegen des OGBL ist. Die Regierung ihrerseits scheint jedoch völlig abzustreiten, dass in diesem Bereich Handlungsbedarf besteht.

Wie bei der Sitzung des Nationalvorstands in Erinnerung gerufen wurde, gibt es in der Tat große Meinungsverschiedenheiten zwischen dem OGBL und der Regierung in der Frage der Kaufkraft. Während letztere der Meinung ist, dass es der Kaufkraft der Haushalte gut geht (!!!), beobachtet der OGBL einen erhöhten und beunruhigenden Druck darauf.

Zwischen der Wohnungskrise, die immer mehr auf die Brieftasche der Haushalte drückt, den Einkommensverlusten im Zusammenhang mit der sanitären Krise (bis zu -20% des Lohns bei Kurzarbeit, z.B.) und nun auch noch die Explosion der Energiepreise, scheint es dem OGBL völlig unangebracht zu behaupten, dass es auf diesem Gebiet keine Dringlichkeit gibt. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang ein dringendes Maßnahmenpaket zur Stützung der Kaufkraft in der gegenwärtigen Periode.

Der Nationalvorstand des OGBL erinnerte in diesem Zusammenhang daran, dass die Treibstoffpreise allein zwischen September 2020 und September 2021 um 31% gestiegen sind. Ein ähnliches Phänomen ist bei den Gaspreisen zu beobachten. Die einzige Maßnahme, die die Regierung bisher ergriffen hat, um auf diese Preissteigerungen zu reagieren, war die Erhöhung der Teuerungszulage um 200 Euro. Eine Maßnahme, die nach Ansicht des OGBL bei weitem nicht ausreicht, um die Verluste auszugleichen, die den Beziehern dieser Zulage seit 2009 entstanden sind, als sie nicht mehr an die Preisentwicklung angepasst wurde. Da eine Aufwertung aufgrund der explodierenden Energiepreise ohnehin notwendig war, fordert der OGBL nun eine Verdoppelung der Zulage, wie dies bereits im Jahr 2020 geschehen war. Es handelt sich hierbei um eine Mindestanstrengung, die die Regierung leisten sollte.

Hinzu kommt nun auch noch der erhöhte Druck durch die zum 1. Januar erhöhte CO<sub>2</sub>-Steuer, während die dafür vorgesehenen sozialen Kompensationen, die der OGBL bereits von vorne herein als unzureichend bewertete, nicht angepasst wurden.

## Die Frage der Impfpflicht

Während die öffentliche Debatte über die Einführung einer eventuellen Pflichtimpfung gegen Covid-19 in Luxemburg bereits vor einigen Wochen begonnen hat, wollte der OGBL-Nationalvorstand seine Position zu dieser Frage klarstellen.

Zunächst einmal erinnert der OGBL daran, dass er sich stets für die Impfung gegen Covid-19 ausgesprochen und dem medizinischen Konsens in dieser Frage vertraut. Aus Gründen der Gleichbehandlung spricht sich der OGBL jedoch kategorisch gegen eine eventuelle Impfpflicht aus, die nur für einen oder mehrere Bevölkerungsteile gelten würde, wie zum Beispiel für Personen über 50 Jahre oder auch für Arbeitnehmer im Gesundheitssektor. Was die Einführung einer möglichen allgemeinen Impfpflicht betrifft, verschließt sich der OGBL einer solchen Diskussion mit der Regierung, bei der letzten Endes die Verantwortung für die Durchführung einer solchen Maßnahme liegt, nicht, stellt jedoch fest, dass es derzeit keinen Konsens zu diesem Punkt gibt und dass in der spezifisch luxemburgischen Situation auch die Frage der zahlreichen Grenzgänger zu berücksichtigen ist. Schließlich bleibt für den OGBL in dieser möglichen Diskussion eine rote Linie bestehen: Er wird nicht akzeptieren, dass Sanktionen im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz vorgesehen werden. Die Umsetzung einer eventuellen Impfpflicht muss Aufgabe des Staates sein und nicht der Betriebe.

Für den OGBL ist es in diesem Zusammenhang unbedingt notwendig, spezifische Hilfen für die schwächsten Haushalte in Betracht ziehen zu können.

Außerdem ist der OGBL der Meinung, dass die Deckelung der Energiepreise kein Tabu mehr sein darf. Frankreich oder Spanien haben bereits Schritte in diese Richtung unternommen. Wir müssen endlich von der neoliberalen Logik wegkommen und das Eingreifen der öffentlichen Hand rehabilitieren, um die Entwicklung der Energiepreise zu kontrollieren und somit das Entstehen neuer sozialer Spaltungen zu verhindern.

**Der OGBL-Nationalvorstand befasste sich außerdem mit dem kürzlich in der Abgeordnetenkammer eingebrachten Gesetzesentwurf zur Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz (siehe gegenüberliegende Seite), der Frage der Impfpflicht (siehe ebenfalls gegenüberliegende Seite), dem Versuch der UEL, auf CNS-Ebene eine regelrechte Jagd auf Kranke einzuführen (siehe Seite 17) und den neuen Modalitäten für die Anwendung der Kurzarbeit bis Juni (siehe Seiten 18 und 19). ◊**

## Mobbing am Arbeitsplatz

*Der Nationalvorstand des OGBL befasste sich ebenfalls mit dem Gesetzesentwurf zur Bekämpfung von Mobbing am Arbeitsplatz, der kürzlich in der Abgeordnetenkammer eingereicht wurde. Der OGBL macht keinen Hehl aus seiner Verwunderung darüber, dass er von der Regierung nicht im Vorfeld der Einbringung dieses Gesetzesentwurfs konsultiert wurde. Der OGBL begrüßt zwar den Willen, in dieser Frage gesetzgeberisch tätig zu werden (derzeit gibt es in diesem Bereich lediglich ein Abkommen zwischen den Sozialpartnern aus dem Jahr 2009, das jedoch aufgrund der Tatsache, dass es keinen Gesetzescharakter hat, begrenzt ist, insbesondere was die juristischen Mittel betrifft), befürchtet jedoch, dass dieser Gesetzesentwurf aufgrund seiner Lücken in der Praxis nicht viel ändern wird. Nach Ansicht des OGBL müsste die ITM, um ihre Aufgabe erfolgreich zu erfüllen, somit über mehr Mittel und Kompetenzen verfügen, als im Gesetzesentwurf vorgesehen, und andere Einrichtungen, wie beispielsweise die Arbeitsmedizin, müssten ebenfalls für diese Problematik mobilisiert werden können. Schließlich lässt der Gesetzesentwurf den grundlegenden Punkt unberührt, dass die Beweislast weiterhin ausschliesslich beim Opfer liegt, wobei Mobbingfälle in der Praxis nach wie vor sehr schwer zu beweisen sind.*

# Tripartite

## Eine Nullnummer

Über ein Jahr später als ursprünglich angekündigt, fand am 13. Dezember 2021 die zweite Sitzung des Koordinationskomitees der Tripartite seit Beginn der sanitären Krise statt.

Gerade die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL hatten lange darauf gedrängt, dass eine neuerliche Tripartiterunde nötig sei, um im Dialog zwischen Sozialpartnern die Gestaltung eines nachhaltigen Ausweges aus der Covid-19-Pandemie und der wesentlichen Herausforderungen der nächsten Jahre, des digitalen und ökologischen Wandels vorzubereiten und das luxemburgische Sozialmodell langfristig abzusichern.

Die Gewerkschaften hatten im Vorfeld der für den 13. Dezember 2021 anberaumten Sitzung den späten Zeitpunkt angemahnt – drei Tage vor der Abstimmung des Haushalts 2022 in der Abgeordnetenkommer konnte ja nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Gespräche in der Tripartite noch irgendeinen Einfluss auf die Haushaltsorientierung 2022 haben würden – und weitere Tagesordnungspunkte vorgeschlagen, die allesamt vom Premierminister abgelehnt wurden.

Da Arbeitsminister Dan Kersch im Vorfeld der Tripartite angekündigt hatte, es ginge bei dieser Sitzung in erster Linie darum den Sozialpartnern zuzuhören, konnte man jedoch davon ausgehen, dass es sich lediglich um eine erste Sitzung handeln sollte und die verschiedenen Maßnahmen in Folgesitzungen der Tripartite ausge-

handelt werden sollen. Dies war jedoch nicht der Fall. Es stellt sich immer mehr heraus, dass die derzeitige Regierung eine Tripartite nicht als einen Prozess, sondern als ein Event behandelt.

Die Methode war erneut dieselbe wie im Juli 2020. Nach ausführlichen Darstellungen der wirtschaftlichen und sozialen Lage durch verschiedene Ressortminister, bei denen nicht einmal Rückfragen möglich waren, kamen die Gewerkschaften und die Vertreter der Unternehmen zu Wort. Aus den verschiedenen Vorschlägen beider Seiten wählten sich dann die anwesenden Minister eine Handvoll Maßnahmen heraus, die dann der Presse als Resultat der Tripartite vorgegaukelt wurden. Von der oft wochenlangen Aushandlung nationaler Tripartiteabkommen wie in der Vorgambiazzeit sind wir in der Tat meilenweit entfernt.

Die national repräsentativen Gewerkschaften müssen also feststellen, dass die Regierung nicht in der Lage ist, den notwendigen Rahmen für einen starken nationalen sozialen Dialog zu schaffen. Natürlich sind eine Verlängerung der außerordentlichen Kurzarbeit und der Beihilfen an die Betriebe zu begrüßen, ebenso dass das Abkommen zwischen den Gewerkschaften und dem Arbeitsminister, dass im Fall der Kurzarbeit der betroffene

Arbeitnehmer zumindest den Mindestlohn verdient, verlängert wird. Allerdings riskiert diese Maßnahme noch unzureichend zu sein, da die Pandemie wohl kaum Ende Februar hinter uns liegen wird. Und natürlich gibt sind die Verbesserungen bei der Einstellung von Flüchtlingen und für die Ehepartner von Expats auch zu begrüßen.

Insgesamt ist dies aber, gegenüber den gegenwärtigen Herausforderungen, doch ein sehr dürftiges Paket. Es ist unverständlich, dass die Regierungsvertreter ganz offenkundig der Meinung sind, es gebe in Luxemburg kein Problem mit der Kaufkraft. Dies ist nicht nur eine Diskrepanz bei der Interpretation der Zahlen – die Analyse der Regierung, die sich ausschließlich auf einen globalen inflationsbereinigten Mittelwert bezieht, demzufolge die Kaufkraft in der Pandemie „stabil“ geblieben wäre, liegen ganz offensichtlich in Widerspruch zu der Lebenswirklichkeit von breiten Teilen der Bevölkerung.

Die steigenden Energiepreise, die explodierenden Wohnkosten, die Inflation bei den Lebensmittelkosten – all dies stellt für die Regierung offenkundig kein Problem dar. Ausgehend von ihrer Feststellung, dass die Kaufkraft seit Beginn der Pandemie stark gelitten hat, stellten die Gewerkschaften eine Reihe von Forderungen zur Stärkung der Kaufkraft. Die geforderten



Anpassungen betrafen vor allem Familienleistungen, selektive Steuermaßnahmen und Sofortmaßnahmen im Wohnungswesen. Diese Forderungen wurden mit den Auswirkungen der Wohnungskrise auf die Haushalte, der steigenden Armutsquote von Alleinerziehenden und kinderreichen Familien sowie dem im Vergleich zur Armutsgrenze immer noch zu niedrigen sozialen Mindestlohn begründet.

Die angekündigten Maßnahmen wie kostenlose Schulkantinen oder die Erhöhung der Teuerungszulage um 200 € wurden angesichts des aktuellen Drucks auf die Kaufkraft als unzureichend erachtet. Wobei die Gewerkschaften auch daran erinnert haben, dass die Grenzgänger, deren Wichtigkeit für die luxemburgische Wirtschaft und das luxemburgische Sozialwesen in der Pandemie aufs Eindrücklichste bewiesen wurde, nicht von den neuen Sachleistungen profitieren. Das ist aber offenbar für die Regierung kein Problem, sondern Programm.

Die Reaktion der Regierung auf die Argumente und Forderungen der Gewerkschaften war von einer Überheblichkeit ohnegleichen geprägt. Laut dem Premierminister hätten die meisten der von den Gewerkschaften angesprochenen Probleme keinen Platz in der Tripartite. Insbesondere Maßnahmen bezüglich Wohnen und Klima seien außerhalb der Tripartite mit den jeweiligen Ressortministern zu diskutieren. Die Tripartite sei ausschliesslich als ein Kriseninstrument zu sehen, und kein „Diskussionssalon“, wie der Premierminister auf einer – übrigens in keiner Weise mit den Sozialpartnern abgesprochenen – Pressekonferenz im Anschluss an die Tripartite unterstrich. Als ob es nicht gerade in den Bereichen Wohnen und Klima eine offensichtliche Krisensituation gibt!

Auch unterstrich der Premierminister, der Zustand der öffentlichen Finanzen erlaube keine weiteren gezielten Maßnahmen zur Stärkung der Kaufkraft, obwohl diese

zuvor als die solidesten in ganz Europa dargestellt wurden. Unverschämt war auch die Forderung des Premierministers, dass der Haushaltsimpakt der verschiedenen Vorschläge von den Gewerkschaften im Detail aufzustellen sei. Wie viele diesbezügliche Anfragen der Gewerkschaften an die Politik sind in der Vergangenheit unbeantwortet geblieben?

Aus all dem ergibt sich, dass der einzige wirkliche Fortschritt des Treffens die klare Absage der Regierung an die neuerlichen Versuche der Patronatsseite war, den Index infrage zu stellen. Es ist klar, dass dies aus gewerkschaftlicher Sicht nicht zufriedenstellend sein kann.

Die Gewerkschaften werden jedenfalls weiter für eine Stärkung der Kaufkraft und für eine Bekämpfung der wachsenden Ungleichheiten eintreten. ◊

# Gegen das *Greenwashing* unseres Indexsystems

Der Energiekonsum ist keine  
Willensfrage, sondern eine existentielle  
Notwendigkeit...



**Zwischen 2006 und 2013 ließ der damalige Staatsminister Juncker nichts unver-  
sucht, um mit forderndem Beistand des Patronats den gesetzlichen Mechanismus  
der automatischen Anpassung der Löhne und der Renten an die Preisentwicklung,  
kurz „Index“ genannt, strukturell zu verschlechtern.**

Er scheiterte am Widerstand der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung. Außer einiger zeitlicher Verzögerungen beim Erfall von Indexranchen gelang ihm nichts. Seine Absichten der strukturellen Verschlechterungen – definitiver Wegfall einer ganzen Indexranche, Einführung des „gedeckelten Indexes“ und Herausnahme der Erdölprodukte aus dem Index-Warenkorb – musste er aufgeben. Ende 2013 musste seine Partei auf die Oppositionsbank.

Die neue Regierung sah 2014 von weiteren Angriffen auf das Indexsystem ab und bot den Sozialpartnern ein Abkommen an: fortan sollte das Indexsystem wieder „normal“ funktionieren. Sieht man einmal von der Nichtindexierung der CO<sub>2</sub>-Steuer im Jahr 2021 ab, hat die Regierung bis heute Wort gehalten.

Gleichzeitig verebte die Angriffslust der Patronatsorganisation gegen den Index. Grund dafür waren erstens die obengenannte politische Entscheidung der Regierung und zweitens die lang anhaltende niedrige, bisweilen sehr niedrige Inflationsrate aufgrund der internationalen Zinspolitik nach der Finanzkrise 2008/2009. Aber: Die Patronatsorganisation UEL unterschrieb das Abkommen nicht und ließ sich alle Wege für die Zukunft offen.

### **Schafspelz abgelegt**

7 Jahre lang währte die Ruhe. Mit dem aktuellen Anstieg der Inflation mehren sich allerdings die Anzeichen dafür, dass der Schafspelz abgelegt wird und beim Patronat der Mut für Provokationen gegen den Index wächst. Und zwei Jahre vor den nächsten Parlamentswahlen dürfte die Erklärung der Regierung, dass sie für den Rest der Mandatsperiode nichts gegen den Index unternehmen wird, das Patronat nicht davon abhalten, den Ton gegen den Index zu verschärfen.

Wie in der Vergangenheit werden die vom Patronat in der Öffentlichkeit propagierten Argumente und Rechtfertigungen für eine Verschlechterung des Indexsystems sich nicht nur auf die Wiederholung gängiger Begründungen begrenzen. Sie werden sich an den vermeintlichen Zeitgeist anpassen.

Zur Erinnerung: Im Verlauf der Angriffswelle 2006

bis 2013 übernahm die UEL die neoliberale „Kompetitivitäts“-Propaganda der damaligen europäischen Strategie des Lohn- und Sozialdumpings, besser bekannt unter dem Namen „Lissabonstrategie“. Im Jahr 2021/2022 deutet vieles darauf hin, dass das Patronat sich neben dem „Notruf“ des „drohenden Kompetitivitätsverlusts der Betriebe“ zusätzlicher ideologischer Hebel bedienen wird. Wie zum Beispiel dem, dass unser Indexsystem zu einem Lenkungsinstrument für ein „nachhaltiges Kauf- und Lebensverhalten“ der ArbeitnehmerInnen und RentnerInnen werden sollte.

### **Dilettant-populistische Begründung**

Am 17. Dezember lieferte Carlo Thelen, Direktor der Handelskammer, im Rahmen eines RTL-Interviews ein solches Beispiel ab:

„Mir wëllen den Index-System net ofschaffen, mir soe just, esou wéi en am Ament besteet, mat der kompletter, integraler an automatescher Upassung un d'Inflatioun, ass net méi zäitgeméiss an och net nohalteg. Dofir plädéiere mir éischer fir e System, wou een a sech mat engem nohaltege Kuerf schafft.

Datt een all déi Produitte géif eraushuelen, déi schiedlech fir d'Gesondheet sinn. Alkohol, Tubak awer och d'Energiekäschten. Mir wëlle jo, datt d'Leit opgefuerdert ginn, fir de gratis öffentlechen Transport ze benotzen an net méi esou vill Energie benotzen. Et ass bësse kontradiktoesch, wann een dann esou Produiten am Wuerekerf léisst.“

Wuuuaw! Dass es dem Direktor der Handelskammer um die Senkung der Löhne und der Renten geht, braucht nicht erörtert zu werden. Interessant ist aber seine dilettant-populistische Begründung für dieses Ziel zu erreichen. Man ist geneigt, ihm eine Nachhilfe- und Auffrischungsstunde über den Sinn und Zweck des Indexsystems nahezulegen.

Der Index ist einer der drei Hauptpfeiler der nationalen Lohnpolitik und -gesetzgebung. Die beiden anderen sind der gesetzliche Mindestlohn und das gesetzlich verankerte Kollektivvertragswesen. Das Zusammenspiel von Index und Kollektivverträgen funktioniert durch eine sehr wichtige Aufgabenteilung:

In den Kollektivverträgen wird die Anpassung der Löhne an die Preisentwicklung nicht verhandelt, das übernimmt der Index!

Vereinfachend ausgedrückt: Die Kollektivvertragsverhandlungen sorgen für die Anpassung der Löhne an die inflationsbereinigte Wirtschaftsleistung. Der Index hingegen passt lediglich die Löhne an die Lohnentwertung an, die aufgrund der Inflation bereits stattgefunden hat. Die gesetzliche Messgrundlage hierfür ist die Preisentwicklung des sogenannten Warenkorb („panier de la ménagère“), der monatlich aktualisiert wird. Die Zusammensetzung der Waren und Dienstleistungen des Warenkorb wird erstellt und gewichtet anhand von Durchschnittsberechnungen, die die reale Konsumption aller Haushalte widerspiegeln.

### Gesamtes System in Frage stellen

Der Warenkorb des Index reflektiert auf objektiv bestmögliche Art und Weise die Wirklichkeit rezenter Konsumententscheidungen der Bevölkerung und ihrer Preisentwicklung. Der Index hat also keine andere Aufgabe als die des Ausgleichs der durch die Inflation verursachten Entwertung der Löhne und Renten.

Diese gesetzlich verankerte Rolle des Indexsystems für die Lohnbildung wäre dann empfindlich gestört, wenn anstelle des realen Konsumverhaltens ein hypothetisches Konsumverhalten treten würde, das eine andere Referenzbasis hätte.

Wenn wie beispielsweise vom Direktor der Handelskammer vorgeschlagen, der Index zum gesetzlichen Vormund, zum „Umerziehungsinstrument“ für „tugendhaftes“ oder „nachhaltiges“ Konsumverhalten der BürgerInnen, präziser der ArbeitnehmerInnen und der RentnerInnen reformiert werden würde.

Eine solche Zweck- und Sinnentfremdung des Indexes würde nicht nur Tür und Tor für politische Manipulationen gegen den Index öffnen, sondern das gesamte System der luxemburgischen Lohnbildung grundsätzlich infrage stellen und untergraben.

Denn: Die Entkoppelung der Lohnbildung

von jener Inflationsbewegung, die die reale Lebenswirklichkeit der Haushalte widerspiegelt, ist nicht nur ein inakzeptabler direkter Angriff auf die Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen und RentnerInnen. Sie wäre gleichzeitig ein Eingriff in die Gestaltung des Verhältnisses zwischen der Lohnentwicklung und der wirtschaftlichen Rentabilität bzw. Produktivität der Betriebe.

Im Gegensatz zu heute würde die Anpassung der Löhne an die reale Inflation zwangsläufig zum Gegenstand der Kollektivvertragsverhandlungen werden. Die aktuelle Möglichkeit von sowohl auf den einzelnen Betrieb oder auf einzelne Betriebsgruppen begrenzte Kollektivverträge (als auch von deren längeren, gesetzlich möglichen Vertragsdauern) müsste sektorieller und sogar nationaler Verhandlungen mit kürzeren Vertragsdauern weichen.

Hat sich der Direktor der Handelskammer diese weitreichenden Konsequenzen gut überlegt? Logischerweise müsste er gleichzeitig eine entsprechende Reform der Kollektivvertragsgesetzgebung vorschlagen. Oder geht es ihm nur um den einseitigen Lohn- und Rentenabbau? Oder um den Einstieg in den strukturellen Abbau des Indexsystems? Wir tippen auf letztere Absichten!

### Ablehnung

Der OGBL lehnt einen entarteten Index kategorisch ab. Für Haushalte ist der Energiekonsum keine Willensfrage, sondern eine existenzielle Notwendigkeit. Je nach Geldbeutel, je nach geografischer Lebens- und Arbeitssituation, je nach Wohnsituation u.a.m. sind die energetischen Einsparungspotenziale und die Möglichkeit des öffentlichen Transports begrenzt. Bisweilen sogar äußerst begrenzt.

Jede Schulmeisterei, die der Bevölkerung unterstellt, nicht „nachhaltig“ leben zu wollen, ist völlig fehl am Platz und kontraproduktiv. Wer das klimapolitische notwendige Einsparen von Energie oder die Erhöhung der Energieeffizienz von der sozialen Frage und der Zunahme sozi-

aler Ungleichheit loslöst, untergräbt den gesellschaftlichen Aufbruch für die Sicherung der natürlichen Ressourcen und für den Klimaschutz. Der OGBL steht für den massiven Ausbau des öffentlichen Transports. Er fordert für den Wohnbereich dringend eine staatliche Subventions- und Unterstützungspolitik, die sozial ausgerichtet ist, damit auch schwächere Haushalte ihr Bedürfnis für Energieeinsparung und -effizienz umsetzen können. Er fordert eine Stärkung des öffentlichen Gesundheitswesens inklusive einer stärkeren Förderung einer präventiven Gesundheitspolitik. Was er aber kategorisch ablehnt, ist ein Greenwashing und ein Healthwashing unseres Indexsystems.

Wenn sich also der Direktor der Handelskammer sich ein grünes Mäntelchen anziehen will bzw. sich Sorgen über die Gesundheit der Bevölkerung macht, schlagen wir ihm vor, dass er der Politik nahelegt, die Besteuerung der Dividenden der Aktionäre jener Betriebe, die keine nachhaltigen, ressourcensparenden, oder die sogar gesundheitschädlichen Waren und Dienstleistungen, produzieren, empfindlich zu erhöhen. ◊



**Nora Back**, Präsidentin des OGBL  
**André Roeltgen**, Berater



## Medizinischer Kontrolldienst der Sozialversicherung

# Der OGBL hindert das Patronat eine echte Jagd auf Kranke auszulösen

Zwischen Mitte Dezember und Mitte Januar waren die Arbeitgebervertreter sehr aufgeregt, da sie die unmittelbare Gefahr einer Inflation falscher Krankenschreibungen ab dem 15. Januar 2022 sahen, dem Datum, an dem der von der Regierung beschlossene obligatorische Covid-Check (3G) in Unternehmen in Kraft treten würde.

Die Vertreter des Arbeitgeberverbands UEL befürchteten, dass es ab diesem Datum zu einer „Epidemie“ von gefälschten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kommen würde, und forderten Präventivmaßnahmen, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer, die sich dem 3G widersetzen, massiv dazu verleitet werden, das System zu umgehen, indem sie vorgeben, krank zu sein.

Die Arbeitgebervertreter belieben es nicht bei bloßen Beschwörungsformeln. Im Januar versuchten sie sogar, die Statuten der Nationalen Gesundheitskasse (CNS) zu ändern, um die Kontrolle der Kranken drastisch zu verschärfen. Konkret ging es den Arbeitgebervertretern um eine Neugestaltung des Algorithmus, den der Medizinische Kontrolldienst der Sozialversicherung (CMSS) verwendet, um mögliche Missbräuche seitens der Versicherten zu überwachen. Um es auf den Punkt zu bringen: diese von der UEL gewünschte Änderung der Satzung der CNS hätte in Zukunft zu einer regelrechten Jagd auf Kranke geführt. Außerdem wäre diese Änderung endgültig und nicht nur vorübergehend gewesen, was auf die Einführung eines inakzeptablen Regimes des Generalverdachts gegen arbeitsunfähige Arbeitnehmer hinausgelaufen wäre.



Die Frage wurde auf einer Sitzung des CNS-Verwaltungsrats am vergangenen 12. Januar entschieden. In einer entscheidenden Abstimmung über den Vorschlag zur Statutenänderung setzten sich die Gewerkschaften, angeführt vom OGBL, schließlich durch und wiesen den Angriff der UEL zurück, insbesondere dank der Stimme des Staatsvertreters, der sich der Stimme der Gewerkschaften anschloss. Die Satzung der CNS blieb somit unverändert. Die UEL erreichte bei dieser Sitzung jedoch, dass der medizinische Kontrolldienst der Sozialversicherung bei der Einführung des obligatorischen Covid-Checks (3G) in Unternehmen seine Wachsamkeit verstärken muss und somit Arbeitnehmer beim geringsten Verdacht auf Betrug auf bloße Anzeige eines Arbeitgebers hin vorlädt.

Zwei Wochen nach der Einführung des obligatorischen Covid-Checks (3G) in den Betrieben kann man sagen, dass sich die von der UEL geäußerten Befürchtungen, wie vom OGBL vorausgesagt, als weit übertrieben erwiesen haben, wie die von der CNS Anfang Februar gezogene vorläufige Bilanz beweist. Denn von den 16.300 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, die in diesem Zeitraum aufgelistet wurden – davon 60 % mit der Begründung eines Urlaubs aus familiären Gründen oder einer Isolation – sah sich die CMSS

veranlasst, insgesamt 58 Versicherte vorzuladen, von denen laut der von der CNS gezogenen vorläufigen Bilanz letztlich nur 10 als arbeitsfähig eingestuft wurden. Das bedeutet, dass nur 0,06 % aller in diesem Zeitraum ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von der medizinischen Kontrolle als unbegründet eingestuft wurden.

Wir sind weit entfernt von einer Inflation gefälschter Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen, wie sie von den Arbeitgebern befürchtet wird. Die Lawine von falschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist in der Tat ausgeblieben! Der OGBL verurteilt in diesem Zusammenhang entschieden diesen Versuch der UEL, die Krise des Covid-19 zu instrumentalisieren, um eine regelrechte Jagd auf Kranke zu veranstalten ◊



 Carlos Pereira,

Mitglied des geschäftsführenden Vorstands

**Für den Zeitraum von März bis Juni 2022**

# Neue Modalitäten für die Anwendung von Kurzarbeit

Nach Anhörung des Konjunkturkomitees hat die Regierung beschlossen, die vereinfachte Regelung für Kurzarbeit aus strukturellen Gründen „Covid-19“ für Unternehmen in gefährdeten Sektoren, die über einen Plan zum Beschäftigungserhalt verfügen, um vier Monate von März bis einschließlich Juni 2022 zu verlängern.

Um die Unternehmen und ihre Arbeitnehmer, die von der Covid-19-Krise betroffen sind, weiterhin zu unterstützen, gelten für die Monate Februar, März, April, Mai und Juni 2022 besondere Modalitäten für die Kurzarbeit, sofern es nach dem 28. Februar 2022 keine neuen sanitären Einschränkungen gibt. Die Kriterien für die Gewährung von Kurzarbeit für diesen Zeitraum wurden auf der Sitzung des Konjunkturkomitees vom 25. Januar 2022 unter dem Vorsitz der Minister Franz Fayot und Georges Engel vorgestellt und erörtert.

Für den Monat Februar 2022 darf die Zahl der nicht gearbeiteten Stunden in keinem Fall 25 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden des Unternehmens übersteigen, außer für Unternehmen, die dem Hotel- und Veranstaltungsgewerbe zuzuordnen sind, für die die Quote für diesen Monat auf 50 % festgelegt wird, da sie von der Pandemiekrise besonders betroffen sind. Für den Monat Februar wird die Rate für Nachtlokale auf 100 % festgelegt.

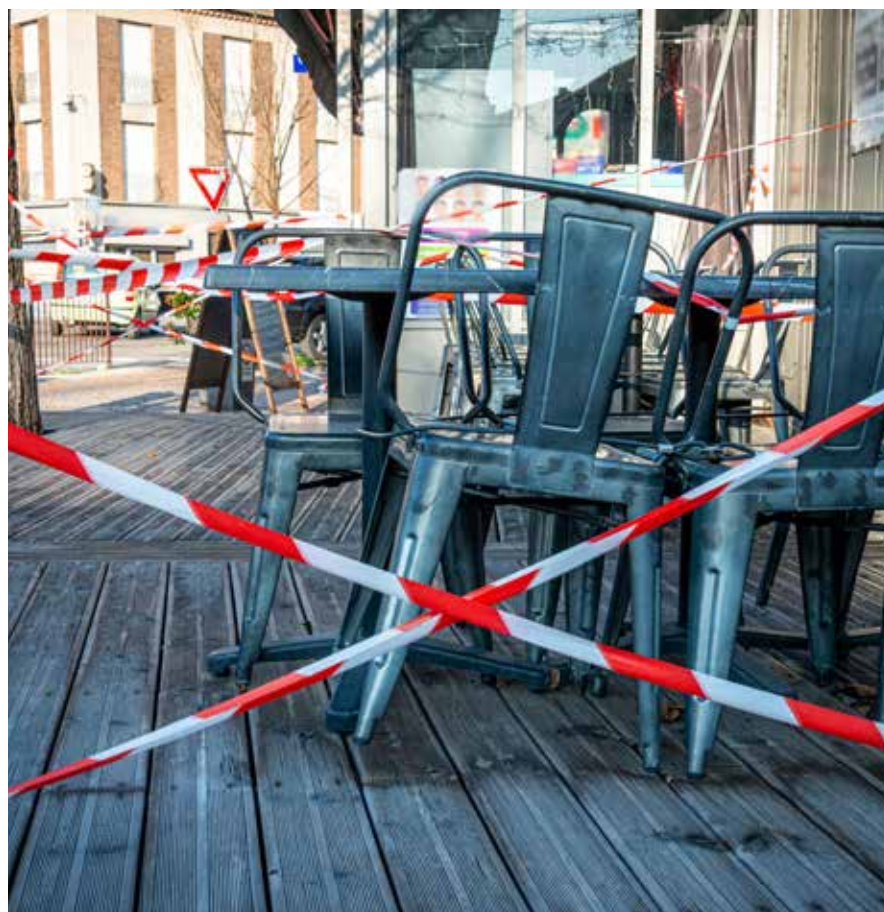
Für die Monate März und April 2022 darf die Zahl der arbeitsfreien Stunden unter keinen Umständen 20 % der gesamten

regulären monatlichen Arbeitsstunden des Unternehmens in einer gefährdeten Branche überschreiten, außer im Gastgewerbe (40 %).

Für die Monate Mai und Juni 2022 können Unternehmen Kurzarbeit in Höhe von bis zu 10 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit anwenden, außer im Gastgewerbe (30 %).

In allen Fällen ist die strukturell bedingte Kurzarbeit Unternehmen vorbehalten, die durch einen Plan zum Beschäftigungserhalt abgedeckt sind.

Für Unternehmen in anderen Sektoren, die nicht unter die neuen Modalitäten fallen oder für konjunkturelle Kurzarbeit in Frage kommen, zählen die geltenden Bestimmungen. ◊



## Vereinfachte Kurzarbeit aus strukturellen Gründen «Covid-19»

Unternehmen aus einem gefährdeten Sektor, die unter einen genehmigten sektoralen Plan zum Beschäftigungserhalt fallen:

- Reiseagenturen,
- Private Bildungseinrichtungen
- Eventbranche
- HORECA
- Gemeinschaftsverpflegung
- Sektoren Bäcker, Konditoren, Schokoladenhersteller, Confiseure und Eishersteller, Metzger, Caterer und Müller
- Taxi, Mietwagen und Krankenwagen
- Personenbeförderung im Straßenverkehr und Busreisen
- Verkauf von Neuwagen und Karosseriewerkstätten

### Februar 2022

- 25 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden des Unternehmens (allgemeine Regelung).
- 50 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden für das Hotel-, Veranstaltungs- und Gastronomiegewerbe.
- 100 % der Gesamtstundenzahl für Nachtlokale (Maßnahme, die ausgeweitet werden kann, solange die administrative Schließung um 23.00 Uhr beibehalten wird).
- Unternehmen, die Kurzarbeit beziehen, dürfen keine Entlassungen aus nicht personenbezogenen Gründen vornehmen!

### März – April 2022

- «20 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden des Unternehmens (allgemeine Regelung)
- 40 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden für das Gastgewerbe.
- Unternehmen, die Kurzarbeit beziehen, dürfen keine Entlassungen aus nicht personenbezogenen Gründen vornehmen!»

### Mai – Juni 2022

- 10 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden des Unternehmens (allgemeine Regelung).
- 30 % der gesamten normalen monatlichen Arbeitsstunden für das Gastgewerbe.
- Unternehmen, die Kurzarbeit beziehen, dürfen keine Entlassungen aus nicht personenbezogenen Gründen vornehmen!

## Strukturbedingte Kurzarbeit

(unverändert, beruht auf dem gesetzlichen Rahmen und den Durchführungsbestimmungen)

Für Unternehmen mit:

- Genehmigtem Sanierungsplan (Unternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern)
- Plan zum Beschäftigungserhalt (Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten), der genehmigt wurde
- Sozialplan

### Modalitäten

- Anträge werden von Fall zu Fall am Ende des Monats für den Folgemonat geprüft.
- Nach Anhörung des Konjunkturkomitees genehmigt der Regierungsrat den Antrag oder lehnt ihn ab.

## Konjunkturbedingte Kurzarbeit

(unverändert, beruht auf dem gesetzlichen Rahmen und den Durchführungsbestimmungen)

Für den Industriesektor (um auf Störungen der internationalen Märkte zu reagieren).

### Modalitäten

- Anträge werden von Fall zu Fall am Ende des Monats für den Folgemonat bewertet.
- Nach Anhörung des Konjunkturkomitees genehmigt der Regierungsrat den Antrag oder lehnt ihn ab.

## Klimabiergerrot

# Wahlkampf oder politischer Kurswechsel?

**Luxemburg ist kein Reiskorn. Luxemburg hat vielmehr eine außergewöhnliche Verantwortung mit einem ökologischen Fußabdruck von mindestens sechs Planeten und angesichts seiner Größe und seines Reichtums außergewöhnliche Handlungsmöglichkeiten.**

Wir könnten ein echter Vorreiter in Sachen Klimaschutzmaßnahmen und demokratischer Bürgerbeteiligung sein, aber wir hinken immer noch hinterher. Wir beobachten in benachbarten und weit entfernten Ländern zahlreiche Erfahrungen mit Bürgerversammlungen – Klima- oder Verfassungsver sammlungen, – die sich herausbilden und mit Strenge und Begeisterung arbeiten, und die Ergebnisse ihrer Arbeit sind oft sehr „radikal“. Ihre Arbeit leitet den grundlegenden Wandel ein, den wir brauchen und den wir, so die Wissenschaftler des IPCC, „so schnell wie möglich“ einleiten sollten. Wir wissen es und haben es insbesondere in Frankreich bei der Bewegung der „*Gilets jaunes*“ beobachten können: Damit die notwendigen Klimaschutzmaßnahmen auch von jenen getragen werden können, die sich das nicht leisten können, muss alles getan werden, um zu verhindern, dass sie den Anschluss verpassen – sie finanziell zu unterstützen, aber auch sie in die Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen einzubeziehen. Es wird ein Umdenken in den verschiedenen Instanzen über den Stellenwert dieser Bürgerbeteiligung erforderlich sein, die kein Alibi sein darf, sondern, wenn sie echt und ehrlich ist, zu schnellen und konsequenten Veränderungen in der Gesellschaft führen soll.

Die Ankündigung des „Klimabiergerrots“ (KBR) durch den Premierminister in seiner Rede zur Lage der Nation im Oktober hat uns sicherlich überrascht. Ein Teil von uns sieht darin die Hoffnung, dass die Klimaproblematik von der gesamten Regierung angegangen wird. Wir sind jedoch auch besorgt, da sie nicht die Voraussetzungen für eine gründliche Reflexion und entschlossenes Handeln zur Lösung der Klimakrise zu schaffen scheint.

So bedauern wir, dass der Auswahlmodus für den KBR völlig undurchsichtig ist und dass kein externes Komitee eingesetzt wird, um die Qualität des Prozesses zu gewährleisten. In Bezug auf die Auswahl der Bürgergruppe hoffen wir, dass die bei der Anmeldung gemachten Angaben, insbesondere zu den politischen Ansichten, sinnvoll genutzt werden. Schließlich ist das geforderte „Verständnis von Französisch, Luxemburgisch und Englisch“ unserer Meinung nach nicht ausreichend, um der vielfältigen und multikulturellen Bevölkerung Luxemburgs gerecht zu werden.

Wir hätten uns gewünscht, dass sich sein Tätigkeitsbereich nicht auf den integrierten nationalen Energie- und Klimaplan Luxemburgs (PNECC) beschränkt, denn diesem fehlt es, wie die Klimakoalitionen (Votum Klima und United for Climate Justice) seinerzeit ansprachen, an Ehrgeiz, um die Ziele zu erreichen, um unter 1,5 Grad zu bleiben. Es ist nicht klar, wie die Schlussfolgerungen des KBR und die darauffolgenden öffentlichen Entscheidungen zusammenhängen werden. Die ange-

kündigte Arbeitsweise des KBR scheint weder eine unabhängige Information noch eine unabhängige Entscheidungsfindung zu gewährleisten. Wir bedauern außerdem, dass kein externer Ausschuss eingerichtet wurde, um die Qualität des Prozesses zu gewährleisten, dass der KBR seine Arbeit in einem sehr engen Zeitrahmen von weniger als sechs Monaten durchführen muss und dass zivilgesellschaftliche Initiativen, die bereits vor mehreren Jahren ins Leben gerufen wurden, bei der Entwicklung des Prozesses nicht berücksichtigt wurden. Tatsächlich arbeiten die Organisation CELL und andere Organisationen der U4CJ-Koalition (darunter der OGBL) seit über zwei Jahren an der Entwicklung von Bürger-Klimaversammlungen, die den Menschen einen Raum bieten, um über klimapolitische und demokratische Maßnahmen nachzudenken, die für einen gerechten und effektiven Übergang notwendig sind. CELL hat übrigens eine staatliche Finanzierung (Ministerium für Umwelt, Klima und nachhaltige Entwicklung) für die Durchführung von Bürger-Klimaversammlungen erhalten. Unser Ziel war es, eine Versammlung auf nationaler Ebene einzurichten, die die Erwartungen und Bedürfnisse der gesamten Bevölkerung berücksichtigen und eine tief verwurzelte Klimapolitik anbieten kann, die der Sache gerecht wird. Dieser Prozess wurde vom KBR mit voller Wucht durchschlagen. Die Initiative des Staatsministeriums scheint völlig isoliert, nicht abgesprochen und überstürzt zu sein, was in einem Jahr vor den Wahlen Fragen nach der tieferen Motivation aufwirft.

Die größte Herausforderung für die Zivilgesellschaft ist sicherlich der Mangel an Transparenz und Kohärenz der Regierung, der zu einem sterilen Informationswettlauf führt und uns in einen Zu-stand der ständigen Reaktionsfähigkeit versetzt. Für echte Bürgerbeteiligungsprozesse muss man sich Zeit nehmen, die Mittel und das eigene Fachwissen bereitstellen (nicht nur Budgets, um externe Berater zu finanzieren) und den Bürgerinnen und Bürgern echte Handlungs- und Einflussmöglichkeiten einräumen. Eine einfache Debatte in der Kammer ohne die Verpflichtung, verbindliche Entscheidungen zu treffen, stellt in dieser Hinsicht eine eklatante Respektlosigkeit gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern dar, die sich für die Suche nach Lösungen eingesetzt haben. Wir haben dies am Beispiel des Bürgerkonvents für das Klima in Frankreich gesehen, der im Vergleich zum KBR inklusiver war, indem er Organisationen der Zivilgesellschaft in die verschiedenen Unterstützungs- und Lenkungs Ausschüsse aufnahm, aber aus denen die Bürgerinnen und Bürger mit viel Frustration hervorgingen, weil die Politiker drei Viertel ihrer Empfehlungen ablehnten. Darüber hinaus ist nicht festgelegt, wie mit den Empfehlungen des KBR weiter verfahren werden soll, abgesehen von der Ankündigung einer Debatte im Parlament und der möglichen Aufnahme der Empfehlungen in die Halbzeitanpassung des PNECC. Schließlich nähren die Umstände, unter denen ein Premierminister im Alleingang den KBR-Prozess in seiner Rede zur Lage der Nation ankündigte, einen schmerzhaften Eindruck von Wahlkampf und zeugen davon, wie wenig die Dringlichkeit des Klimaschutzes beachtet wird.

Auch wenn es zum jetzigen Zeitpunkt und angesichts der verfügbaren Informationen keinen Anlass zu dieser Hoffnung gibt, hofft ein Teil von uns, dass wir uns irren. Wir hoffen, dass der KBR mehr als nur ein kosmetisches Gadget ist. Wir hoffen, dass die in Gang gesetzte Dynamik dazu führt, dass die eigentlichen Ursachen der vielen ökologischen und sozialen Miss-



stände, mit denen der Planet, insbesondere im globalen Süden, konfrontiert ist, erkannt werden, dass diese Ursachen identifiziert werden und dass Vorschläge gemacht werden, die den Herausforderungen gerecht werden. Wir hoffen, dass die Regierung ihre Verantwortung wahrnehmen wird.

Für die andere Hälfte besteht kein Zweifel mehr daran, dass diese Regierung nach dem *Greenwashing* nun auch das *Democracywashing* erfunden hat, und es herrscht völliges Misstrauen. Da die Klimakrise drängender ist als je zuvor, weigern wir uns, noch länger die Illusion aufrechtzuerhalten, dass das kluge Festhalten an

unserer Position zu den Veränderungen führen wird, die wir brauchen. Angesichts des Unannehmbaren ist die Revolte legitim. Wenn der Plan der Regierung darin besteht, das KBR zu einem kosmetischen Instrument zu machen, muss unser Ziel sein, dass es sein volles transformatives Potenzial entfaltet. Für diesen Teil von uns gibt es auch Hoffnung. Aber unsere Hoffnung ruht nicht auf der Regierung, sondern auf der Ermächtigung der Menschen gegenüber einem System, das uns ins Verderben führt. ◊

◆◆◆  
Gemeinsame Mitteilung der Organisationen, die sich mit der Durchführung der Bürger-Klimaversammlungen befassen (OGBL, ASTM, CELL, LCGB, RFC, YFC)

**Menschenrechte und Unternehmen**

# Welches Gesetz für Luxemburg?

Luxemburg wurde im Oktober 2021 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen in New York zum ersten Mal auf einen Sitz als Mitglied des Menschenrechtsrats gewählt. Diese Wahl ist eine Ehre für unser Land, aber auch eine Verantwortung, die es für das Mandat 2022-2024 zu konkretisieren gilt.

Wenn der Kampf gegen Kinderarbeit und der Schutz von Menschenrechtsverteidigern für die luxemburgische Regierung eine Priorität darstellt, kann sie nun unverzüglich mit gutem Beispiel vorangehen, indem sie ein nationales Gesetz verabschiedet, das Schutz vor Menschenrechtsverletzungen im Rahmen wirtschaftlicher Aktivitäten garantiert.

Ziel eines solchen Gesetzes ist es also, sicherzustellen, dass in Luxemburg ansässige Unternehmen in ihren Wertschöpfungsketten die Menschenrechte, die Interessen der Arbeitnehmer und die international anerkannten grundlegenden Umweltstandards einhalten.

Seit einigen Jahren gibt es eine lebhafteste Debatte über die Herausforderung, ein solches Gesetz in Luxemburg einzuführen. Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht (in der der OGBL ein aktives Mitglied ist) möchte mit dem vorliegenden Dokument ihren Beitrag leisten: Was sind die zentralen Anforderungen und Kernpunkte eines wirksamen Sorgfaltspflichtgesetzes, um Menschenrechte und Umwelt nachhaltig vor Verletzungen bei wirtschaftlichen Aktivitäten von Unternehmen zu schützen?

**Die wichtigsten Anforderungen an ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht**

Ein wirksames Gesetz zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht muss einige grundlegende Anforderungen erfüllen, um Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden entlang der Wertschöpfungsketten zu verhindern und die Rechtssicherheit für betroffene Personen, Verbraucher und Unternehmen zu verbessern:

**1** Das Gesetz muss alle großen Unternehmen mit Sitz in Luxemburg erfassen, um einen Sorgfallsplan umzusetzen. Darüber hinaus muss es auch für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gelten, deren Geschäftstätigkeit besondere menschenrechtliche Risiken birgt: jene, die in Regionen und Wirtschaftssektoren mit hohem Risiko tätig sind.

Eine Integration auf gesetzlicher Ebene der „Finanzbeteiligungsgesellschaften“, der SOPARFIs, muss ebenfalls gewährleistet werden. Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht schlägt einen multikriteriellen Ansatz in Bezug auf SOPARFIs vor, die einen Sorgfallsplan effektiv umsetzen müssen: basierend auf den im Rechnungslegungsrecht bestehenden Kriterien für die Konsolidierung auf Ebene einer Muttergesellschaft.

Die KMUs, die nicht in Regionen und Wirtschaftszweigen mit hohem Risiko tätig sind, sollten nicht verpflichtet sein, einen Sorgfallsplan zu erstellen.

**2** Unternehmen müssen in ihren Betrieben und Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette eine vernünftige Diligence in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt sicherstellen, in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen (OECD-Grundsätze).

Wie in der von Dr. Basak Baglayan durchgeführten Studie angekündigt: „Um den UN-Leitprinzipien zu entsprechen, muss ein luxemburgisches Gesetz über die Sorgfaltspflicht, alle international anerkannten Menschenrechte abdecken, einschließlich der Grundsätze der acht grundlegenden Übereinkommen der IAO, wie sie in der Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind.“

Ein Gesetz sollte der Tatsache Rechnung tragen, dass Umweltschäden oft mit Menschenrechtsverletzungen einhergehen. Ein typisches Beispiel ist, wenn Chemikalien z. B. aus Fabriken in Flüsse gelangen und so sowohl die Lebensgrundlagen (Fischfang, Trinkwasser) als auch die Gesundheit der Anwohner schädigen. Durch die Umsetzung gesetzlich vorgeschriebener Vorsorgemaßnahmen müssen Unternehmen versuchen, solche Risiken zu verhindern und zu minimieren. Weitere zu berücksichtigende Risiken ergeben sich aus Umweltkonventionen, die Luxemburg ratifiziert hat (z. B. die Minamata-Konvention über Quecksilber).

**3** Unternehmen sollten gesetzlich verpflichtet sein, verantwortungsvolle Maßnahmen zu ergreifen, die sich nach ihrer Größe, dem Kontext ihrer Geschäftstätigkeit, ihrer Einflussmöglichkeiten, der Schwere der drohenden Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden sowie der Anzahl der potenziell betroffenen Menschen richten. Die Unternehmen müssen die Maßnahmen, die sie zur Einhaltung von Sorgfaltspflichten ergriffen haben, dokumentieren und regelmäßig in einem Sorgfaltsplan darüber berichten.

Das Gesetz sollte daher die Erstellung und Umsetzung eines Sorgfaltsplans mit konkreten Maßnahmen vorschreiben (z. B. geeignete Maßnahmen zur Risikominderung oder zur Vermeidung schwerwiegender Beeinträchtigungen; ein effektiver Beschwerde- und Wiedergutmachungsmechanismus; eine Regelung zur Überwachung der Maßnahmen).

**4** Das Gesetz muss eine Haftung für Schäden für Personen vorsehen, die von Menschenrechtsverletzungen betroffen sind, die auf die Verletzung der Sorgfaltspflicht durch Unternehmen zurückzuführen sind. Die zivilrechtliche Haftung wird den durch Menschenrechtsverletzungen verursachten (materiellen und immateriellen) Schaden ersetzen.

Die Nichteinhaltung der Sorgfaltspflichten (einschließlich der Dokumentations- und Berichtspflichten) muss mit Sanktionen wie Geldstrafen, Ausschluss von der

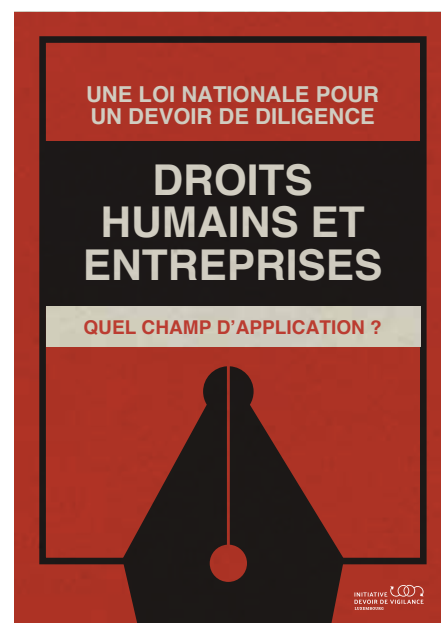
öffentlichen Auftragsvergabe und der Förderung des Außenhandels verbunden sein, die von einer zuständigen Aufsichtsbehörde verhängt werden.

Es wird notwendig sein, eine zuständige Verwaltungsbehörde zu benennen, die die Existenz des Plans und die Richtigkeit seines Inhalts überwacht. Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht schlägt daher die Schaffung einer Aufsichtsbehörde vor, die befugt ist, auf der Grundlage von Beschwerden (bzw. Hinweisen) Dritter tätig zu werden. In diesem Zusammenhang muss Einzelpersonen, betroffenen Gemeinschaften, Gewerkschaften und Organisationen der Zivilgesellschaft ein Hebel zur Verfügung gestellt werden.

Mit dem Dokument „Ein nationales Gesetz für eine Sorgfaltspflicht: Welcher Anwendungsbereich?“ stellt die Initiative für eine Sorgfaltspflicht ihre Vorschläge vor und macht deutlich, dass ein Gesetz über die Sorgfaltspflicht auf der Ebene „Menschenrechte und Unternehmen“ machbar ist.

In Frankreich, Deutschland, Norwegen und der Schweiz wurden nationale Gesetze verabschiedet. In den Niederlanden enthält der Koalitionsvertrag der neuen niederländischen Regierung nun die Verpflichtung, in den Niederlanden eine Gesetzgebung zur verbindlichen Sorgfaltspflicht einzuführen und sich in Brüssel für eine europäische Gesetzgebung einzusetzen. Luxemburg hinkt diesem internationalen Trend hinterher. Es ist an der Zeit, dass sich dies mit einem gesetzlichen Rahmen ändert.◊

## INITIATIVE DEVOIR DE VIGILANCE LUXEMBOURG



# Jeder verdient Schutz vor Covid-19

**Covid-19 breitet sich aus wie ein Lauffeuer. Lösungen müssen noch schneller gefunden werden. Niemand ist sicher, bis jeder Zugang zu sicheren und wirksamen Behandlungen und Impfstoffen hat.**

Aus diesem Grund unterstützt der OGBL die Bürgerinitiative, die von einer breiten Koalition aus Gewerkschaften, NGOs, Aktivistinnen und Aktivisten, Vereinigungen und Gesundheitsexperten aus ganz Europa ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, 1 Million Unterschriften zu mobilisieren, um die Europäische Kommission davon zu überzeugen, die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, die einen fairen Zugang zu Impfstoffen und anderen Behandlungen gewährleisten und um jeden Preis verhindern, dass diese zu unangemessenen Gewinnen für die Pharmaindustrie werden. Die Verhandlungen zwischen der EU und den Pharmaunternehmen sind nach wie vor undurchsichtig.

**Unterstützen Sie die Europäische Bürgerinitiative: [noprofitonpandemic.eu/de/](http://noprofitonpandemic.eu/de/)**

## 1 – Gesundheit für alle

Wir alle haben ein Recht auf Gesundheit. In einer Pandemie sollten Forschung und Technologien auf einer breiten Ebene schnell und weltweit miteinander geteilt werden. Ein privates Unternehmen sollte nicht die Macht haben zu entscheiden, wer Zugang zu Behandlungen oder Impfstoffen hat und zu welchem Preis. Patente geben einem einzigen Unternehmen die Monopolkontrolle über wesentliche pharmazeutische Produkte. Dies begrenzt ihre

Verfügbarkeit und erhöht ihre Kosten für diejenigen, die sie brauchen.

## 2 – Transparenz jetzt!

Daten über Produktionskosten, öffentliche Beiträge sowie die Wirksamkeit und Sicherheit von Impfstoffen und Arzneimitteln sollten öffentlich sein. Verträge zwischen öffentlichen Behörden und Pharmaunternehmen müssen veröffentlicht werden.

## 3 – Öffentliche Gelder, öffentliche Kontrolle

Die Steuerzahler/innen haben für die Forschung und Entwicklung von Impfstoffen und Behandlungen gezahlt. Was von den Bürger/innen bezahlt wurde, sollte auch

in den Händen der Bürger/innen bleiben. Wir können nicht zulassen, dass große Pharmaunternehmen wichtige Gesundheitstechnologien privatisieren, die mit öffentlichen Mitteln entwickelt wurden.

## 4 – Kein Profit durch die Pandemie

Große Pharmaunternehmen sollten nicht auf Kosten der Gesundheit der Menschen von dieser Pandemie profitieren. Eine kollektive Bedrohung erfordert Solidarität, nicht private Geschäftemacherei. Öffentliche Mittel sollten immer mit Garantien für Verfügbarkeit und Erschwinglichkeit der dadurch erzielten Ergebnisse verbunden sein. Es sollte großen Pharmaunternehmen nicht erlaubt sein, die Sozialversicherungssysteme zu plündern. <





# GRAD ELLO!

Méi Kafkraaft, besser Paien

Sécher Aarbechtsplazen

Eng aktiv Politik fir bezuelbaart Wunnen

Gerechtegheet an der Steierpolitik

Eng reell Work-life Balance

Eng staark Sozialversécherung

# Kollektivverträge

## Casino 2000

116 Arbeitnehmer

Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten  
(OGBL-Delegierte: 3/5)

**Laufzeit:** 01.01.2021 - 31.12.2022

**Lohnerhöhungen:** monatliche Erhöhung um 75 € und monatliche Lohnerhöhung um 0,5 %, insgesamt eine garantierte Mindesterrhöhung von 100 € brutto pro Arbeitnehmer

**Prämien:** Zahlung einer einmaligen Prämie in Höhe von 750 € an das gesamte Personal

**Arbeitszeit:** Die Referenzperiode für die Arbeitszeit wird von drei auf vier Monate verlängert, damit das Unternehmen die durch die sanitäre Krise bedingten Schwankungen bewältigen kann – das Unternehmen verpflichtet sich jedoch, die Referenzperiode bei künftigen Verhandlungen nicht mehr in Frage zu stellen.

**Sonstiges:** einige Gehälter werden individuell und in Zusammenarbeit mit der Personalvertretung angepasst.



## SOCOM

680 Arbeitnehmer

Syndikat Bau (OGBL-Delegierte: 10/10)

**Laufzeit:** 01.01.2022 - 31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** Erhöhung aller Gehälter (außer leitende Kader) um 2,5 % über drei Jahre / Lohnerhöhung entsprechend 400 Stufen der Lohnabelle zwischen 2023 und 2024, abhängig von Bewertungskriterien

**Prämien:** Gewährung einer einmaligen Prämie von 150 € für jeden Arbeitnehmer im Februar 2022, um dem historischen Anstieg der Energiepreise entgegenzuwirken / Zahlung einer jährlichen Erfolgsbeteiligung, die an den Bruttogewinn des Unternehmens gekoppelt ist

**Sonstiges:** Beschäftigte, die auf Baustellen und an anderen technischen Standorten tätig sind, erhalten ab 2023 30 Cent pro Kilometer, der außerhalb eines Radius von 15 km um den Firmensitz zurückgelegt wird (statt derzeit 17,5 pro km) / die derzeitige pauschale tägliche Reisekostenvergütung (4,40 €) wird beibehalten und fällig, sobald der Arbeitnehmer außerhalb des Firmensitzes arbeitet / die Unterzeichnerparteien haben sich außerdem verpflichtet, die früheren Privatangestellten so schnell wie möglich in den Kollektivvertrag einzubeziehen.

# DOSSIER

#1 2022 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

8 MÄRZ 2022

## Keine Zeit, hab' Frauenstreik\*



**Frauen\*streik 2022**

**Gleichheit ist nicht fakultativ. Es ist an der Zeit, sie Wirklichkeit werden zu lassen!**

Die sanitäre Krise und ihre Folgen sind immer noch in vollem Gange und beschäftigen uns seit zwei Jahren alle. Warum also widmen wir jetzt ein Dossier einem ganz anderen Thema, nämlich der Frage der Geschlechtergleichheit? Weil der schicksalhafte 8. März immer näher rückt? Ja sicherlich, denn der Internationale Tag der Frauenrechte ist ein Tag des Kampfes für soziale Errungenschaften, der in der Arbeit und den Forderungen der Frauenabteilung und des gesamten OGBL immer eine wichtige Rolle gespielt hat. Aber das ist nicht der einzige Grund.

Gerade jetzt werden Fragen der Gleichheit wichtiger denn je. Es ist an der Zeit zu handeln. Die Pandemie hat die Frauen in den Vordergrund des Kampfes gegen die sanitäre Krise gerückt. Viele von ihnen arbeiteten an vorderster Front in Bereichen, die als unverzichtbar für das Funktionieren der Gesellschaft erklärt wurden. Oft sind es aber genau diese Bereiche, in denen die Löhne zu niedrig und/oder die Arbeitsbedingungen anstrengend und schwierig sind. Viele Frauen mussten Familie und Beruf miteinander vereinbaren, da Schulen geschlossen wurden und die Telearbeit den Frauen die Doppelbelastung auferlegte, einerseits die Kinder zu betreuen und andererseits ihren beruflichen Verpflichtungen nachzukommen. Viele von ihnen erlebten weiterhin existenzielle Ängste im Zusammenhang mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes oder Lohnverluste durch Kurzarbeit.

Für alle Frauen hat sich die ohnehin schon zu hohe psychische Belastung noch einmal deutlich erhöht.

Gleichstellungsfragen werden also gerade

jetzt wichtiger denn je. Jetzt ist der richtige Zeitpunkt. Denn Gleichheit betrifft uns alle, unabhängig von unserem Geschlecht. Feministischer Fortschritt ist auch sozialer Fortschritt, von dem die gesamte Gesellschaft profitiert.

Es ist an der Zeit, die Emanzipation in den Vordergrund zu rücken, die durch mehrere zentrale Forderungen erreicht werden soll: eine gerechte Entlohnung, die die finanzielle Souveränität von Arbeitnehmerinnen und Rentnerinnen garantiert, ein Recht auf bezahlbaren Wohnraum für jede Frau in jeder Lebenssituation, eine Verbesserung des Vaterschaftsurlaubs, die eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit gewährleistet, und last but not least eine bessere Kontrolle über unsere Lebenszeit durch eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnverlust.

Der Frauenstreik ist der Schlüsselmoment des Jahres, in dem wir Stopp sagen. Der Moment, um laut zu schreien, dass die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nicht fakultativ ist. Dass die Zeit, die man für gewerkschaftliches, gesellschaftliches, sportliches, politisches oder kulturelles Engagement braucht, auch ein Grundbedürfnis, ein Grundrecht für alle Frauen, für alle Männer, für alle Menschen ist.

Es ist an der Zeit, die Gleichberechtigung Wirklichkeit werden zu lassen. Unsere Zeit muss uns gehören und wir müssen die nötigen finanziellen Mittel haben, um sie sinnvoll zu nutzen. Deshalb ist es auch dieses Jahr wieder wichtig, dass wir alle Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aller Geschlechter gemeinsam für Lohngleichheit und Lohntransparenz demonstrieren. Karrieremöglichkeiten für alle sind die Grundlage für die wirtschaftliche Unabhängigkeit jedes Arbeitnehmers und

jeder Arbeitnehmerin. Deshalb muss die Gewerkschaft auch eine wichtige Rolle bei der Aushandlung von Gleichheit spielen, die nur durch Kollektivverträge (mit gerechten Lohn Tabellen und regelmäßigen, garantierten Lohnerhöhungen) sowie durch eine Erhöhung des sozialen Mindestlohns gewährleistet werden kann.

Solidarisch handelnde Frauen und Männer, in Luxemburg ansässige oder Grenzgänger/innen, lassen Sie uns alle gemeinsam am 8. März 2022 für die Rechte der Frauen, die Menschenrechte sind, und für den sozialen Fortschritt für alle Frauen, Männer und Menschen demonstrieren!



**Michelle Cloos,**  
Verantwortliche der Abteilung Equality des OGBL

**Die Zukunft kann nicht  
ohne Anerkennung der  
Frauenarbeit  
aufgebaut werden.**

## Ergebnis der Umfrage von OGBL Equality – Erfahrungen von Frauen am Arbeitsplatz

# 1 von 2 Frauen ist Opfer von Sexismus! 2 von 3 Opfern informieren den Arbeitgeber nicht darüber!

**Wenn wir von Sexismus oder sexueller Belästigung sprechen, stellen wir uns in der Regel explizit gewalttätige Situationen vor, die Frauen an ihrem Arbeitsplatz erleben: obszöne Anmachen, anzügliche Kommentare, Berührungen, erniedrigende Äußerungen oder sogar Vergewaltigung.**

Die OGBL-Abteilung Equality stellt jedoch anhand von Zeugenaussagen fest, dass es auch „banalisierte“ Situationen von Sexismus gibt, die sich gegen Frauen richten: „unschuldige“ Witze, Angriffe durch viele kleine Sticheleien, gewagte Unterstellungen, falsche Komplimente, etc. Aufgrund dieses festgestellten Phänomens hat der OGBL Equality beschlossen, den Gewerkschaftsmitgliedern im Rahmen der ORANGE WEEK, der Woche gegen Gewalt gegen Frauen und Mädchen das Wort zu erteilen, indem sie eine Online-Umfrage gestartet hat, um Aussagen über ihre Erfahrungen als Frauen am Arbeitsplatz zu sammeln.

### Eine Stichprobe von 684 Arbeitnehmerinnen aus allen Aktivitätsbereichen

Eine Stichprobe von 684 Frauen unter unseren Mitgliedern beantwortete den Fragebogen, der in deutscher und französischer Sprache herausgegeben wurde. Die Daten wurden anonym verarbeitet und die Ergebnisse mit größter Sorgfalt analysiert. Das Ziel dieser Umfrage war erstens, eine erste Einschätzung des Ausmaßes von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz bei unseren weiblichen Mitgliedern zu erhalten. Zweitens wollte der OGBL Equality den befragten Frauen unabhängig davon, ob sie sich selbst als Opfer solcher Handlungen sehen oder nicht, eine Liste mit „kleinen Taten“

vorlegen, um herauszufinden, ob sie in ihrer Vergangenheit oder aktuell diese Situationen des banalisierten Sexismus erleben. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt und analysiert.

Alle Wirtschaftszweige sind in dieser Studie vertreten, mit einem höheren Anteil für den Gesundheits- und Sozialsektor (26 %), den Sektor Bildung und Wissenschaft (11 %), den Banken- und Versicherungssektor (11 %) und den Sektor Handel (8 %). Die restlichen 46 % verteilen sich auf die übrigen Wirtschaftszweige.

Was das Alter der befragten Frauen betrifft, so befinden sich die meisten Befragten in den Altersgruppen zwischen 26 und 55 Jahren, in denen die Erwerbstätigkeit am stärksten ausgeprägt ist. Zu bemerken gilt, dass 15 % der Befragten 56 Jahre und älter sind. Die letztgenannte Zahl spiegelt möglicherweise wider, dass das behandelte Thema für Personen mit mehr Erfahrung und einer längeren beruflichen Vergangenheit von großem Interesse ist.

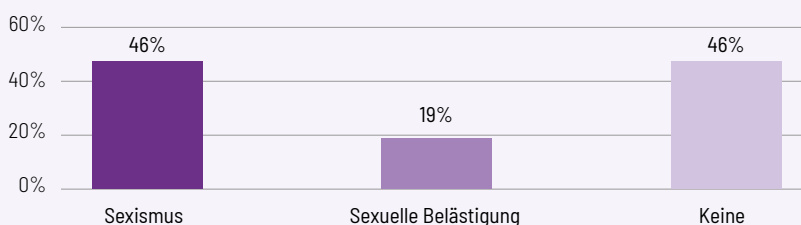
### Alarmierender Befund und mangelnde Unterstützung

Unter den befragten Frauen war der OGBL Equality verblüfft über die Anzahl der Arbeitnehmerinnen, die an ihrem Arbeits-

platz Opfer von Sexismus geworden wären. Laut der Umfrage waren in der Tat 46 %, d.h. fast jede zweite Frau, in Luxemburg Opfer von Sexismus am Arbeitsplatz. Darüber hinaus geben 19 % der Befragten, d.h. fast 2 von 10 Frauen, an, Opfer sexueller Belästigung geworden zu sein! 46 % der Befragten gaben an, weder Opfer von Sexismus noch von sexueller Belästigung geworden zu sein. Der OGBL Equality wollte die Befragten auch fragen, ob sie Zeuginnen solcher Handlungen geworden sind. 44 % der Befragten sagten, sie seien Zeuginnen von Sexismus gewesen, 13 % Zeuginnen von sexueller Belästigung. Jede 2. Frau gab an, nicht Zeugin von Handlungen gewesen zu sein.

62 % der Frauen, die Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung geworden sind, gaben an, dass ihr/e Vorgesetzte/r zu den Tätern gehört. 55 % gaben an, dass auch Kollegen/innen Täter/innen waren und 27 %, dass ihr/e Kunde/in oder ein/e externe/r Dienstleister/in der/die Täter/in war. Nur 3 % der befragten Frauen waren der Meinung, dass sie Opfer der Handlungen ihrer Untergebenen waren. Dies bestätigt, dass das Unterordnungsverhältnis zwischen Opfer und Täter/in in diesen heiklen Situationen eine wichtige Rolle spielt.

### Sind Sie Ihrer Meinung nach am Arbeitsplatz Opfer von Sexismus oder sexueller Belästigung geworden?

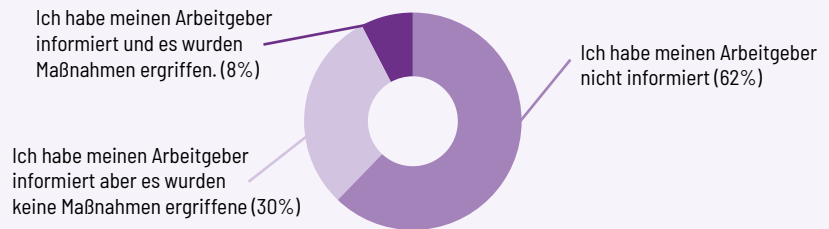


Anschließend wollte der OGBL Equality mehr über die Auswirkungen dieser Handlungen auf die Gesundheit der befragten Personen erfahren. Die meisten Personen, die angaben, Opfer von Sexismus und/oder sexueller Belästigung zu sein (69%), verspürten den Wunsch zu kündigen, sei es sehr oft, oft oder manchmal. 31% hatten nur selten oder nie das Bedürfnis zu kündigen, trotz dessen, was sie erlebten. Weitere Auswirkungen, die häufig bis manchmal genannt wurden, waren Angstzustände (67%), Beschwerden bei nahestehenden Personen (63%), Schlafstörungen (58%) und Bauchschmerzen (57%). Lediglich Essstörungen (37%) und sexuelle Probleme (28%) scheinen weniger wichtig zu sein, obwohl sie immer noch von etwa 100 Opfern empfunden werden. Angesichts der Tatsache, dass immer mehr Frauen angeben, Opfer zu sein, ist es offensichtlich, dass Sexismus und/oder sexuelle Belästigung einen Einfluss auf die physische und psychische Gesundheit der befragten Arbeitnehmerinnen haben.

Leider haben sich 76% der Betroffenen nicht moralisch unterstützt gefühlt. Und diese Zahl steigt auf 92%, wenn es um praktische Unterstützung geht. Diese Zahlen zeugen von der extremen Isolation, in der sich die Opfer befinden können. Die wenigen Personen, die sich in einer solchen Situation moralisch oder praktisch unterstützt fühlten, nannten vor allem die Unterstützung durch Freunde, Familie/Ehepartner/in oder Kollegen/innen. Sporadischer vermerkt der OGBL Equality auch, dass sie sich an die Arbeitsmedizin, den Vorgesetzten, die Personalvertretung, die Personalabteilung, den Psychologen, die Gewerkschaft oder die ITM gewandt haben.

Darüber hinaus gaben 62%, die Opfer einer Handlung waren, an, ihren Arbeitgeber nicht informiert zu haben. Diese hohe Zahl erklärt sich wahrscheinlich durch die übliche und bekannte Untätigkeit der luxemburgischen Arbeitgeber, wenn sie über solche Fälle in Kenntnis gesetzt werden. Denn nur 8% der Opfer betonen, dass Maßnahmen zu ihrem Schutz ergriffen wurden nachdem sie ihren Arbeitgeber informiert hatten. In

### Hat Ihr Arbeitgeber daraufhin konkrete Maßnahmen ergriffen?



diesen Fällen listen die Opfer Maßnahmen auf, wie z. B. Verwarnungen, konfrontative Gespräche, Sanktionen bis hin zur Entlassung oder Versetzungen des/der Täter/in. In selteneren Fällen war es das Opfer selbst, das versetzt oder entlassen wurde.

### Handlungen in Form von „kleinen“ Angriffen

Der letzte Teil der Umfrage befasst sich mit einer Frage, die allen befragten Frauen gestellt wurde, unabhängig davon, ob sie sich als Opfer oder Zeugin von Sexismus und/oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz fühlten oder nicht. Ziel dieser Frage ist es, Informationen über die «kleinen» Angriffe zu sammeln, die wir als banalisierten Sexismus bezeichnen würden. Die Liste ist lang, aber dennoch nicht erschöpfend.

Von den Frauen, die auf diese Frage geantwortet haben, wurden folgende «banalisierte» Handlungen als häufig („oft“ und „sehr oft“) genannt:

- Blockierung der beruflichen Entwicklung für 41 %;
- Projekte, die männlichen Kollegen anvertraut werden (33 %);
- reduzierte Sicht auf die Stressresistenz von Frauen für 32 %;
- Schwierigkeiten, Arbeit und Familienpflichten zu vereinbaren für 31 % ;
- Nichtberücksichtigung ihrer Ideen im Vergleich zu den Ideen der männlichen Kollegen für 29 %;
- in Frage gestellte Urteilsfähigkeit für 29 %;
- 28 % sind der Meinung, dass sie im

Vergleich zu ihren männlichen Kollegen nicht zu Wort kommen;

- stereotype und reduzierte Sicht auf Aufgaben, die eher von Frauen als von ihren männlichen Kollegen ausgeführt werden sollten (Kaffee kochen oder Tische abräumen) für 28 %;
- Zweifel an ihren Fähigkeiten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bei 23 %.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass fast jede dritte Frau einen Unterschied in der Wertschätzung ihrer Arbeit im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen spürt.

In diesen Vorschlägen hat der OGBL Equality auch Handlungen aufgelistet, die auf das Aussehen der Frauen abzielen: 21% der befragten Frauen sind der Meinung, sehr oft oder oft Opfer von Kommentaren über ihre Kleidung zu sein, und 45% sind der Meinung, manchmal oder selten Opfer von Kommentaren zu sein. 17% glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer von falschen, abwertenden Gerüchten sind, 32% manchmal oder selten. 12% glauben, dass sie sehr oft oder oft Opfer von Witzen über ihre Menstruation sind und 29% manchmal oder selten. 11% sagen, dass sie sehr oft oder oft ohne ihre Zustimmung an Körperteilen berührt werden (Schultern, Rücken, Oberschenkel, Knie, Hals usw.) und 32% manchmal oder selten. 10% sagen, dass sie sehr oft oder oft Opfer von reduzierenden, kindischen oder sexistischen Spitznamen werden, und 29% manchmal oder selten. 19% sagen, dass sie sehr oft oder oft Opfer von Kommentaren über ihre körperliche Erscheinung im Allgemeinen

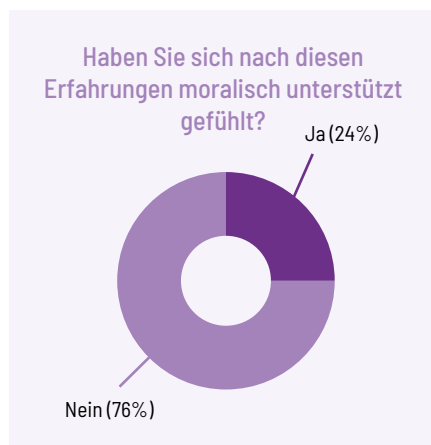
(Figur, Frisur, Make-up usw.) sind, und 43 % manchmal oder selten.

Der OGBL Equality wollte wissen, ob die befragten Frauen im Anschluss an diese kleinen banalisierten Handlungen, etwas unternommen haben. 63 % der Frauen, die geantwortet haben, haben mit einem Kollegen oder einer Kollegin darüber gesprochen. 51 % haben mit ihren Freund/innen/Familien darüber gesprochen. 40 % haben den Dialog mit dem/der Täter/in aufgenommen. 37 % zogen eine Kündigung in Betracht. 28 % haben mit der Geschäftsleitung gesprochen. 26 % haben beschlossen, mit einem/r Psychologen/in/Arzt/Ärztin Kontakt aufzunehmen. 23 % haben beschlossen, sich krankschreiben zu lassen. 17 % haben sich an die Personaldelegation gewandt. 13 % haben sich an die Gewerkschaft gewandt. Nur 3 % der Frauen antworteten, dass sie sich an die Justiz gewandt haben.

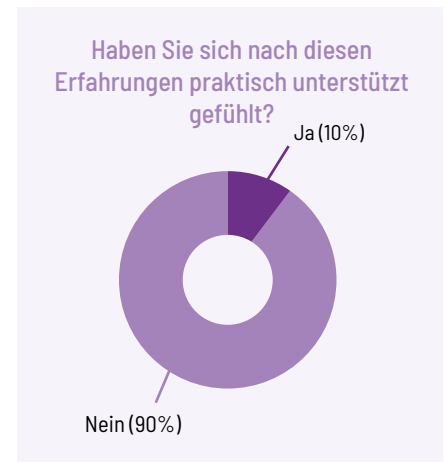
Unter den zahlreichen Kommentaren bezeugen viele Frauen, dass sie tatsächlich gekündigt haben. Andere erklären, dass man die Rechnungen bezahlen müsse und dass Handeln ein Risiko für die Entlassung darstellen könne. Tatsächlich geht aus einigen Kommentaren hervor, dass Arbeitnehmerinnen aufgrund der erlittenen Übergriffe entlassen wurden.

### Schlussfolgerung: der Kampf geht weiter!

Als Schlussfolgerung auf die Auswertung der Umfrage ist diese alarmierende



Feststellung zu ziehen: Jede zweite Frau ist der Meinung, Opfer von Sexismus zu sein und zwei von zehn Frauen Opfer von sexueller Belästigung. Obwohl 46 % der Frauen glauben, nie Opfer von sexueller Belästigung und/oder Sexismus am Arbeitsplatz gewesen zu sein, und 50 % sogar aussagen, nie Zeuge solcher Handlungen gewesen zu sein, zeigt die OGBL Equality durch diese Umfrage ein großes Unbehagen in der Arbeitswelt auf. Hinzu kommt, dass Handlungen der „kleinen Angriffe“ manchmal nicht als erwiesener Sexismus wahrgenommen werden. Es stimmt, dass es in zwischenmenschlichen Beziehungen manchmal schwierig ist, den Unterschied zwischen einem harmlosen Witz und einem echten Angriff auf die Person zu erkennen. Die Ergebnisse der Umfrage laufen jedoch alle in die gleiche Richtung: Die Erfahrungen von Frauen am Arbeitsplatz sind mit Hindernissen gespickt, die in direktem Zusammenhang mit ihrer sozialen und physiologischen Situation stehen. Es gibt immer mehr Ressourcen und Instrumente, die versuchen, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, wie z. B. Personaldelegation, Gewerkschaft, Vereine, Arbeitsmedizin usw. Die Umfrage zeigt jedoch, dass Frauen nicht bereit sind, den bestehenden Strukturen genügend Vertrauen entgegenzubringen, und zwar aus dem einfachen Grund, dass, wenn sie sich entscheiden, darüber zu sprechen, die Maßnahmen, die Arbeitgeber ergreifen, um sie wirklich zu schützen, marginal oder gar nicht vorhanden sind. Der private Bereich scheint die effektivste Ressource zu sein, um sich über das, was diese Frauen erleiden, auszusprechen. Schließlich erinnern uns diese aufrüttelnden Zahlen, die wir von unseren Gewerkschaftsmitgliedern erhalten haben, daran, dass der Kampf noch nicht vorbei ist und dass die Sensibilisierungs- und Präventionsarbeit zu diesem Thema in den Unternehmen noch intensiviert werden muss. Der OGBL Equality setzt seinen Kampf für die Gleichstellung der Geschlechter und den Respekt und die Würde jedes Einzelnen am Arbeitsplatz fort.



Sexismus ist nicht nur eine Sache der Frauen

Anlässlich der ORANGE WEEK hat der OGBL Equality beschlossen, sich mit dem Angriff in kleinen Schritten zu befassen, den Frauen gegenüber Männern erleiden. Es ist offensichtlich, dass Sexismus eine breitere Bevölkerungsschicht betrifft. Jede Person kann unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Geschlechtsidentität, ihrer körperlichen Erscheinung, ihrer familiären Situation, ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter usw. damit konfrontiert werden. Diese Umfrage soll nicht dazu dienen, das Blickfeld auf Sexismus und sexuelle Belästigung binär zu reduzieren, sondern vielmehr als Türöffner dienen, um das Bewusstsein für ein umfassenderes Problem der Toleranz, des Respekts und der Akzeptanz zu schärfen, das unsere gesamte Gesellschaft betrifft.



**Manon Meiresonne,**  
Mitglied der Abteilung Equality des OGBL

# Streikbewegungen von Frauen

Zu Beginn des letzten Jahrhunderts führten Frauen aus der Arbeiter/innenklasse zahlreiche kleinere und größere Streiks an. Dann gab es eine weitere Reihe von Frauenstreiks in den 60er- und 70er-Jahren, mit einer weiteren Welle in den 90er-Jahren. Die meisten standen im Zusammenhang mit der Arbeit in Branchen oder Unternehmen, in denen die Mehrheit der Beschäftigten Frauen waren. Häufig hatten die Frauen schwierige Arbeitsbedingungen und niedrige Löhne.





## Gewerkschaftliche Streiks von Frauen

Der erste Internationale Frauentag im Jahr 1911 basierte auf dem Streik der Bekleidungsarbeiterinnen in New York zwei Jahre zuvor und zeigt, wie die Aktionen einiger Frauen oft andere Frauen inspirierten.

Was wir heute als „**Aufstand der 20.000**“ kennen, begann am 23. November 1909, als mehr als zwanzigtausend jüdische Immigranten (90%), meist junge Frauen (70%) und Teenager, einen elfwöchigen Generalstreik in der New Yorker Bekleidungsindustrie ausriefen. Es handelte sich zu diesem Zeitpunkt um den größten Frauenstreik in den USA. Der Mut, die Hartnäckigkeit und die Solidarität der jungen Streikenden zwangen die überwiegend männlichen Führer der „Nadelhandwerke“ und der American Federation of Labor, ihre Vorurteile gegen die gewerkschaftliche Organisation von Frauen zu überdenken. Der Aufstand löste einen fünfjährigen Kampf aus, der die Bekleidungsindustrie zu einem der am besten organisierten Handwerksberufe machte. Die Arbeiterinnen teilten Beschwerden über Löhne, Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und Missbrauch wie ungewollte sexuelle Annäherungen, Drohungen und Verletzungen der Privatsphäre. Die Arbeitgeber heuerten Banden an, um die Streikenden zu misshandeln, und die Polizei verhaftete sie unter falschen Anschuldigungen. Vor Gericht sahen sich die Streikenden feindlich gesinnten Richtern gegenüber, die ihnen Geldstrafen auferlegten.

Die Gewerkschaft der Hemdennäher bat die Women's Trade Union League – WTUL, die 1904 von Suffragetten der bürgerlichen Klasse gegründet worden war, um das Wohlergehen arbeitender Frauen zu fördern, um die Streikposten zu überwachen. Die WTUL erwies sich als wertvolle Verbündete; ihre Mitglieder verstärkten die Streikposten, sammelten Geld und setzten sich in der Öffentlichkeit für die Sache der Streikenden ein.

Die „Lehrlinge“ und „Operateurinnen“ erledigten einen Großteil der täglichen Arbeit.

Sie verteilten Flugblätter, sammelten Spenden, verteilten die Streikgelder, organisierten Versammlungen und hielten die Moral der Menge aufrecht.

Die Streikenden erreichten eine 52-Stunden-Woche, mindestens vier bezahlte Feiertage pro Jahr, keine Diskriminierung von treuen Gewerkschaftern, kostenlosen Zugang zu Werkzeugen und Material, eine gleichmäßige Verteilung der Arbeit während der Flaute und Lohnverhandlungen mit den Beschäftigten.

Der Generalstreik überzeugte die Männer in der Gewerkschaft davon, Frauen als kompetente Aktivistinnen zu akzeptieren. Die jungen Frauen entdeckten selbst ihren eigenen Wert. Viele von ihnen erinnerten sich an den Aufstand der 20.000 als das prägende Ereignis in ihrem Erwachsenenleben.

Es war dieser Streik, der Clara Zetkin neben anderen Frauen auf der Zweiten Internationalen Sozialistischen Frauenkonferenz 1911 in Kopenhagen dazu inspirierte, einen jährlichen „**Frauentag**“ vorzuschlagen, um für gleiche Rechte und gleiches Wahlrecht für Frauen zu werben.

Sechs Jahre nach dem ersten Internationalen Frauentag waren es die Bekleidungsarbeiterinnen in **Petrograd**, die in den Streik traten und die Februarrevolution auslösten.

Unqualifiziert, schlecht bezahlt, zwölf oder dreizehn Stunden am Tag unter unhygienischen Bedingungen arbeitend, forderten die Frauen die Solidarität der Männer. Die Erfahrungen der Frauen als Arbeiterinnen und Familienoberhäupter, die gezwungen waren, stundenlang in der Schlange zu stehen, um ihre Familien zu ernähren, führten dazu, dass sie Brot forderten und den Krieg beendeten. Hunger und Armut führten dazu, dass sie den Krieg und die Politiker, die ihn führten, ablehnten.

Die bolschewistischen Frauen hatten jahrelang hart daran gearbeitet, ungelernete Arbeiterinnen zu organisieren, trotz der Haltung der Männer in ihrer eigenen Partei, die der Meinung waren, dass die Organisation von Frauen eine Ablenkung



vom Kampf gegen den Zarismus sei und den Feministinnen der Oberschicht in die Hände spielen würde, die die Frauen vom Klassenkampf fernhalten würden. Es waren die weiblichen Mitglieder, eine Minderheit in der Partei, die sich für eine Versammlung der Arbeiterinnen einsetzten, um über Krieg und Inflation zu diskutieren, und die zu einer Demonstration am Internationalen Frauentag gegen den Krieg aufriefen.

### „Politische“ Streiks von Frauen

Einer der bemerkenswertesten Frauenstreiks fand 1975 in Island statt. Dieser Tag ist deshalb so bemerkenswert, weil 90% der weiblichen Bevölkerung in den Streik trat. Er hieß „Women's Day Off“ und genau das war es: Die Frauen weigerten sich, einen Tag lang zu arbeiten, zu kochen und sich um die Kinder zu kümmern. Banken, Fabriken und einige Geschäfte mussten schließen, ebenso wie Schulen und Kindergärten, sodass viele Väter keine andere Wahl hatten, als ihre Kinder zur Arbeit zu bringen. Es wird berichtet, dass Männer mit Süßigkeiten und Buntstiften bewaffnet waren und sich einen Spaß daraus

machten, die überreizten Kinder an ihren Arbeitsplätzen zu unterhalten. Würstchen – die leicht zuzubereiten und bei Kindern beliebt waren – waren so gefragt, dass sich die Geschäfte leerten. Die Väter nannten diesen Tag „den langen Freitag“.

1991, am 14. Juni, streikten 500 000 Frauen in der ganzen Schweiz. Obwohl die Lohngleichheit zehn Jahre zuvor in der Verfassung verankert worden war, bestand die Lohnungleichheit immer noch. Deshalb brachten die Arbeiterinnen in der Uhrenindustrie die Idee eines Frauenstreiks zu den Gewerkschaftsvertretern/innen. Nach einiger Überzeugungsarbeit und trotz des Widerstands einiger männlicher Gewerkschafter stimmte der Gewerkschaftskongress für einen echten Streik und nicht nur für einen Aktionstag. Trotz Einschüchterungsversuchen nahm eine unerwartet hohe Zahl von Frauen teil.

Das Schweizer Streikrecht ist ähnlich wie das in Luxemburg, also sehr eingeschränkt. Vielerorts wurden die Streikverbote durch Aktionen wie lange Pausen, das Aufhängen von Transparenten, das Tragen des Streikknopfes oder demonstrative

Untätigkeit umgangen. Frauen legten für kurze Zeit die Arbeit nieder, versammelten sich am Arbeitsplatz, auf der Straße, in Parks, an öffentlichen Plätzen, vor Fabriken, Geschäften und Betrieben. Die Streikenden forderten die tatsächliche Umsetzung der Lohngleichheit, gleiche Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen, die Bekämpfung sexueller Belästigung, mehr Kinderbetreuungsplätze und eine gleiche Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen.

### Seit den 2010er-Jahren erleben wir eine neue Welle von feministischen Streiks auf der ganzen Welt.

Die Bewegung Ni Una Menos entstand aufgrund der sehr hohen Anzahl an ermordeten Frauen in den **lateinamerikanischen** Ländern. Seit Juni 2015 hat die Bewegung, ausgehend von Argentinien, mit Massenprotesten auf das Thema Femenizide aufmerksam gemacht. Die feministischen Bewegungen auf der ganzen Welt begannen, das Bewusstsein für Frauenmorde zu schärfen, und erkannten, dass uns oftmals Statistiken fehlen.



Im Oktober 2016 streikten 30.000 Frauen in **Polen** gegen das geplante Abtreibungsverbot. Sie trugen alle schwarz und symbolisierten damit die Trauer um ihre reproduktiven Rechte. Die Frauen blieben der Arbeit und der Schule fern und weigerten sich, Hausarbeit zu verrichten, inspiriert durch den Frauenstreik 1975 in Island. Der Streik überzeugte die Regierung, einen umstrittenen Gesetzentwurf gegen Abtreibung zurückzuziehen. In diesem Jahr kämpfen die polnischen Frauen gegen eine Gerichtsentscheidung, die das Abtreibungsgesetz im Wesentlichen noch härter gemacht hat.

Am Internationalen Frauentag 2018 brachte die Frauenbewegung in **Spanien** 5 Millionen Frauen zusammen, um gegen sexuelle Diskriminierung, häusliche Gewalt und die Lohnschere zwischen Männern und Frauen zu protestieren.

Die Kampagne „**Aborto Legal, Seguro y Gratuito**“ wurde 2005 in Argentinien ins Leben gerufen. Alle zwei Jahre brachten sie im Kongress einen Gesetzentwurf für legale, sichere und kostenlose Abtreibungen ein. Im Jahr 2018 explodierte die

Kampagne und die „grüne Welle“ begann. Am 30. Dezember 2020 wurde der Gesetzentwurf vom Kongress angenommen.

Im Jahr 2019 haben die Frauen in der **Schweiz** im Wesentlichen ihren Streik von 1991 wiederholt. Im ganzen Land planten die Frauenstreikkomitees einen mit Aktionen gefüllten 24-stündigen Streiktag. Ihr Slogan lautete „Lohn, Zeit, Respekt“ und fasste ihre Forderungen nach Lohngleichheit, mehr Zeit für sich selbst und einem Leben ohne sexistische Gewalt zusammen.



**Milena Steinmetzer,**  
Mitglied der Abteilung Equality des OGBL

## Nicht vollständige Liste der wichtigsten Streiks von Frauen/ Feministinnen:

### 6. Juli 1888

Match Girls Strike, London

Kinder, die in einer Londoner Fabrik Streichhölzer herstellten, 12 Stunden am Tag arbeiteten, sehr schlecht bezahlt wurden und dem sogenannten „Seehundkieber“ (verursacht durch Phosphorexposition) ausgesetzt waren, führten eine riesige Arbeitsniederlegung durch.

### 3. November 1909

Der Aufstand der 20.000, New York, USA

Etwa 20.000 Arbeiterinnen protestieren in der Bekleidungsindustrie in New York gegen Lohnkürzungen und schlechtere Arbeitsbedingungen. Es handelte sich um den größten Frauenstreik, der jemals in den USA stattgefunden hatte. Die Beschäftigten teilten einen gemeinsamen Satz zugrundeliegender Beschwerden über Löhne, Arbeitszeiten, Sicherheit am Arbeitsplatz und speziell von Frauen erlittene Unwürdigkeiten (wie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Drohungen und Verletzungen der Privatsphäre).

### 8. März 1917

Frauen lösen die russische Februarrevolution aus

Am Internationalen Frauentag 1917 streikten Textilarbeiterinnen im Wyborg-Bezirk in Petrograd, verließen die Fabriken und zogen zu Hunderten von Fabrik zu Fabrik, riefen andere streikende Arbeiter auf und lieferten sich heftige Zusammenstöße mit der Polizei und den Truppen. Unqualifiziert, schlecht bezahlt, zwölf oder dreizehn Stunden am Tag unter schmutzigen und unhygienischen Bedingungen arbeitend, forderten die Frauen

Solidarität und bestanden darauf, dass die Männer handelten. Die Frauen rebellierten für Brot und gegen den Krieg.

## 17. August 1918

### Streik der Frauen in den Londoner Transportbetrieben

Da die Frauen, die in der Busgarage in Willesden arbeiteten, kein Anrecht auf die Kriegsprämie hatten, die ihren männlichen Kollegen gewährt wurde, beschlossen sie zu streiken. Nach einer Woche weitete sich der Streik auf mehrere andere Transportstationen aus, was schließlich dazu führte, dass das Unternehmen seinen Arbeiterinnen die Prämie gewährte.

## 27. Februar 1937

### Sit-Down-Streik der Angestellten von Woolworth, Detroit, USA

Hundert Angestellte des Woolworth-Ladens in Detroit legten die Arbeit nieder, was die Aufmerksamkeit auf die Forderung der Beschäftigten nach einer Gehaltserhöhung als Ausgleich für die 40-Stunden-Woche und die Überstunden lenkte. Nach einer Woche schloss das Unternehmen eine Vereinbarung mit der Gewerkschaft.

## 7. Juni 1968

### Frauenstreik in Dagenham, UK

Die Arbeiterinnen des Ford-Werks in Dagenham streikten drei Wochen lang für gleiche Löhne. Die Arbeiterinnen erreichten schließlich 92% des Lohnsatzes der Männer, was immer noch keine Parität bedeutete. Der Streik führte jedoch auch zu dem britischen Gesetz zur Lohngleichheit.

## 26. August 1970

### Women's strike for equality, USA

50.000 Demonstrantinnen in New York rufen zum Kampf für reproduktive Rechte, Kinderbetreuungsregelungen und gleiche Rechte im Bereich der Beschäftigung auf.

## 24. Oktober 1975

### Women's Day off, Island

Etwa 90% der in Island lebenden Frauen nahmen sich einen Tag frei, um zu zeigen, welchen Beitrag sie mit ihrer Arbeit leisten, sowohl am Arbeitsplatz als auch zu Hause.

## 23. August 1977

### Grunwick-Konflikt, UK

100 Gastarbeiter traten in der Filmverarbeitungsfabrik des Londoner Unternehmens Grunwick in den Streik, um gegen ihre schlechte Behandlung in der Fabrik zu protestieren. Der Konflikt erregte das Interesse der gesamten Gewerkschaftsbewegung.

## 14. Juni 1991

### Frauenstreik, Schweiz

Unter dem Motto „Wenn die Frau es will, steht alles still“ beteiligten sich am 14. Juni 1991 hunderttausende Frauen in der ganzen Schweiz an Protest- und Streikaktionen. Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Verankerung des Gleichberechtigungsartikels in der Bundesverfassung hatte der Schweizerische Gewerkschaftsbund zu Protesten gegen die zögerliche Umsetzung des Verfassungsartikels und die fortbestehenden Ungleichheiten in vielen Bereichen der Gesellschaft, Wirtschaft und Politik aufgerufen. Die meisten Frauenorganisationen des Landes schlossen sich diesem Aufruf an.

## 3. Juni 2016

### Ni Una Menos (Nicht eine weniger), Lateinamerika

Ni una menos ist eine lateinamerikanische feministische Bewegung, die in Argentinien ihren Anfang nahm und sich inzwischen auf mehrere lateinamerikanische Länder ausgeweitet hat. Am 3. Juni 2016 marschierten Frauen in Buenos Aires gegen Feminizide.

## 3. Oktober 2016

### Black Monday, Polen

30.000 Demonstrant/innen trugen während des Proteststreiks aus Solidarität mit dem fast vollständigen Abtreibungs-

verbot der Regierung in Polen schwarz. Der Streik überzeugte die Regierung davon, einen umstrittenen Gesetzentwurf gegen Abtreibung zurückzunehmen.

## 8. März 2018

### Feministinnen-Streik, Spanien

Zehntausende Demonstrantinnen zogen in Madrid und anderen spanischen Städten durch die Straßen, um sich gegen die Gewalt gegen Frauen auszusprechen.

## 14. Juni 2019

### Frauenstreik, Schweiz

In der Schweiz gingen Hunderttausende Frauen auf die Straße, um höhere Löhne, mehr Gleichberechtigung und mehr Respekt zu fordern.

## 29. Mai 2019

### Aborto Legal, Seguro y Gratuito (Legale, sichere und kostenlose Abtreibung), Argentinien

In ganz Argentinien strömten Tausende Menschen entlang der Hauptstraßen der Hauptstadt Buenos Aires zu einer Massendemonstration, die das nächste Kapitel im Kampf für die Legalisierung der Abtreibung in dem Land einläutete.

30. Oktober 2020, Demonstrationen gegen das Abtreibungsverbot, Polen

Empört über die Entscheidung eines Gerichts, fast alle Abtreibungen zu verbieten, gingen Zehntausende von Frauen in Warschau auf die Straße. Die weltweiten Proteste führten dazu, dass das Abtreibungsverbot verschoben wurde.

## Das Hauptziel des Frauen\*streiks der JIF-Plattform

# Die egalitäre Aufteilung der care-Arbeit!



Frauen\* stehen in der ersten Reihe und arbeiten unermüdlich für das Wohlergehen und die Gesundheit aller Menschen. Sie müssen endlich durch starke politische Taten Respekt und Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Hier die Hauptforderungen des Streiks 2022 der JIF-Plattform, der auch der OGBL Equality angehört:

### **2021 Verkürzung der bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit!**

Frauen\* fordern eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnverlust.

Um: Die Kontrolle über ihre Lebenszeit zurückzuerlangen und nicht mehr unter einem doppelten Arbeitstag zu leiden, der mit dem Nachhause kommen beginnt. Dass ihre Partner sich gleichermaßen

an der Arbeit beteiligen, die zu Hause kostenlos geleistet wird. Gegen die Ausbeutung unserer bezahlten und unbezahlten Arbeit kämpfen. Dass sie nicht als arme Rentnerinnen enden, weil sie sich um Kinder oder andere Familienmitglieder kümmern mussten.

### **Lohngerechtigkeit!**

Frauen\* fordern, dass der gesetzliche



**Der feministische Fortschritt ist auch sozialer Fortschritt, welcher der ganzen Gesellschaft zu Gute kommt.**

Mindestlohn regelmäßig erhöht und nicht nur angepasst wird.

Um: Der Armut zu entfliehen. Mehr Wert und Anerkennung für ihre Arbeit und die der Männer, die mit ihnen das untere Ende der Lohnskala teilen. Nicht als arme Rentnerinnen enden, nachdem sie ihr ganzes Leben lang arme Arbeiterinnen waren. Frauen\* fordern mehr Kontrolle, mehr Transparenz, mehr Vorbildfunktion und staatliche Forderungen nach Lohngleichheit.

Dafür: Dass es einen Aufstieg in ihren Karrieren und mehr Transparenz im öffentlichen und privaten Sektor gibt. Schluss mit endlosen Arbeitstagen und den nicht erfassten und unbezahlten Überstunden.

**Elternschaft für Alle!**

Frauen\* fordern, den zehntägigen „Vaterschaftsurlaub“ durch einen verlängerten,

allen offenstehenden Geburtsurlaub zu ersetzen.

Damit: Alle Eltern (schwule, lesbische, nicht-binäre, trans- und heterosexuelle) gleichberechtigt in die Erziehung und Pflege des Neugeborenen investieren können. Dass die Gebärende die Möglichkeit hat, sich zu erholen und sich um sich selbst zu kümmern. Dass die Ankunft eines Kindes Frauen\* in der Arbeitswelt nicht weiter benachteiligt. Damit die wirtschaftliche Gleichheit zwischen Ehepartnern/partnerinnen größer wird.

**Zugang zu Wohnraum, ohne sich zu ruinieren!**

Frauen\* fordern ein in der Verfassung verankertes Grundrecht auf Wohnen, und dass die Schaffung von erschwinglichem und menschenwürdigem Wohnraum zur Priorität der Regierung wird.

Um: Gleichberechtigten Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für alle Menschen ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Rasse, sozialem oder zivilrechtlichem Status, Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder, Alter oder Behinderung zu gewährleisten. Notunterkünfte während aller Verfahren zur dauerhaften oder vorübergehenden Zwangsräumung von Einzelpersonen, Familien oder Gemeinschaften aus ihren Häusern zu garantieren. Beendigung von Zwangsräumungen und Wegweisungen in Zeiten wirtschaftlicher, humanitärer, sozialer, ökologischer und sanitärer Krisen.

Frauen\* = Jede Person, die sozial als Frau identifiziert wird, unabhängig von ihrem gewählten Geschlecht oder Gender.

# Schulungskatalog

Im Rahmen der Feierlichkeiten zum 8. März (Internationaler Kampftag für die Frauenrechte) bietet Dir die **OGBL-Frauenabteilung „Equality“** 6 Schulungen an, die es Dir ermöglichen, jegliche sexuelle und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz besser zu erkennen, zu verstehen und zu bekämpfen, und Dir die notwendigen Werkzeuge an die Hand geben, um zu mehr Gleichberechtigung in Deinem Unternehmen beizutragen.  
**Zeitplan: 17h00-18h30 auf Zoom**

## 25.01.2022

### Als Frau in einer Männerwelt kommunizieren

Schulung ausschließlich Frauen vorbehalten

Als Frauen, ob mit Ihren Kollegen, in der Delegation, in Ihrer Gewerkschaft oder mit Ihrem Arbeitgeber, ist es manchmal schwierig, das Wort zu ergreifen. Diese Schulung vermittelt Dir ein gutes Verständnis für die Mechanismen der Kommunikation zwischen Frauen und Männern und gibt Dir das Werkzeug, um Deiner Stimme Gehör zu verschaffen.

## 01.02.2022

### Sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz: Was kann getan werden?

Schulung für alle Delegierten

Als Delegierte/r ist es wichtig zu wissen, wie Du auf Situationen von sexueller Belästigung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung in Deinem Unternehmen reagieren kannst. Wie erkennst Du diese Situationen? Wie reagierst Du, wenn ein/e Mitarbeiter/in Dich auf dieses Thema anspricht? Wie muss vorgegangen werden? Diese Schulung hilft Dir, auf solche Fragen besser vorbereitet zu sein.

## 08.02.2022

### 8. März: Wie mobilisiere ich in meinem Unternehmen?

Schulung für alle Delegierten

Am 8. März organisiert die Plattform JIF (Journée internationale des femmes/Internationaler Frauentag) einen Frauenstreik. In dieser Schulung erfährst Du, worum es geht und wie Du in Deinem Unternehmen mobilisieren kannst. Wir werden Beispiele für konkrete Aktionen und Methoden vorstellen, die von allen Delegierten benutzt werden können.

## 15.02.2022

### LGBT+-Themen am Arbeitsplatz

Schulung für alle Delegierten

Die Diskriminierung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender oder irgendeiner anderen geschlechtlichen Minderheit in der Arbeitswelt ist eine Realität. Als Delegierte/r ist es wichtig zu wissen, wie auf Situationen von lgbtphober Diskriminierung in Deinem Unternehmen reagiert werden muss. Wie erkennst Du diese Situationen? Wie reagierst Du, wenn ein/e Mitarbeiter/in Dich auf dieses Thema anspricht? Welches Verfahren ist zu befolgen? Diese Schulung hilft Dir, Dich besser auf solche Fragen vorzubereiten.

## 22.02.2022

### Den Gender-Pay-Gap verstehen und bekämpfen

Schulung für alle Delegierten

Was ist das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen? Wie ist die Situation in Luxemburg? Was sind die zugrundeliegenden Ursachen für Einkommensungleichheit und was können Lösungen sein? Welche Rolle spielt die Gewerkschaft im Kampf gegen den Pay-Gap?

## 01.03.2022

### Gesundheit der Frauen am Arbeitsplatz

Schulung ausschließlich Frauen vorbehalten

Schmerzhafte Regelblutungen, Reproduktionskrankheiten, Mutterschafts- und andere Gesundheitsprobleme beeinflussen die Arbeitsbedingungen von Frauen am Arbeitsplatz. Wie können wir über die Gesundheit von Frauen am Arbeitsplatz sprechen? Welche Maßnahmen können zu ihrer Unterstützung ergriffen werden und welche Rolle spielt die Delegation? Diese Schulung wird Dir Aufschluss über mögliche Pisten geben.

**Anmeldung bis spätestens 48 Stunden vor der jeweiligen Schulung per E-Mail an [mireille.folschette@ogbl.lu](mailto:mireille.folschette@ogbl.lu) . In der Mail müssen angegeben werden:** Name und Vorname - Mandat innerhalb der Delegation - Betrieb - Titel der Schulung

# Traut Euch, Eure Meinung zu sagen! **Am 8. März: Streikt!**



## Praktische Anleitung für den Streik

### Zuhause

- ♦ Schatz, könntest du bitte ein Brot kaufen?
- ♦ Kann nicht, bin im Streik!

#### Sagt NEIN!

- ♦ Zur Hausarbeit
- ♦ zur Betreuung von Kindern
- ♦ zu Pflege- und Betreuungstätigkeiten usw



### Am Arbeitsplatz



#### Die Demo im Büro

Hängt eine Fahne oder „Frauen\*streik“-Plakate oder andere Schilder an die Fenster, vor die Türen Eures Unternehmens oder in den Betriebswagen.



#### Das Plenum der Frauen

Seht Euch unser Handbuch zu diesem Thema an.



#### Der Teilstreik

- ♦ Verhandelt das Recht auf einen zeitlich befristeten Streik (15-30 Minuten) oder eine längere Pause für alle Frauen mit Eurer Direktion.
- ♦ **Bevor Ihr eine Aktion in Eurer Firma organisiert, empfehlen wir Euch, den OGBL und Eure Personaldelegation zu kontaktieren, um Euch über den gesetzlichen Rahmen und den reibungslosen Ablauf zu vergewissern.**



#### Der Kleidungsstreik

Kommt mit dem Anstecker/Aufkleber „Frauenstreik“ zur Arbeit oder kleidet Euch lila und rot oder tragt ein Accessoire in den Farben des Streiks.



#### Der Streik durch automatische Antworten

Informiert jede Person, die Euch schreibt, dass gerade der Frauen\*streik stattfindet. Man schreibt, was man will: die Gründe und Forderungen für den Streik, eine Einladung, sich der Demonstration anzuschließen, mit den entsprechenden Informationen, etc. Das gilt für unsere Geschäftsadresse genauso wie für unsere Privatadresse.

#### Streik per Mail-Unterschrift

„8.03 FRAESTREIK“, „Kann nicht, bin im Streik!“ usw.



#### Die Stimme der Frauen

Führt in Eurem Unternehmen eine Umfrage über die empfundenen Bedingungen für Frauen durch.





### Der Social-Media-Streik

Macht eine Foto/Social-Media-Aktion: z. B. fotografieren sich alle Frauen mit der Fahne oder Plakaten „Frauen\*streik“ und/oder setzen alle das vorübergehende Facebook-Profilbild „Frauenstreik“.

## Und weiter...



### Die Make-up-Demo

- ♦ Schminkt Euch als „Kriegerin“!



### Der musikalische Streik

- ♦ Spielt die feministische Playlist, die von der JIF zur Verfügung gestellt wird (bei der Arbeit, wenn möglich, im Café, auf der Straße, im Fitnessstudio, im Park, ...).



### Der Sexstreik

- ♦ Keine sexuellen Beziehungen! Enthaltensamkeit ist ein gewaltfreies Mittel, das sich bereits in der Vergangenheit bewährt hat und auch heute noch viele Frauen inspiriert.





FRAESTREIK!U

WIR SIND VIELE

Pas le viol

J'peux pas j'ai grève!

NEM MENOS, NEM MAIS, DIREITOS IGUAIS

CAREWORK REAL WORK

WEEMSENG STROOS? EIS STROOS!

AIMER ≠ TUER

# GRÈVE DES FEMMES\*

08.03.2022 — 17H  
PLACE DE LA GARE

## Avery Dennison Luxembourg

500 Arbeitnehmer

**Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 8/8)**

**Laufzeit:** 01.01.2022 – 31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** Bruttolohnerhöhungen um 45 € zum 1. Juli 2022, um 45 € zum 1. Juli 2023 und um 45 € zum 1. Juli 2024

**Prämien:** Beibehaltung einer jährlichen Beteiligungsprämie, die an das Jahresergebnis des Unternehmens und die individuelle Leistung gekoppelt ist, und Erhöhung des Referenzbetrags von 800 auf 850 € / Erhöhung der täglichen Bereitschaftsdienstprämie von 20 auf 22 € / Einführung einer zusätzlichen Stufe für die Dienstalterszulage (1.300 € für eine Betriebszugehörigkeit zwischen 25 und 30 Jahren und 1.500 € für eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 30 Jahren) / Anhebung des Betrags der Waschprämie und Anpassung an den Preisindex durch Anhebung eines festen Betrags (51 € für 2022, 53 € für 2023, 54 € für 2024)

**Urlaub:** Einführung zusätzlicher Urlaubstage für die Arbeit in einem 7-Tage-Zyklus (+1 Urlaubstag für betroffene Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen 15 und 20 Jahren und +2 Urlaubstage für betroffene Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren)

**Sonstiges:** Integration des Verfahrens bezüglich des Vorruhestands für Schichtarbeit / Möglichkeit, die Zuschläge für gearbeitete Feiertage (in Höhe von 100 % oder 200 %) in Ausgleichstage umzuwandeln.

## DSV Air and Sea Luxembourg

75 Arbeitnehmer

**Syndikat Zivile Luftfahrt (OGBL-Delegierte: 3/5)**

**Laufzeit:** 01.07.2021 – 30.06.2023

Bei der Übernahme von Panalpina S.A. durch die DSV-Gruppe am 18. August 2019 wurde der bestehende Kollektivvertrag gemäß den im Arbeitsrecht festgehaltenen Bestimmungen zur Betriebsübernahme übertragen. Im Laufe der im April 2021 aufgenommenen Verhandlungen einigten sich die Sozialpartner darauf, alle bestehenden Leistungen (z.B. 13. Monatsgehalt oder dienstaltersbedingte freie Tage) beizubehalten. Der Text des KV wurde ebenfalls überarbeitet und an die zwischenzeitlich eingetretenen gesetzlichen Änderungen angepasst und der OGBL hat darüber hinaus folgende Verbesserungen ausgehandelt:

**Prämie:** Auszahlung einer Prämie von 500 € an alle Arbeitnehmer am Ende des Jahres 2021

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen Jahresurlaubstages

**Sonstiges:** Einführung eines Hochzeits-, eines Geburts- und eines Pensionierungsgeschenks

## Cimalux

+ –160 Arbeitnehmer

**Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: 8/10)**

**Laufzeit:** 01.01.2022 – 31.12.2024

**Lohnerhöhungen:** die Lohntabelle wird pauschal um 0,75 % zum 1. Januar 2022, um 1% zum 1. Januar 2023 und um 0,75 % zum 1. Januar 2024 erhöht (die Berechnung basiert jeweils auf der Lohnsumme des vorangegangenen Monats November)

**Prämien:** Aufwertung der Prämie für starke Hitze (WTT) – bei starker Hitze in den Monaten Juni, Juli und August wird die Prämie verdoppelt.

**Sonstiges:** Aufstellung von Waschmaschinen und Trocknern an beiden Standorten (Rümelingen und Esch/Alzette) / Bereitstellung von zwei T-Shirts mit dem Logo von Cimalux für jeden Arbeitnehmer

## Luxlait

+ – 300 Arbeitnehmer

**Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten**  
(OGBL-Delegierte: 1/6)

**Laufzeit:** 01.01.2022 – 31.12.2024

**Prämien:** Der Höchstbetrag der Leistungsprämie (für Arbeitnehmer mit überwiegend manuellen Tätigkeiten) wird auf 400 € (16 € x 25 Punkte) erhöht – der Betrag von 16 € unterliegt künftig ebenfalls der Indexierung wie die Löhne / Das jährlich gleichzeitig zum Lohnzuschlag für den Monat Juni gezahlte Urlaubsgeld wird auf 300 € erhöht und künftig ebenfalls der Indexierung wie die Löhne unterworfen

**Urlaub:** Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit (d. h. insgesamt sechs zusätzliche Urlaubstage ab 25 Jahren Betriebszugehörigkeit)

**Arbeitszeit:** im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit Änderung der festen und gleitenden Zeitspannen im Interesse der Arbeitnehmer mit überwiegend geistiger Tätigkeit / der Basisstundenlohn wird für jede am Samstag gearbeitete Stunde um 10 % erhöht

**Vergütungen:** Erhöhung der Zulagen für schwere Arbeit auf 0,80 €/Stunde, die nun auch Personen gewährt werden, die im PPNC arbeiten / die Entschädigung, die jeder Arbeitnehmer erhält, der während der Dauer seiner Rufbereitschaft gerufen wird, wird auf 20 € pro Pannenhilfe erhöht / die Entschädigung, die jeder Fahrer erhält, wenn er zur Arbeit gerufen wird, obwohl dies nicht vorgesehen war, wird auf 20 € erhöht

**Sonstiges:** Erhöhung auf der Grundlage des jährlichen Beurteilungsverfahrens: 80.000 € werden jährlich auf verdienstvolle Arbeitnehmer verteilt



## Orange Communications

150 Arbeitnehmer

**Syndikat Dienstleistungen und Energie**  
(OGBL-Delegierte: 5/5)

**Laufzeit:** 01.01.2022 – 31.12.2024

Zu bemerken gilt, dass es sich hierbei um den ersten Kollektivvertrag im Unternehmen handelt. Der OGBL hat die letzten Sozialwahlen gewonnen, indem er die Einführung eines Kollektivvertrags in den Vordergrund stellte. Die zuvor erworbenen Vorteile, wie der 13. Monat, die Essenschecks und die kommerziellen Vorteile, wurden selbstverständlich in den neuen Kollektivvertrag übernommen.

**Lohnerhöhungen:** Schaffung einer transparenten Lohn-tabelle, die Perspektiven für die berufliche Entwicklung bietet / Lohnerhöhung nach 10 Jahren Betriebszugehörigkeit für Beschäftigte, die als „unqualifiziert“ gelten.

**Arbeitszeit:** Erhöhung des Zuschlags für Nachtarbeit auf 20 %.

**Urlaub:** Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages für alle Beschäftigten und Verstetigung des „Jahresurlaubstages“ (der bisher nicht jedes Jahr garantiert war) / Gewährung von zusätzlichem Urlaub je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (in 5-Jahres-Stufen und bis zu 7 zusätzlichen Tagen) / Einführung von unbezahltem Urlaub und Urlaubsgeschenken.

**Weitere:** Gewährung von Geschenkgutscheinen, deren Höhe sich je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (in 5-Jahres-Stufen) ändert und die bis zu 250 € betragen können / Einführung des progressiven Vorruhestands / Gewährung einer Abfindung für die Hinterbliebenen im Falle des Todes eines Arbeitnehmers / Einhaltung des Rechts auf Abschalten und Ausarbeitung eines Verfahrens für Telearbeit.



## In den Laboratorien stehen die Arbeitnehmer immer stärker unter Druck!

Auch wenn die Auswirkungen der ultra-ansteckenden Variante Omicron auf die Krankenhäuser noch unklar sind, haben die jüngsten Entwicklungen gezeigt, dass die neue Welle bereits heute ein echtes Problem für die Privatlabore darstellt. Angesichts der Flutwelle von Ansteckungen sind die Laboratorien in der Tat stark gefordert, während sie gleichzeitig weiterhin eine Schlüsselrolle in der Strategie zur Überwindung der aktuellen Pandemiewelle spielen. Eine Situation, die sich durch die Einführung des obligatorischen Covid-Checks am Arbeitsplatz seit dem 15. Januar noch weiter verschärft hat.

Aufgrund des massiven Ansturms auf die Screening-Zentren der Labors, der oft zu langen Wartezeiten führt, kommt es immer häufiger zu Spannungen. Das Personal beklagt in diesem Zusammenhang immer häufiger Aggressionen. Der Alltag des Personals in den privaten Labors ist derzeit von regelmäßigen (!) Überstunden und einem unmenschlichen Arbeitsrhythmus geprägt.

Die Covid-Krise verschärft in der Tat die Arbeitsbedingungen, die seit der Privatisierung des Sektors der Biomedizin in Luxemburg, die unter anderem dazu führte, dass die Beschäftigten aus dem Kollektivvertrag für Krankenhäuser (FHL) ausgeschlossen wurden, immer belastender werden. Es ist offensichtlich, dass eine solche Liberalisierungspolitik mit ihrer schicksalhaften Jagd nach Profit letztlich immer auf Kosten der Arbeits- und Lohnbedingungen des betroffenen Personals geht. Die privaten Labors sind so zu einer echten Drehscheibe für Sozialdumping geworden.

Die letzten beiden Pandemiejahre haben jedoch deutlich gezeigt, dass das Laborpersonal und der gesamte Sektor der Biomedizin wichtige und notwendige Bestandteile unseres Gesundheitssystems sind.

In diesem Zusammenhang möchte das OGBL-Syndikat Gesundheit und Sozialwesen zunächst einmal seine Unterstützung für alle Arbeitnehmer des Privatlaborsektors zum Ausdruck bringen. Der OGBL wird in den kommenden Wochen auch seine Sensibilisierungskampagne intensivieren, um die Öffentlichkeit und die Politik über die Ungleichheiten und schlechten Arbeitsbedingungen zu informieren, mit

denen die Arbeitnehmer der Privatlabors täglich konfrontiert sind.

Es ist an der Zeit und dringend notwendig zu handeln, um die Arbeits- und Lohnbedingungen derer zu verbessern, die in einer angespannten Atmosphäre und unter enormem Druck weiterhin den Kampf gegen Covid-19 führen. ◊



**Wir, die Vergessenen im  
Gesundheitswesen**

**Die Privatlabore erfahren keine Anerkennung**

## Tripartite-Abkommen Stahlindustrie LUX 2021-2025: Erste Sitzung des Begleitausschusses

Ein Jahr nach der Unterzeichnung des letzten Tripartite-Abkommens, das den Stahlsektor und den Standort Bissen abdeckt, luden die Regierungsvertreter – Franz Fayot als Wirtschaftsminister und Georges Engel als Arbeitsminister – am 13. Januar 2022 die Gewerkschaften und die Direktion von ArcelorMittal Luxemburg ein, an einer ersten Sitzung des Begleitausschusses des Tripartite-Abkommens für den Zeitraum 2021-2025 teilzunehmen. Für den OGBL bot diese Unterredung die Gelegenheit, auf ein von großen Veränderungen geprägtes Jahr zurückzublicken, die Umsetzung des Abkommens durch die Unterzeichner zu kontrollieren und zu überprüfen, ob die von der ArcelorMittal-Direktion eingegangenen Verpflichtungen auch tatsächlich eingehalten wurden.

### Gesicherte Arbeitsplätze

Was den Personalabbau betrifft, so ist klar, dass sich der OGBL niemals mit Stellenstreichungen zufriedengeben kann, auch wenn im vorliegenden Fall keine Entlassungen stattgefunden haben. Der ursprünglich von der ArcelorMittal-Direktion projektierte Umstrukturierungsplan sieht vor, dass das Unternehmen bis Ende

2025 nur noch rund 3.000 Arbeitnehmer in den verschiedenen Standorten und Gebäuden des Landes beschäftigen wird. Anfang 2020 beschäftigte die Einheit rund 3.500 Arbeitnehmer. Zur Erinnerung: Ein Sozialplan konnte vor allem durch den Rückgriff auf Vorruhestandsregelungen, die Wiedereingliederungszelle CDR (ein internes System zur Verwaltung von Personalüberhängen) und verschiedene Umstrukturierungen vermieden werden. Durch diese verschiedenen Maßnahmen konnte der Fortbestand der luxemburgischen Standorte sowie der von ihnen abhängigen Arbeitsplätze weit über das Jahr 2025 hinaus gesichert werden.

Heute beschäftigt das Unternehmen weniger als 3.200 Arbeitnehmer. Allerdings wurden noch nicht alle Reorganisationen durchgeführt. Der OGBL begleitet die Umänderungen im Unternehmen aus nächster Nähe und achtet dabei besonders auf die Einhaltung der Interessen der Arbeitnehmer. Anzumerken ist, dass weniger Stellen abgebaut werden, als ursprünglich geplant, da sich einige davon als nicht mehr notwendig erwiesen haben und andere vermieden werden konnten.

So konnten gut 30 Arbeitsplätze erhalten werden und diese Posten werden nicht gestrichen, vor allem dank des Eingriffs des OGBL, der weiterhin sehr aufmerksam gegenüber jeglicher Form von Outsourcing ist, wie zum Beispiel die Wachposten, die innerhalb der Aktivitäten der Gruppe bleiben müssen.

### Durchgeführte Investitionen

Im Januar 2021 hatte sich das Management von ArcelorMittal verpflichtet, zwischen 165 und 205 Millionen Euro zu investieren. Die erste Zahl stellt eine Mindestschwelle dar, um den Erhalt der Maschinen zu gewährleisten (davon sind mindestens 65 Millionen Euro erforderlich, um die Standorte mit Schlüsselprojekten zu stärken). Heute hat ArcelorMittal insgesamt mehr als 41 Millionen Euro investiert, wovon mehr als 16 Millionen Euro in Zukunftsprojekte fließen. Dem OGBL bleibt nur festzustellen, dass das Unternehmen seiner Verpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern und der luxemburgischen Regierung nachkommt.

Was den Bau des neuen Gebäudes betrifft, das auf Kirchberg entstehen soll, konnten





zum jetzigen Zeitpunkt noch keine konkreten Angaben gemacht werden, auch wenn das Projekt nicht vergessen ist

Die Geschäftsführung von ArcelorMittal nutzte die Gelegenheit, um einige Projekte anzusprechen, die im Zusammenhang mit den Zielen des Konzerns zur Dekarbonisierung durchgeführt werden sollen. Diese Hinweise lassen eine vielversprechendere Zukunft für das luxemburgische Stahlwesen erwarten.

Der OGBL wird den Standort Dommelingen weiterhin aufmerksam im Auge behalten, um den Fortbestand der Aktivitäten, die nicht an andere Standorte verlagert werden, zu gewährleisten. Für den OGBL muss darauf geachtet werden, dass die vom Konzern gegebenen Garantien bezüglich der Aufrechterhaltung der Aktivitäten während der Gültigkeitsdauer des Abkommens und darüber hinaus eingehalten werden.

### **Vorruhestandsregelungen in der Schwebe**

Trotz wiederholter Aufforderungen des OGBL, das Recht auf Vorruhestand für Arbeitnehmer, die 1965 oder später geboren wurden, zu eröffnen, weigert sich die Direktion weiterhin, von diesem Instrument Gebrauch zu machen, das es ermöglichen würde, die negativen Auswirkungen des Stellenabbaus zu mildern und den Rück-

griff auf die Kurzarbeit zu begrenzen. Die Unternehmensleitung weigert sich derzeit, auf dieses Instrument zurückzugreifen und somit einen Antrag bei den Behörden zu stellen, wie es das gesetzliche Verfahren vorsieht. Nach Ansicht des Managements von ArcelorMittal würde eine solche Maßnahme zu einem Verlust von Kompetenzen führen. Die Direktion ist auch der Ansicht, dass sie nicht mehr darauf zurückgreifen müsse. Der OGBL teilt die Position der Direktion in diesem Punkt nicht und ist der Meinung, dass das Unternehmen in Wirklichkeit nur eine unvermeidliche Frist aufschiebt und dass andere Lösungen eine Kombination aus Vorruhestand und Kompetenzübertragung ermöglicht hätten.

### **Positiver Aufschwung auf allen Ebenen erwartet!**

Die Bilanz dieser ersten Begleitsitzung fällt insgesamt positiv aus und der OGBL möchte insbesondere den öffentlichen Behörden für ihr Engagement danken. Dennoch verkennt der OGBL nicht, dass der ArcelorMittal-Konzern trotz des Tripartite-Abkommens, der sanitären Rahmenbedingungen, der Energiepreise und der durchgeführten und bevorstehenden Umstrukturierungen Rekordzahlen vorweisen kann und 2021 Gewinne erwirtschaftet hat. Die Arbeitnehmer und die luxemburgischen Standorte haben zu diesem Ergebnis beigetragen. Daher ist es klar, dass der Konzern seine Investitionen

beschleunigen und auch in Luxemburg mehr investieren muss. Dies gilt sowohl für die Aktivitäten und Einrichtungen als auch für die Arbeitnehmer, die stets in der Lage waren, die großen Veränderungen innerhalb des Unternehmens zu begleiten. Diese Veränderungen sind im digitalen Zeitalter und im Zuge des ökologischen Wandels umso wichtiger.

Der OGBL, der sich in diesem Punkt anderen Gewerkschaften anschließt, die im Konzern weltweit vertreten sind, ist besorgt über die Zunahme der tödlichen Unfälle innerhalb des Konzerns: etwa 30 tödliche Unfälle im Jahr 2021 und leider bereits 2 Todesfälle seit Beginn dieses Jahres. Luxemburg ist glücklicherweise bislang verschont geblieben, aber der OGBL bleibt sehr aufmerksam und hat die Direktion von ArcelorMittal oft daran erinnert, dass sie unbedingt alles tun muss, um zu verhindern, dass das Schlimmste auch hier passiert. In der aktuellen Situation müssen auch Investitionen zur Verbesserung der Ergonomie, der Gesundheit und der Sicherheit der Beschäftigten als vorrangig angesehen werden. Dazu gehört auch die besondere Aufmerksamkeit, die allen ArcelorMittal-Arbeitnehmern hinsichtlich ihres Wohlbefindens am Arbeitsplatz und ihres psychologischen Zustands geschenkt werden muss, insbesondere denen, die von Reorganisationsmaßnahmen betroffen sind. ◊

## Ziel erreicht: Keine Entlassung bei G4S

Als die Direktion von G4S Security Solutions s.à.r.l. im Mai angekündigt hatte, 80 Stellen streichen zu wollen, was 60 betriebsbedingte Kündigungen im Rahmen eines Sozialplans zur Folge gehabt hätte, haben sich die Gewerkschaften OGBL, der die Mehrheit im Unternehmen stellt, und LCGB gegen diese Ankündigung ausgesprochen und die Verhandlung eines wirklichen Plans zum Beschäftigungserhalt (PdME) gefordert. Die Geschäftsleitung gab schließlich nach und Anfang Juni wurde eine Vereinbarung über einen Plan zum Beschäftigungserhalt getroffen. Diese – vom Arbeitsminister genehmigte – Vereinbarung die auf die Sicherung der beruflichen Laufbahn der Arbeitnehmer abzielte, erwies sich als echter Erfolg, da es bis heute zu keinen betriebsbedingten Kündigungen gekommen ist. Nach den monatlichen Gesprächen im Begleitausschuss, der sich aus Vertretern der Geschäftsleitung und der Personalvertretung zusammensetzt, konnten die Unterzeichnerparteien feststellen, dass die angewandten Maßnahmen erfolgreich waren und das Ziel des Plans zum Beschäftigungserhalt erreicht wurde. So wurden wirtschaftliche Entlassungen vollständig vermieden und alle Arbeitnehmer weiterbeschäftigt. Von nun an kann also nicht mehr über eine Umstrukturierung oder einen Personalabbau geredet werden. Die Gewerkschaften OGBL und LCGB sowie die Personaldelegation sind mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden, das die Effizienz und den Mehrwert des Sozialdialogs unter Beweis gestellt hat. Diese Erfahrung hat erneut gezeigt, wie wichtig das gewerkschaftliche Engagement und die kollektive Verhandlungen sind. Auch in Zukunft werden die Gewerkschaften und die Delegation gemeinsam daran arbeiten, die Arbeitsplätze zu erhalten und die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu verteidigen.

Das Unternehmen G4S beschäftigt derzeit mehr als 1.200 Arbeitnehmer und ist einer der Hauptakteure im Bereich der privaten Sicherheit und des Wachdienstes in Luxemburg. ◊

## „PdME“ für die Sektoren Reisebusse und Taxis

Der OGBL und der LCGB haben am 16. Dezember 2021 zwei sektorale Pläne zum Beschäftigungserhalt (PdME) unterzeichnet, einerseits für den Taxisektor mit der „*Fédération des taxis, voitures de location et ambulances*“ und andererseits für den Reisebussektor mit der „*Alliance des taxis, voitures de location et ambulances*“ (ALTVA) sowie mit der „*Fédération luxembourgeoise des exploitants d'autobus et d'autocars*“ (FLEAA). Der Taxisektor war von der Pandemie stark betroffen. Der Rückgang der Aktivitäten, insbesondere im Veranstaltungssektor, aber auch bei Geschäftsreisen und im Tourismus, hatte starke Auswirkungen auf die Branche und wirkt sich derzeit noch immer aus. Um zu verhindern, dass Taxifahrer entlassen werden, haben die beiden Arbeitgeberverbände des Sektors, der OGBL und der LCGB, einen sektoralen Plan zum Beschäftigungserhalt unterzeichnet.

Obwohl die Situation im Bussektor insgesamt recht stabil bleibt, sind die Unternehmen, die stark vom Reiseverkehr abhängig sind, negativ betroffen. Um die betroffenen Arbeitsplätze zu retten, haben der OGBL, der

LCGB und die FLEAA erneut einen sektoralen Plan zum Beschäftigungserhalt ausgehandelt, der jedoch den gesamten Linienbussektor ausschließt, um Missbrauch zu vermeiden. Vorbehaltlich der Genehmigung durch den Konjunkturausschuss treten die Pläne zum Beschäftigungserhalt für den Taxi- und Bussektor am 1. Januar 2022 in Kraft und enden am 28. Februar 2022. Die beiden Pläne zum Beschäftigungserhalt haben ähnliche Bestimmungen: (1) Die Verpflichtung der Unternehmen, den Beschäftigten berufliche Weiterbildungs- oder Qualifizierungsmaßnahmen (einschließlich Sprachkursen) anzubieten, garantiert Kurzarbeitern 90 % statt 80 % ihres Lohns. (2) Die Möglichkeit zur Kurzarbeit. (3) Die Zulassung zur Vorruhestandsregelung („*préretraite-ajustement*“). (4) Die vorübergehende Überlassung von Arbeitskräften. (5) Eine Beschäftigungsgarantie in allen Unternehmen, die von den sektoralen Plänen zum Beschäftigungserhalt profitieren. (6) Die Einrichtung eines Begleitausschusses, die die Anwendung der oben genannten Bestimmungen in dem betreffenden Sektor überwacht. ◊

## Unterzeichnung des Sozialplans bei Natixis Wealth Management

Nach sieben Verhandlungssitzungen wurde am 13. Dezember 2021 ein Sozialplan zwischen der Direktion von Natixis Wealth Management, dem OGBL Finance Sector, der die Mehrheit stellt, den OGBL-Personalvertretern, der Aleba und dem LCGB unterzeichnet. Zur Erinnerung: Natixis Wealth Management ist ein französisches Finanzinstitut, das 2006 gegründet wurde und zur BPCE-Gruppe gehört. Betroffen von wiederholten negativen Ergebnissen des Geschäftsbereichs „Wealth“ und in einem anspruchsvollen sektoralen Umfeld, beschloss die Bank, ihre Aktivitäten vollständig zu reorganisieren und zunächst maximal 26 Stellen zu streichen. Im Rahmen des Sozialplans wurden sowohl Arbeitsplatzzerhaltungsmaßnahmen als auch soziale und finanzielle Begleitmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer

ausgehandelt. Dank des unermüdlichen Einsatzes während der gesamten Verhandlungen konnten der OGBL Finance Sector, seine Personaldelegierten, in Zusammenarbeit mit der Aleba und dem LCGB ein Abkommen aushandeln, das den sozialen und finanziellen Forderungen Rechnung trägt. Es beinhaltet unter anderem die Zahlung einer Entschädigungssumme, die Zahlung einer außergesetzlichen Entschädigung, zu der noch eine kinderbezogene Entschädigung hinzukommt, sowie ein Budget für „Outplacement“ und/oder Fortbildung. Trotz der außergewöhnlichen Umstände im Zusammenhang mit der Pandemie verliefen die Verhandlungen ruhig, wobei die Verteidigung und der Schutz der Interessen der Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz verlieren werden, an erster Stelle standen. ◊



## Aufwertung der Polizisten mit Diplom: Es reicht jetzt!!!

Die ADESP fragt die Regierung, wie lange sie die rund 600 Polizisten mit Schulabschluss noch im Regen stehen lassen will? Wie lange wird die Regierung an ihrer hartnäckigen Haltung betreffend deren längst fällige Laufbahnaufwertung festhalten?

Es ist fast surreal, dass Polizisten im Jahre 2021 noch in einer Laufbahn eingestuft sind, die die dem schulischen Abschluss einer „1<sup>te</sup> technique“ oder „3<sup>e</sup> classique“ entsprechen.

Im Jahr 2015 beauftragte die Regierung ein renommiertes Beratungsunternehmen, eine umfassende Prüfung der Polizeiverwaltung durchzuführen. Die Consultingfirma befürwortete eine Aufwertung der C1-Laufbahnen hin zu B1-Laufbahnen, um den steigenden Anforderungen und der zunehmenden Komplexität der Arbeit gerecht zu werden.

Die Harmonisierung der Schulabschlüsse war einer der Hauptgründe für die statistische Gehälterreform im öffentlichen Dienst im Jahr 2015. Die Schulabschlüsse tausender Beamtinnen und Beamte wurden dabei anerkannt und deren Laufbahnen wurden seit 2015 auf Grundlage der Reform aufgewertet.

Die ADESP fragt sich, warum das bei der Polizei nicht möglich ist?

120 Beamte befassten die Justiz, um gegen diese Ungerechtigkeit zu klagen. So etwas gab es noch nie im öffentlichen Dienst!

Die Richter entschieden in erster Instanz, dass es sich um eine politische Frage handele. Am 30. November 2021 wurde im Parlament ein Antrag betreffend die Aufwertung der Polizeilaufbahnen gestellt. Die Regierung ignoriert bis dato diesen Antrag!

Um der kritischen Sicherheitslage im Land gerecht zu werden, wird in der Polizei endlich massiv rekrutiert. Sehr demotivierend ist die Tatsache, dass die neuen Rekruten in die adäquate B1-Karriere eingestuft werden, während ihre Ausbilder in der unteren C1-Karriere eingestuft sind und genau jene Polizeibeamte sind, die seit Jahren vergeblich auf ihre Aufwertung in die B1-Karriere warten! Die ADESP kann eine solche Unverschämtheit in keiner Weise hinnehmen und fordert eine gerechte Aufwertung der Polizisten mit Schulabschluss!

Die ADESP weist auch auf die bestehende schlechte Moral bei den Beamten aufgrund ihrer derzeit enormen Arbeitsbelastung hin. Die ADESP zeigt absolut kein

Verständnis dafür, dass diese Beamte die neuen Praktikanten nun zusätzlich betreuen müssen.

Die Wut und Resignation der Polizisten nimmt von Tag zu Tag zu. Die Regierung muss sich den Vorwurf grober Fahrlässigkeit gefallen lassen, wenn sie die Ausführung des öffentlichen Sicherheitsmonopols in einem solchen Zustand belässt.

Die Sicherheit der Bürger kann nur durch eine gerechte und solide Polizei gewährleistet werden!

Die ADESP fordert die Politik auf, endlich zu handeln! Andernfalls wird die Gewerkschaft handeln ... spätestens im Wahljahr 2023!!! ◊



## Präventions- und Sensibilisierungskampagne **Brechen wir das Schweigen. Wenn Sie Opfer oder Zeuge von Mobbing sind, lassen Sie uns darüber sprechen!**

Mobbing ist ein schädliches Phänomen sowohl in der Arbeitswelt als auch in der Gesellschaft im Allgemeinen. In Luxemburg ist die einzige Regelung, die Mobbing abdeckt, derzeit die Vereinbarung vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die zwischen den Gewerkschaften OGBL und LCGB einerseits und der UEL (Union des Entreprises Luxembourgeoises) andererseits unterzeichnet wurde, die die autonome europäische Rahmenvereinbarung umsetzt und durch die großherzogliche Verordnung vom 14. Dezember 2009 für allgemein verbindlich erklärt wurde. Darüber hinaus wurde 2021 ein Gesetzentwurf zu diesem Thema eingebracht.

Mobbing am Arbeitsplatz ist leider eine brisante Realität in Luxemburg, es breitet sich in allen Sektoren aus. Den Zahlen der Arbeitnehmerkammer zufolge geben zwei von zehn Arbeitnehmer\*inne\*n an, Opfer von Mobbing zu sein.

Im Sektor des Hochschulwesens und der Forschung stellt der OGBL aufgrund der Aussagen seiner Mitglieder und der Personaldelegierten fest, dass das Phänomen sich zusehends wiederholt und intensiviert.

Aus diesem Grund startet die Abteilung für Hochschulwesen und Forschung des SEW/OGBL eine große sektorale Kampagne zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz, die Sensibilisierungs- und Präventionsaktionen für die Arbeitnehmer\*innen des Sektors vorsieht. Im weiteren Sinne richtet sich diese Kampagne, die auch über die sozialen Netzwerke verbreitet wird, an alle Arbeitnehmer\*innen, unabhängig von der Branche, der Hierarchieebene und der Funktion im Unternehmen.

Der OGBL will das Schweigen über das Phänomen des Mobbing in Luxemburg brechen. Der OGBL ist nämlich der Ansicht, dass die Handhabung der Fälle in den Betrieben im Allgemeinen oftmals unangemessen oder sogar unzureichend ist und dazu führt, dass die Opfer zum Schweigen gebracht werden. Nur gemeinsam können wir diese Geißel zurückdrängen. Dies bringt unsere Kampagne zum Ausdruck: „Gemeinsam das Schweigen

brechen und Mobbing am Arbeitsplatz bekämpfen!“.

Anlässlich dieser Kampagne hat der OGBL eine Informationsbroschüre herausgegeben, die als Leitfaden für die zu unternehmenden Schritte dient, wenn man Opfer oder Zeuge von Mobbing wird.

**Um die Broschüre herunterzuladen:**  
[www.ogbl.lu/brisons-le-silence](http://www.ogbl.lu/brisons-le-silence). ◊



## Unterrichten, um aktiv gegen die Verharmlosung des Holocaust vorzugehen

Anlässlich des internationalen Holocaust-Gedenktages, der am vergangenen 27. Januar begangen wurde, hat die Abteilung Sekundarschule des OGBL-Syndikats Erziehung und Wissenschaft (SEW) die Initiative ergriffen, pädagogisches Material über Nationalsozialismus und Holocaust zu erstellen. Dieses Material wird allen Interessierten kostenlos zur Verfügung gestellt und richtet sich insbesondere an Lehrkräfte.

Das SEW/OGBL stellt fest, dass im aktuellen Zusammenhang mit der Pandemie die Verharmlosung des Holocausts neuen

Auftrieb erhalten hat – sei es aus Ignoranz oder um Aufmerksamkeit zu erregen. Auf jeden Fall bleibt der Verweis auf die systematische Ermordung von über 6 Millionen Juden, um seine persönliche Unzufriedenheit mit politischen Entscheidungen in einer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft auszudrücken, ein Missbrauch, der bekämpft werden muss.

Das SEW/OGBL spricht sich entschieden gegen diese unsägliche Verharmlosung des Holocaust aus und ruft als Lehrer-gewerkschaft seine Kolleginnen und Kollegen dazu auf, sein Unterrichtsmaterial zu

verwenden und so durch den Unterricht aktiv gegen solche gefährlichen Verharmlosungen vorzugehen.

Das Unterrichtsmaterial kann sowohl im Geschichtsunterricht als auch im Deutschunterricht und im Fach „Vie et société“ (Leben und Gesellschaft) eingesetzt werden und richtet sich in erster Linie an Schüler der von 4<sup>e</sup> bis 2<sup>e</sup> des klassischen und des allgemeinen Sekundarunterrichts.

**Das Material steht auf der Website zum kostenlosen Download bereit: [www.sew.lu](http://www.sew.lu)**



# lokalsektionen



**Differdingen:** Am 25. November 2021 fand in Oberkorn ein Fest für Rentnerinnen statt, das von der Sektion Differdingen organisiert wurde.



**Kordall:** Am 16. Oktober 2021 hat die Sektion Kordall ihre Vorstandssitzung in Remich im CEFOS abgehalten. Am Nachmittag nach der Sitzung haben die Vorstandsmitglieder bei einer interessanten Führung im Europamuseum in Schengen wertvolle Informationen über die europäische Union erhalten.





**Audun Villerupt Pays-Haut:** Die Sektion organisierte im Festsaal in Villerupt ihren traditionellen Tag „Kinderweihnachten“ mit einem Kinobesuch an zwei Tagen, dem 18. und 19. Dezember 2021.

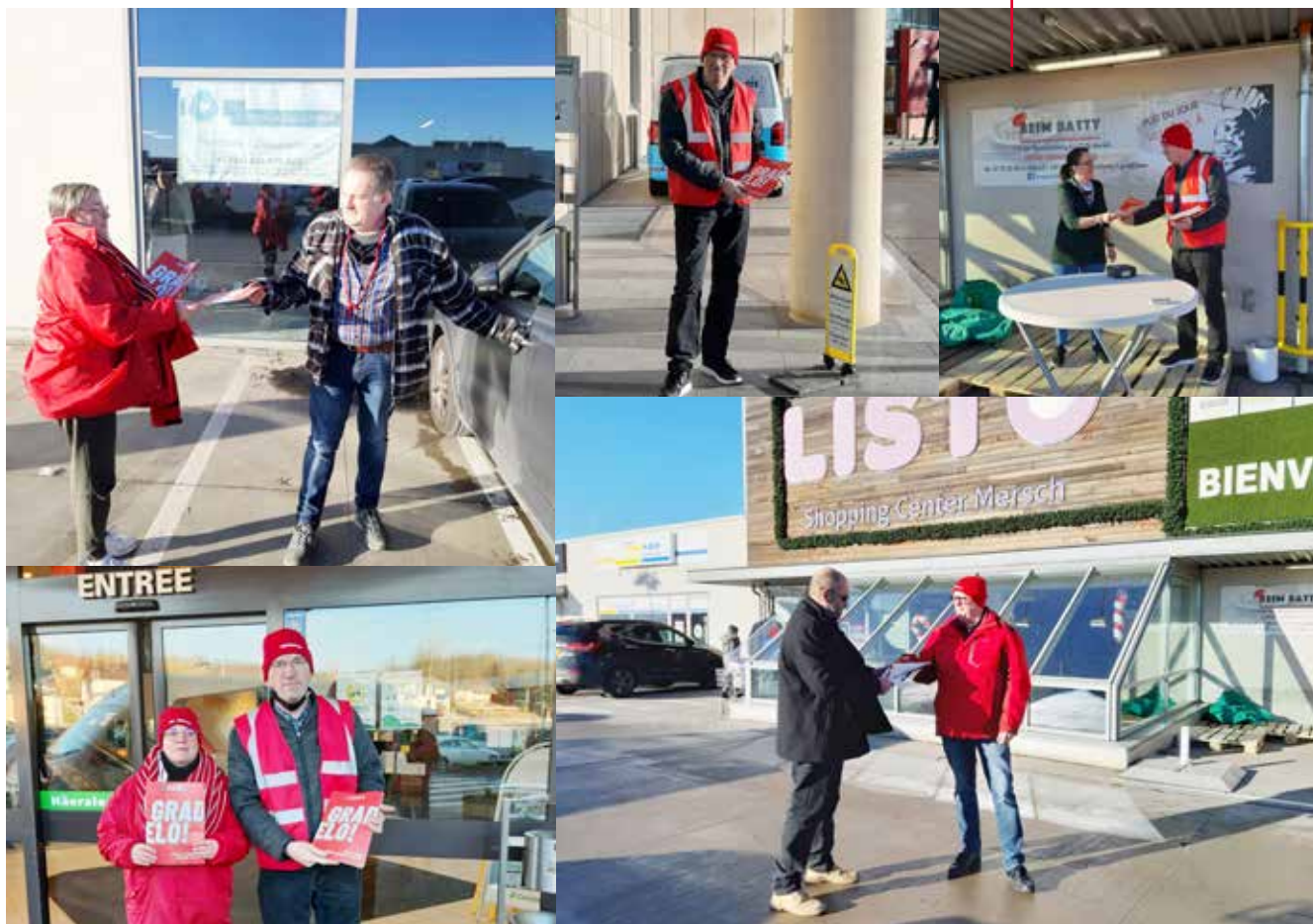


**Musel-Sauer:** Am 22. Januar hat die OGBL-Sektion Musel-Sauer ein Frühstücksgespräch mit eingeladenen Gästen zum Thema „Arbeitszeitverkürzung: Wie realistisch ist sie?“ organisiert. Das Beispiel Island, wo mittlerweile 86 % der Bevölkerung in den Genuss der 4-Tage-Woche kommen zeigt, dass die Arbeitszeitverkürzung möglich ist.



**Musel-Sauer:** Der Neujahrsempfang der Sektionsleitung OGBL Musel-Sauer fand am vergangenen 15. Januar statt

**Vereenegt Sektioonen**  
**Ettelbréck:** Am Vormittag des 21. Dezember 2021 verteilte die Sektion die Broschüren der Kampagne „Grad Elo“ in Diekirch, Ettelbruck und Mersch.




**Volmerange-Les-Mines:**

Am 11. Januar fand die Verteilung der Publikationen „Grad elo“ an den Bahnhöfen von Hettange Grande und Volmerange-Les-Mines statt.



**Volmerange-Les-Mines:** Die OGBL-Grenzgängersektion von Volmerange-Les-Mines hat zu Weihnachten Tüten mit Süßigkeiten für die „CCAS“ und den „Secours Populaire“ von Algrange und Nilvange gespendet. Wir sind froh dazu beigetragen zu haben, Familien die in Armut und prekären Verhältnissen leben eine Freude bereitet zu haben.

# agenda

Keine Aktivitäten zwischen dem 14. Februar 2022 und dem 11. April 2022.



# OGBL

Sektioun Musel-Sauer



## Studien- und Gedenkfahrt

**Gedenkstätte Esterwegen dem zentralen Dokumentations- und Gedenkort für die sogenannten Emslandlager, in denen das Lied „Wir sind die Moorsoldaten“ entstanden ist.**

Zwischenstopp „Dir sidd net vergiess!“

Kranzniederlegung am Gedenkstein in Schepsdorf

Im Gedenken an sieben luxemburgische Geiseln, die auf dem ehemaligen Schießplatz in Schepsdorf hingerichtet wurden.

20 bis 30 Personen Auch Nichtmitglieder sind willkommen!

**Wo:** 3 Tage Esterwegen // **Wann:** 6. - 8. Mai 2022 // **Anmeldung:** schroeder.sylvie@pt.lu





# KOSTENLOSES AUSFÜLLEN IHRER STEUERERKLÄRUNG

**Wie in den vergangenen Jahren bietet der Informations- und Beratungsdienst (SICA) den OGBL-Mitgliedern einen kostenlosen Service zum Ausfüllen ihrer Steuererklärung an.**

**Achtung: Es ist nicht möglich, einen Termin zum Ausfüllen der Steuererklärung zu vereinbaren.**  
Ab diesem Jahr wird der Service für die Steuererklärung in den Agenturen **Esch/Alzette, Luxemburg und Diekirch** zentralisiert.

Um Ihnen lange Wartezeiten zu ersparen, bitten wir Sie, Ihre Steuererklärung und die **Kopien der Belege** vorzugsweise in in einer der beiden Filialen einzureichen oder sie dorthin zu schicken.

## **OGBL Dienststelle Steuererklärungen**

42 rue de la Libération  
4210 Esch-sur-Alzette  
Montag - Freitag  
8.00 - 12.00 Uhr  
13.00 - 17.00 Uhr

## **OGBL Dienststelle Steuererklärungen**

31 rue du Fort Neipperg  
L-2230 Luxembourg  
Montag - Freitag  
8.00 - 12.00 Uhr  
13.00 - 17.00 Uhr

## **OGBL Dienststelle Steuererklärungen**

14 route d'Ettelbruck  
L-9230 Diekirch  
Mo, Di, Mi, Fr 8.00 - 12.00 Uhr  
//  
Mo, Mi, Do, Fr 13.00 - 17.00 Uhr

Die ausgefüllte Erklärung wird dem Mitglied einfach per Post zugeschickt oder kann nach Terminvereinbarung nur in **Esch/Alzette Luxemburg oder Diekirch** abgeholt werden. Bitte teilen Sie uns Ihre Wahl bei der **Einreichung Ihrer Unterlagen** mit.

Für die Erstellung der Steuererklärung ist es unerlässlich, dass Sie die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit Ihren persönlichen Daten ausfüllen. ([https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers\\_physiques.html](https://impotsdirects.public.lu/fr/formulaires/pers_physiques.html))

Sie können uns die ersten 4 Seiten des Formulars 100D mit den Belegen auch per E-Mail an **impots@ogbl.lu** schicken, vorausgesetzt, das Dokument ist im **pdf-Format**.

# Welche Probleme hatten die Arbeitnehmer nach der Einführung des Covid-Check 3G in den Unternehmen?



*Yasmine Lorang ist die Direktorin des Informations- und Beratungsdienstes (SICA) des OGBL.*

Der Covid-Check 3G ist in Luxemburg am 15. Januar 2022 in den Betrieben obligatorisch geworden. Der Informations- und Beratungsdienst des OGBL (SICA) wurde in diesem Zusammenhang stark in Anspruch genommen. **Yasmine Lorang** geht hier auf die wichtigsten Probleme ein, mit denen die Arbeitnehmer konfrontiert wurden.

**Wart Ihr in den letzten Wochen auf SICA-Ebene stärker als sonst gefordert, nachdem die Regierung angekündigt hatte, dass der Covid-Check 3G in den Unternehmen Pflicht wird?**

Ja, mit Sicherheit. Wir hatten eine wahre Flut von Fragen, sobald die Regierung die Maßnahme angekündigt hatte. Und die Menschen, die uns im Zusammenhang mit dieser Maßnahme kontaktierten, waren auch viel aufgeregter als sonst.

Wir stellten auch fest, dass viele von ihnen Schwierigkeiten hatten, die Maßnahme an sich, wie sie angekündigt worden war, zu

verstehen, und dass andere auch Schwierigkeiten hatten, die Gründe zu verstehen, die dazu geführt hatten, dass es überhaupt so weit gekommen war. Dies war eine etwas ungewöhnliche Sequenz.

**Du sagst, dass viele Menschen Schwierigkeiten hatten, die von der Regierung angekündigte Regelung zu verstehen!**

Ja, viele Menschen waren wirklich sehr besorgt und dachten zum Beispiel, dass sie sich nun für die Arbeit impfen lassen müssten, obwohl sie das gar nicht wollten. Selbst wenn man ihnen erklärte, dass sie, wenn sie sich nicht impfen lassen wollten, immer noch die Möglichkeit hätten, sich testen zu lassen, reichte das manchmal nicht aus, um sie zu beruhigen. Auch wenn man es ihnen erklärte, blieben die Leute immer noch davon überzeugt, dass die Impfung nun obligatorisch sei, um arbeiten gehen zu können. Das konnte manchmal wie ein Taubstummendialog wirken.

**Gibt es sonst noch einen Aspekt, zu dem Ihr im Zusammenhang mit dieser Maßnahme besonders befragt wurdet?**

Die am häufigsten gestellten Fragen betrafen vor allem die Tests: Wann muss ich mit meinem Test am Arbeitsplatz einchecken? Und wie lange bleibt mein Test gültig? Es stimmt, dass es in diesem Punkt anfangs Unklarheiten gab, da das Gesetz nicht genau festlegte, wie dies geschehen sollte. Am 18. Januar stellte die Regierung die Situation klar, indem sie in einer offiziellen Mitteilung erklärte, dass der Test jeden Tag bei Dienstantritt durchgeführt werden müsse. Ab diesem Tag wurden auch die Fragen im Zusammenhang mit dem Covid-Check in Unternehmen seltener. Ansonsten betraf ein weiterer Aspekt, zu dem wir vor Inkrafttreten der Maßnahme ebenfalls viel gefragt wurden, die Gutscheine, die der Staat Erstgeimpften zur Verfügung stellt und mit denen sie sich kostenlos testen lassen können. Die Leute, oft weil sie die von der Gesundheitsbehörde eingerichtete Hotline nicht



**Informations- und  
Beratungsdienst  
· SICA ·**

Bei weiteren Fragen oder speziellen  
Problemen beraten wir Sie gerne,  
bitte nutzen Sie dazu unser  
Kontaktformular unter  
[contact.ogbl.lu](https://contact.ogbl.lu)

erreichen konnten, wandten sich an uns im SICA, um zu erfahren, wo sie diese Gutscheine bekommen konnten. Ebenfalls aufgrund der Schwierigkeiten, die Hotline des Gesundheitsministeriums zu erreichen, kam es häufig vor, dass die Leute uns im SICA kontaktierten, um uns Fragen zu stellen, die sich auch auf die Covid-Check 2G-Regelung bezogen, die in der Freizeit immer noch vorherrscht. Dies fiel natürlich nicht in unseren Zuständigkeitsbereich, der im Arbeits- und Sozialrecht liegt, aber natürlich antworteten wir, wenn wir konnten.

**Musstet Ihr in Unternehmen eingreifen, weil die Rechte der Arbeitnehmer nicht respektiert wurden?**

Insgesamt mussten wir ein oder zwei Mal eingreifen. Jedes Mal, weil das Unternehmen die Zeiterfassung am Nachmittag und nicht am Vormittag durchführte. Aber das war's. Es gab jedenfalls wirklich keine größeren Auseinandersetzungen zu vermelden. ◊

# Sozialparameter

Ab dem 1. Januar 2022 ♦ Indexwert: 855,62

## 1. MINDEST- UND HÖCHSTGRENZEN FÜR DIE BEITRAGSPFLICHT in €

Monatlicher sozialer Mindestlohn			2.256,95
Beitragspflichtiges Minimum für alle Erwerbstätigen		Stundenlohn	Monatslohn
- 18 Jahre und älter, unqualifiziert	100 %	13,0460	2.256,95
- 17 bis 18 Jahre	80 %	10,4368	1.805,56
- 15 bis 17 Jahre 7	75 %	9,7845	1.692,72
- 18 Jahre und älter, qualifiziert	120 %	15,6552	2.708,35
Monatliche Mindestgrenze für Rentner (Krankenversicherung)	130 %		2.934,04
Höchstgrenze für die Beitragspflicht in der Sozialversicherung (alle Systeme außer Pflegeversicherung)			11.284,77

## 2. KRANKENVERSICHERUNG in €

Bestattungsentschädigung			1.112,31
Krankenhaustagespauschale		pro Tag	23,10
Pauschale zur ambulanten Überwachung oder Tagesklinikaufenthalt		pro Tag	11,55
Pauschale bei funktionaler Rehabilitation – bei ambulanter Behandlung		pro Tag	11,55
Übernommener Betrag eines Kuraufenthalts – Thermalkur		pro Tag	55,62
Maximaler jährlich integral übernommener Betrag bei zahnmedizinischen Behandlungen			68,15

## 3. RENTENVERSICHERUNG in € (neue Renten 2022)

Pauschalanhebungen 40/40			543,27
Persönliche Mindestrente			1.985,56
Mindestrente für den überlebenden Ehegatten			1.985,56
Mindest-Waisenrente			541,66
Persönliche Höchstrente			9.192,39
Jahresendzuwendung (1/12) (Berufstätigkeit während 40 Jahren)			70,68
Einkommengrenze gegen den Mehrfachbezug			752,32
Immunisiertes Berufseinkommen (Überlebensrenten)			1.470,78
Erziehungspauschale (Art.3)		pro Kind/pro Monat	86,54
Erziehungspauschale (Art.IX, 7°)		pro Kind/pro Monat	128,12

## 4. FAMILIENLEISTUNGEN in €

### a) Kindergeld

- neues System (ab dem 1. August 2016)		pro Kind/pro Monat	271,66
- altes System (Beträge für Kinder, die schon vor dem 1. August 2016 Anspruch auf Familienzulage hatten)			
- 1 Kind			271,66
- 2 Kinder			609,37
- 3 Kinder			1.059,09
- 4 Kinder			1.508,97
- 5 Kinder			1.958,51
Alterszuschlag pro Kind 6-11 Jahre alt			20,53
Alterszuschlag pro Kind 12 Jahre alt oder mehr			51,25
Sonderzuschlag			200,00

#### 4. FAMILIENLEISTUNGEN, Fortsetzung in €

##### b) Schulzulage (Betrag pro Kind)

- 6 bis 11 Jahre	115,00
- 12 Jahre und älter	235,00

##### c) Geburtszulage (maximal 3 Teilzahlungen)

Betrag pro Teilzahlung	580,03
------------------------	--------

##### d) Elternurlaub - neue Gesetzgebung (seit dem 1. Dezember 2016)

Ersatzeinkommen das dem Durchschnittsmonatslohn der 12 Monate vor dem Elternurlaub entspricht Höchstbetrag (vor Abzug der Steuer- und Soziallasten):		pro Stunde	pro Monat*
	Minimum	13,0460	2.256,95
	Maximum	21,7433	3.761,59

\* Vollzeit-Elternurlaub bei einem Vollzeit-Arbeitsvertrag während 12 Monaten vor Beginn des Elternurlaubs

#### 5. EINKOMMEN ZUR SOZIALEN EINGLIEDERUNG (REVIS) UND ANDERE GEMISCHTE LEISTUNGEN<sup>2</sup> in €

Monatlicher Betrag - pro Erwachsener	791,80
- pro Kind	245,82
- Zuschlag pro Kind für Eineltern-Haushalt	72,65
- Pauschale für gemeinsame Unkosten des Haushalts	791,80
- Zuschusspauschale für einen Haushalt mit einem oder mehreren Kindern	118,85

Übergangsbestimmungen: REVIS-Betrag pro Monat für in Artikel 49 (3) des geänderten Gesetzes vom 28. Juli 2018 in Bezug auf REVIS vorgesehene häusliche Gemeinschaften

- Einzelperson	1.582,30
- Haushalt mit 2 Erwachsenen	2.373,58
- pro weiteren Erwachsenen	452,80
- Pro Kind	143,92
Einkommen für Behinderte	1.583,59
Zuschlag für Schwerbehinderte	763,56
Jährliche Teuerungszulage (nach der vom FNS veröffentlichten Skala und abhängig vom monatlichen Bruttoeinkommen)	
- Einzelperson	1.652,00
- häusliche Gemeinschaft von zwei Personen	2.065,00
- häusliche Gemeinschaft von drei Personen	2.478,00
- häusliche Gemeinschaft von vier Personen	2.891,00
- häusliche Gemeinschaft von fünf und mehr Personen	3.304,00
Obergrenze des Jahreseinkommens für die Gewährung	
- für eine Person	27.106,05
Obergrenze des Jahreseinkommens wird erhöht	
- für eine zweite Person	13.553,03
- für jede weitere Person	8.131,82

#### 6. PFLEGEVERSICHERUNG in €

Geldleistungen für Hilfs- und Pflegeeinrichtungen		
- ständiger Aufenthalt / pro Stunde		63,54
- vorübergehender Aufenthalt / pro Stunde	pro Stunde	70,14
Geldleistungen für die Hilfs- und Pflegenetze pro Stunde	pro Stunde	84,66
Geldleistungen für halbstationäre Zentren pro Stunde	pro Stunde	82,09
Maximalbetrag für Sachleistungen Pro Woche	pro Stunde	262,50
Freibetrag auf der steuerlichen Grundlage -25 % gesetzlicher unqualifizierter Mindestlohn bei 18 Jahren	pro Woche	564,24

2) einkommensabhängig ausgezahlt

# Mario Castegnaro †

Das neue Jahr hat mit einer traurigen Nachricht begonnen: am 4. Januar 2022 ist unser langjähriger Kollege und Militant Mario Castegnaro im Alter von 82 Jahren verstorben. Mit Mario verlässt uns nicht nur eine markante Figur der luxemburgischen Gewerkschaftsbewegung, sondern auch einer der letzten der leitenden Kader des LAV (Lëtzebuurger Arbechterverband), der 1978-1979 aktiv an der Gründung des heutigen OGBL beteiligt war.

Geboren am 29. August 1939 in Differdingen, blieb Mario seiner Heimatstadt bis zu letzt treu.

Bereits im Alter von 15 Jahren tritt Mario, der an der Lehrbude der Hadir Differdingen eine Elektrikerlehre beginnt, 1954 dem LAV bei. Er engagiert sich insbesondere in der Lëtzebuurger Arbechterjugend und ist in den 1960<sup>er</sup> Jahre einer der führenden Köpfe der Gewerkschaftsjugend. Während seiner Zeit schliessen sich LAJ und CGT-Jugend der Konferenz der linken Jugendorganisationen an, die 1967 als Gegenpol zur apolitischen CGJL gegründet wird und entwickelt in diesem Kontext eine explizit politischere Haltung. So beteiligt sich die Gewerkschaftsjugend an Protesten gegen den Vietnamkrieg und mobilisiert in der Escher Maison du Peuple zu einer Saaldemonstration gegen den Militärputsch in Griechenland.

1964 wird Mario als Vertreter der LAJ Mitglied im Hauptvorstand des LAV. Während sein fünf Jahre jüngerer Bruder John, der spätere Präsident des OGBL, bereits 1962 als beigeordneter Regionalsekretär beim LAV eingestellt wird, arbeitet Mario zunächst weiter als Handwerker bei der Hadir. 1967 wird er dann auch hauptamtlicher Sekretär beim LAV und ist zunächst für die Regionale und die Sprechstundenbüros in Differdingen zuständig.

1972 wird Mario Verhandlungssekretär für die Berufssyndikate Hüttenindustrie, Minen und Metallverarbeitende Industrie. Während kurzer Zeit sind die Berufssyndikate ganz in Castegnaro-Hand, da alle anderen LAV-Syndikate (Klein- und Mittelindustrie, Bau und Handwerk, Öffentliche Betriebe) von seinem Bruder John betreut werden.

Als Mario Tarifsekretär für die Hüttenindustrie wird, steht der luxemburgische Stahlsektor auf dem Zenit seiner Entwicklung. Es ist das mit Abstand größte Syndikat im LAV und die ARBED, die 1967 die Hadir übernommen hat, wird zunehmend zum Staat im Staat. Der LAV kann insbesondere auf die Mobilisierungskraft der Stahlarbeiter zählen und es sind sie, die den nationalen Aktionstag des LAV am 9. Oktober 1973 zum historischen Erfolg werden lassen, der die Sozialpolitik im Land auf Jahre beeinflussen wird. In der ganzen Stahlindustrie wird die Demonstration vom 9. Oktober 1973 von Streiks begleitet.

Unter dem Eindruck des 9. Oktober und unter Androhung einer erneuten Streikbewegung unterzeichnet Mario als Verhandlungssekretär am 31.12.1973 einen historischen Abschluss bei den Tarifverhandlungen für die Hüttenindustrie: +13,58 %!

Ein solches Resultat wurde seitdem nie wieder erreicht. In der Tat befand sich der Stahlsektor ab 1975 in einer schweren Krise, die zu einem massiven Rückgang der Produktion führte. In Marios Zeit als Zentralsekretär des Syndikates Hüttenindustrie fallen dann auch der gemeinsame Aktionstag aller Gewerkschaften am 18.12.1976, die Einführung der Stahltripartite, die „Division anticrise“ und andere sozialen Abfederungsmechanismen, wie zeitweiliges Überlassen von Arbeitskräften und Vorruhestandsregelungen, die erfolgreich verhindert haben, dass sich die Stahlkrise in Massenentlassungen ausdrückt. Durch diese Maßnahmen wurde der Personalbestand im Stahlsektor massiv reduziert (ein Prozess, der bis heute andauert), ohne jedoch, dass es zu Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen kam.

Mario beschäftigte sich auch in globaler Perspektive mit den Entwicklungen in der Stahlindustrie. Älteren Kollegen erinnern sich an seine bisweilen stundenlangen Erläuterungen über die jüngsten Entwicklungen auf dem Stahlmarkt auf dem Hauptvorstand des LAV oder später Nationalvorstand des OGBL. Er stand auch in Kontakt mit Gewerkschaftlern aus dem Stahlbereich in aller Welt und erinnerte sich gerne an sein Intervenieren bei der luxemburgischen Direktion der ARBED,

um bei einem Streik in den brasilianischen Werken, der von dem späteren Präsidenten Lula angeführt wurde, ein positives Ergebnis für die Beschäftigten zu erreichen.

Beim Syndikat Minen ging es in den 1970ern in erster Linie darum, das Verschwinden eines Sektors zu begleiten. 1981 schloss die letzte Mine in Luxemburg. Dementsprechend wurde das Syndikat bei der Gründung des OGBL Anfang 1979 in das neue Syndikat Hüttenindustrie und Minen integriert, nachdem zuvor bereits eine enge Zusammenarbeit zwischen diesen Syndikaten, die beide von Mario betreut wurden, bestand.

Marios Aufgabe als Zentralsekretär des Syndikats Metallverarbeitende Industrie war eher ein Gastspiel, da er bereits 1976 die Verantwortung für dieses Syndikat an Armand Barnich abgab. Zu diesem Zeitpunkt wurde ihm nämlich eine neue Verantwortung übertragen, die es bis dahin in der Form noch nicht gegeben hatte: die Koordinierung der Berufssyndikate des LAV in der sogenannten „Tarifabteilung“.

Nach der Gründung des OGBL wurde Mario Mitglied im geschäftsführenden Vorstand des neuen Gewerkschaftsbundes und war hier weiter für die Tarifabteilung um damit für die Koordinierung der Tarifpolitik, sowie für den Sozialdialog in den Betrieben zuständig. Zusätzlich zu seiner Verantwortung als Zentralsekretär für das Syndikat Hüttenindustrie und Minen wird er auch noch zuständig für die Abteilungen Arbeiter und Handwerker im OGBL.

Zehn Jahre später, 1989, übernimmt Mario eine neue berufliche Aufgabe: er wird Direktor der Arbeiterkammer und tritt alle seine Mandate im OGBL ab, bleibt jedoch als Beobachter im Nationalvorstand des OGBL.

Diese Funktion übt er ebenfalls während 10 Jahren aus, bis er im April 1999, in der Nachfolge eines anderen langjährigen OGBL-Militanten, Fos Grimler, für die LSAP in die Abgeordnetenkammer nachrückt.

Mario Castegnaro in den 60er Jahren (Links im Bild)



Marios Parlamentarierkarriere dauert allerdings nur bis zum Ende der Legislaturperiode im gleichen Jahr. Bei den Kammerwahlen im Juni 1999 wird Mario nicht wiedergewählt.

Neben diesem kurzen Gastspiel im Parlament war Mario auch Gemeinderat der LSAP in seiner Heimatstadt Differdingen. In erster Linie war Mario Gewerkschafter.

Dies blieb er auch noch im Ruhestand. Nachdem er bereits seit 1985 den OGBL im Verwaltungsrat des Konsumentenschutzes (ULC) vertreten hat, übernimmt er

2002 den Posten des Präsidenten. Während der sieben Jahren seiner Präsidentschaft tritt Mario energisch für die Rechte der Konsumenten ein.

Bis zuletzt blieb Mario der Gewerkschaftsbewegung als Verwaltungsratsmitglied der Genossenschaft Maison du Peuple und der Centrale du LAV asbl, die er auch im Verwaltungsrat der Editpress vertrat.

Wir werden Mario als langjährigen, engagierten und integren Gewerkschaftsmilitanten vermissen. ◊



## Trabajo Digno – Würdige Arbeit

# Die ONG OGBL Solidarité syndicale setzt sich ein für bessere Arbeitsbedingungen in Bolivien

Seit 2016 begleitet und unterstützt die ONG OGBL Solidarité syndicale – mit weiterer finanzieller Unterstützung der luxemburgischen NGO „Niños de la Tierra“ und des Kooperationsministeriums – das Projekt „Trabajo Digno“ (Würdige Arbeit) in Cochabamba, Bolivien. Wir haben Martine Greischer, Mitarbeiterin der ONG OGBL vor Ort, gebeten, uns ein paar Worte zu sich und zum Projekt zu schreiben.



**Martine Greischer,**

Coopérante für die ONG OGBL in Bolivien,  
antwortet auf Fragen vom AKTUELL

### Worum geht es beim Projekt?

Bolivien hat eine recht zeitgemäße, umfangreiche und soziale Gesetzgebung im Arbeitsbereich. Jedoch kennen die meisten Menschen – Arbeitgeber- wie Arbeitnehmer\*innen – die Gesetze kaum, weshalb sie nur wenig angewendet werden. Oft werden die Arbeitsbedingungen nach Gutdünken ausgehandelt; meist zum Vorteil der Arbeitgeber. Außerdem lassen sich viele Gesetze nur auf den formellen Sektor anwenden, schätzungsweise 80 % der arbeitenden Bevölkerung aber ist im informellen Sektor tätig. Dabei handelt es sich größtenteils um Personen aus

benachteiligten Bevölkerungsgruppen, die weiterhin ohne den nötigen gesetzlichen Schutz auskommen müssen.

Das Projekt „Trabajo Digno“ hat sich zum Ziel gesetzt, eben diese benachteiligten Menschen dabei zu unterstützen, eine würdige Arbeit zu erhalten. Das heißt, für 8 Arbeitsstunden täglich mindestens einen monatlichen Mindestlohn von 2164 Bolivianos (270 Euro) zu erhalten, kranken- und rentenversichert zu sein, sich gewerkschaftlich organisieren zu dürfen und keiner Gewalt am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein.

Seit 2011 bietet das Projekt individuelle Unterstützung in fünf verschiedenen Bereichen an: Rechtliche Hilfestellung im Fall von Ausbeutung, Begleitung bei der Suche nach einer legalen Arbeit, Unterstützung beim Aufbau eines eigenen kleinen Unternehmens, Hilfe im Bereich der Kranken- oder Rentenversicherung, und psychologische Begleitung im Fall von Gewalt/Mobbing am Arbeitsplatz. Zusätzlich bieten wir auch zielgruppenorientierte Workshops an. Es ist uns wichtig, dass alle Menschen – Arbeitnehmer\*innen, Unternehmer\*innen, Gewerkschaftler\*innen, Staatsbeamte\*innen, etc. – ihre Rechte und Pflichten kennen, und sich für diese einsetzen können.

Zudem unterstützen wir verschiedene Ministerien dabei, die bestehenden Gesetze an die verschiedenen benachteiligten Bevölkerungsgruppen anzupassen.

Ziel ist es, dass alle Menschen von der Arbeitsgesetzgebung profitieren können und gegen Ausbeutung geschützt sind.

Bisher haben wir über 6.000 Menschen individuell unterstützt, über 26.700 in Workshops geschult und über 817.500 informiert (vorwiegend über Radio und soziale Medien). Auch haben wir an verschiedenen Gesetzesentwürfen mitgeschrieben.

### Das Projekt „Trabajo digno“ unterstützt unter anderem Kinderarbeiter\*innen. Was hat es damit auf sich?

In Bolivien gibt es kein staatliches Kindergeld und keine soziale Unterstützung für benachteiligte Familien (Bsp. Arbeitslosengeld). Obwohl der Schulunterricht in Bolivien kostenlos ist, benötigt man dennoch Geld, um die Schule zu besuchen (u.a. für den Bus, Schuluniform, Bücher, Hefte und Schreibmaterial). Um sich dies leisten zu können, entscheiden viele Kinder zu arbeiten (halbtags oder am Wochenende).

Kinder unter 14 Jahren dürfen jedoch laut bolivianischem Gesetz nicht arbeiten. Das bringt mit sich, dass sie auch nicht vor Ausbeutung und Gewalt geschützt sind, falls sie es doch tun. Das Projekt „Trabajo Digno“ unterstützt die bolivianische Kinderarbeiter\*innengewerkschaft UNATsBO mit Workshops zu ihren Rechten und Pflichten, und schult sie in Leadership,





Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Außerdem begleiten wir die Kinder zu Verhandlungen mit Politiker\*innen und helfen bei der Ausarbeitung von Protokollen und Gesetzen. Wenn die Kinder schon arbeiten müssen, um die Schule besuchen zu können, so sollen sie es doch zumindest unter sicheren und anständigen Bedingungen tun können.

### Wie bist du zum Projekt „Trabajo digno“ gekommen?

Als ich 11 Jahre alt war, las ich ein Buch über Straßenkinder in Cochabamba, Bolivien. Bereits damals war es mein Wunsch, den Kindern dort zu helfen. 2007 habe ich dann tatsächlich für die luxemburgische NGO „Eng Bréck mat Lateinamerika“ als Freiwillige in einem Heim für missbrauchte Mädchen in Cochabamba gearbeitet. Hier stellte ich fest, dass viele dieser jungen Frauen aus ärmlichen Verhältnissen kamen, Kinderarbeiterinnen waren und keinen Zugang zu würdigen Arbeitsplätzen hatten.

Zurück in Luxemburg, habe ich wieder in meinem gelernten Beruf als Lehrerin im

Lycée Ermesinde gearbeitet, und nebenbei Soziale Arbeit mit Schwerpunkt Menschenrechte und Kinderarbeit studiert. Ich habe Cochabamba aber nie vergessen, und 2011 hat es mich wieder hingezogen.

Ich habe das Projekt „Trabajo Digno“ eigenständig verfasst und „Eng Bréck mat Lateinamerika“ hatte sich bereit erklärt, das Projekt als Trägerorganisation zu begleiten. Im September 2011 habe ich meine Tätigkeit als Coopérante de développement in Cochabamba begonnen.

Wenn du in der Zeit zurückgehen könntest, würdest du es wieder tun? Das Projekt „Trabajo digno“ ins Leben rufen und leiten.

Das Projekt „Trabajo Digno“ ist gewissermaßen mein Baby. Es war mein Traum, den ich seit über 10 Jahren umsetzen darf. Mittlerweile haben wir acht sehr gute und sehr engagierte lokale Mitarbeiter\*innen vor Ort. Wir haben sehr viele Menschen unterstützen können, und nachhaltige Änderungen in der bolivianischen Gesetzgebung und Gesellschaft erreicht.

Damals habe ich den Leuten gesagt:

„In Luxemburg gibt es viele Lehrer\*innen, die eine gute Arbeit leisten. Aber in Bolivien gibt es niemanden, der das Projekt „Trabajo Digno“ für mich starten kann.“ Ja, wenn ich in der Zeit zurückgehen könnte, würde ich es wieder tun. Es ist schön, wenn man im Leben das machen darf, was einen glücklich macht. Und noch schöner, wenn man dabei andere Menschen unterstützen kann, und dabei selbst so viel Unterstützung erhält. Vielen Dank dafür! ◊

## Spenden

Wenn Sie spenden möchten, können Sie dies durch eine Überweisung auf das untenstehende Konto tun.

CCPLLULL LU54 1111 0828 4810 0000

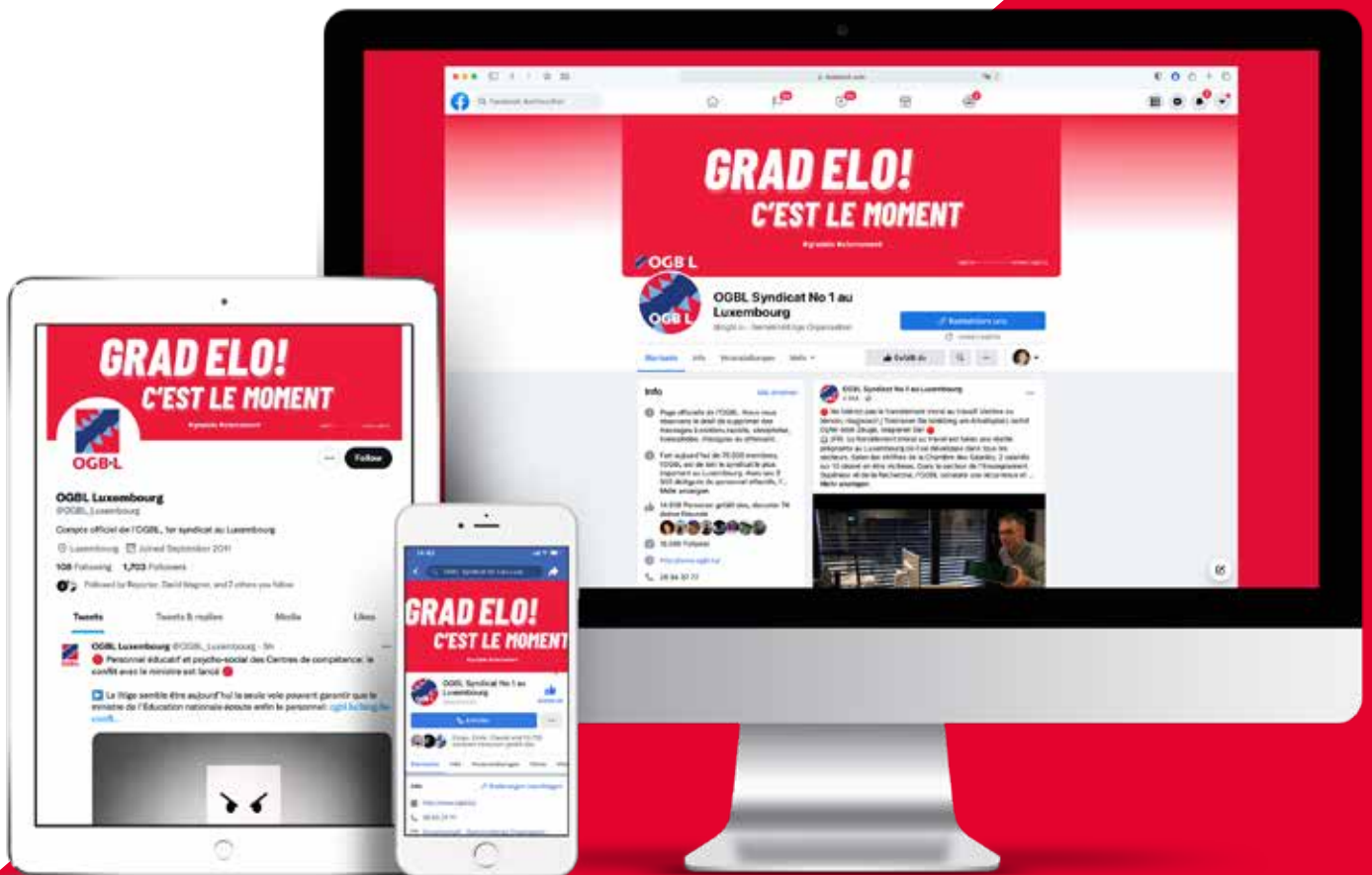


**ONG** OGBL  
Solidarité syndicale asbl

# follow us

Verfolgen Sie täglich die OGBL-Aktualität auf den sozialen Netzwerken und entdecken Sie die OGBL-Videos auf seinem Youtube-Kanal.

 ogbl  ogbl\_luxembourg  OGBL





LUXEMBOURG LIFELONG  
LEARNING CENTRE  
LA FORMATION CONTINUE DE LA CHAMBRE DES SALARIÉS

50  
ans  
FORMATION CONTINUE



# Fortbildung für Senioren

## Programm 2022



SEIT 1971 AN IHRER SEITE

250.000 Teilnehmer:

# DANKE

für Ihr  
Vertrauen

## WEITERBILDUNGSBEREICHE

- 1 Informationstechnologie und Fotografie
- 2 Der Luxemburger Staat und die staatlichen Beihilfen
- 3 Pensionierung und Nachfolge
- 4 Kunst und Geschichte
- 5 Gesundheitsfördernde Aktivitäten
- 6 Gesundheit und Sicherheit
- 7 Die kleinen Freuden des Lebens

Die angebotenen Kurse und Aktivitäten richten sich an Senioren, die im Prinzip älter als 60 Jahre sind.

Für Mitglieder einer in der CSL-Vollversammlung vertretenen Gewerkschaft (OGBL, LCGB, ALEBA, FNCTTFEL, SYPROLUX), werden die Kosten für die Schulung und das Mittagessen übernommen. In diesem Fall senden Sie bitte das ausgefüllte Anmeldeformular an das Sekretariat Ihrer Gewerkschaft zurück.

### ORT

Luxembourg Lifelong Learning Centre  
2-4 rue Pierre Hentges  
L-1726 Luxembourg

### SPRACHE

Luxemburgisch, **Deutsch** und Französisch

Das gesamte Angebot der Kurse können Sie auf unserer Internetseite [www.LLLC.lu](http://www.LLLC.lu) herunterladen

oder per Post zugeschickt bekommen.

[formation@lllc.lu](mailto:formation@lllc.lu) | T 27 494 - 600



CHAMBRE DES SALARIÉS  
LUXEMBOURG



# Bezahlbarer Wohnraum?

Meine Gewerkschaft, der OGBL, setzt sich dafür ein.

Sandra, Mitglied des OGBL



Wir unterstützen Sie in allen Bereichen der Arbeitswelt  
**Werden auch Sie Mitglied! Schreiben Sie sich ein auf [hello.ogbl.lu](https://hello.ogbl.lu)**

[ogbl.lu](https://ogbl.lu) —  [ogbl.lu](https://facebook.com/ogbl.lu) —  [OGBL\\_Luxembourg](https://twitter.com/OGBL_Luxembourg)