

AKTUELL

#1 2021 | DAS MAGAZIN DES OGBL |



**Die Maske
ist kein Maulkorb!**

**Und der OGBL wird sich Gehör zu verschaffen
wissen, um aus der Krise herauszukommen!**

DOSSIER
Für eine
Sorgfaltspflicht

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 2021

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 Die Überwindung der Krise geht nicht ohne den OGBL Wiederindexierung der Familienbeihilfen: Puh, endlich! Allerdings... Die Lage im Horeca-Sektor beunruhigt den OGBL Stopp mit der Privatisierungspolitik! SEW/OGBL verurteilt Plan- und Konzeptlosigkeit des Bildungsministers	S 10-17
◆ Nachrichten von der Basis Kollektivverträge, Sozialpläne und die Spannungen in den Betrieben	S 18-23
◆ Sektorielle Herausforderungen Finanzsektor: Für qualitativ hochwertige Branchenkollektivverträge Unbeachtete Realitäten im Architektur- und Bauingenieurbereich	S 24-27
◆ Ansichten Frauenstreik 2021	S 28-30
◆ Zoom auf die Lokalsektionen	S 31
◆ Praktische Fragen & Infos Sie haben Probleme beim Ausfüllen Ihrer Steuererklärung? Neue Broschüre: „Ich habe meinen Job verloren, was tun?“	S 32-34



**Dossier: Für eine Sorgfaltspflicht
in Luxemburg**

Also, wünschen wir uns ein frohes neues Jahr!

Wenn man zu Beginn des Jahres zum ersten Mal mit jemandem spricht, ist es angemessen, ihm „alles Gute“ und ein „frohes neues Jahr“ zu wünschen. Und das wünschen wir Ihnen aufrichtig und von ganzem Herzen!

Aber es ist wahr, dass uns zu Beginn des Jahres 2021 manchmal ein Zweifel überkommen kann, ein schiefes Grinsen, das uns entwischt, oder ein Gefühl der Verärgerung, dies uns überkommt, wenn wir diese Worte hören. Ja, Covid-19 ist immer noch da und sabotiert weiterhin unser Leben. Und auch die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der sanitären Krise werden immer spürbarer. Das ändert aber nichts an der Tatsache, dass wir uns trotzdem ein gutes oder zumindest ein besseres Jahr wünschen können – und das tun wir zweifellos alle.

Noch besser ist es aber, nachdem man das gewünscht hat, alles zu tun, jeder auf seiner Ebene, damit dieser Wunsch kein frommer

Wunsch bleibt. Und genau mit dieser Entschlossenheit ist der OGBL in dieses neue Jahr gegangen. Sei es auf nationaler Ebene, in den Unternehmen oder im Rahmen der individuellen Betreuung der Mitglieder, Sie können sicher sein, dass der OGBL alles tun wird, damit sich die soziale Situation verbessert.

Dies ist auch der Grund, warum der OGBL seine Forderung an die Regierung wiederholt, eine Tripartite einzuberufen, damit seine Vorschläge für einen sozialen Ausweg aus der Krise endlich auf höchster Ebene diskutiert werden können. Das ist auch der Grund, warum der OGBL darauf besteht, dass mit ihm präventiv Pläne zum Beschäftigungserhalt in den von der Krise am stärksten betroffenen Sektoren ausgehandelt werden. Und viele weitere Sachen, die Sie auf den folgenden Seiten nachlesen können.

Viel Spaß beim Lesen.



Olivier Landini
Verantwortlicher der
Kommunikationsabteilung



**Wiederindexierung der Familienbeihilfen:
Puh, endlich! Allerdings...**

10



Stopp mit der Privatisierungspolitik!

14





Am Dienstag, dem 26. Januar hat der Nationalvorstand seine erste Sitzung für dieses Jahr abgehalten, ausnahmsweise im Plenarsaal („Hémicycle“) des Konferenzzentrums in Kirchberg. Einer der wenigen Orte, der eine Nationalvorstandssitzung ermöglicht und wo die Abstandsmaßnahmen eingehalten werden können.



Kurz gesagt

◆ **Indexmanipulation** In dem die Abgeordneten der Mehrheit im Dezember dem Staatshaushalt für das Jahr 2021 zugestimmt haben, haben sie zugleich eine Manipulation der Indexierung von Löhnen und Gehältern (Index) vorgenommen. In der Tat wurde die neueingeführte CO₂-Steuer aus dem Preisindex der Konsumgüter genommen. Die Wirkung, die diese Steuer auf die Erdölprodukte im Warenkorb, der der Lohnindexierung zu Grunde liegt, haben wird, wird so neutralisiert. Es ist absolut schockierend, dass diese Maßnahme, die auf eine Arbeitgeberforderung hin erfolgt, zu keinem Zeitpunkt, weder während der Rede zur Lage der Nation vom Premierminister, noch bei der Vorstellung des Haushaltsprojekts vom Finanzminister erwähnt wurde. Es scheint so, als ob die Regierung vorhatte, den Index „heimlich“ zu ändern. Es handelt sich um eine Manipulation, ohne wirkliche Begründung, die vom OGBL scharf verurteilt wird. ◇

◆ **Arbeitsplatzverluste** Nach Angaben der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind durch die Covid-19-Pandemie weltweit mehr als 250 Millionen Vollzeitbeschäftigte verlorengegangen. Diese Zahl umfasst ebenso Reduzierungen der Arbeitszeit der Arbeitnehmer als auch eine „bisher nie dagewesene“ Anzahl von Arbeitsplatzverlusten, die 144 Millionen Personen betroffen haben. ◇

◆ **Working Poor** Die Zahl der Menschen, die als „Working Poor“ betrachtet werden („arm trotz Arbeit“), hat, laut einem Bericht des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB), der im Dezember veröffentlicht wurde, im Schnitt in Europa zwischen 2010 und 2019 um 12 % zugenommen. Unter den Ländern, wo es die bedeutendste Zunahme gab, befindet sich Luxemburg an 5. Stelle (+27 %), hinter Italien (+28 %), Estland (+43 %), Vereinigtes Königreich (+51 %) und Ungarn (+58 %). ◇



Neujahrsansprache der CSL-Präsidentin

Aufgrund der sanitären Lage hat die Arbeitnehmerkammer (CSL) in diesem Jahr keinen Neujahrsempfang organisiert, wie sie es gewöhnlich tut. Und so hielt die Präsidentin der Arbeitnehmerkammer, Nora Back, am 21. Januar ihre Neujahrsansprache digital.

Die CSL-Präsidentin ließ es sich nicht nehmen, darauf hinzuweisen, dass es in den letzten Monaten für die Arbeitnehmervertreter leider schwieriger geworden sei, gehört zu werden und appellierte an die Regierung, sich konsequenter und früher in die Diskussionen einzubringen. Die CSL-Präsidentin äußerte sich außerdem zufrieden darüber, dass die Auswirkungen der Maßnahmen auf die psychische Gesundheit endlich diskutiert werden. Die CSL hat sich schon seit einiger Zeit mit diesem Thema beschäftigt. Und es stimmt, wie die Ergebnisse der Studie „Quality of Work Index“ zeigen, ist die soziale Isolation ein wachsendes Problem, und der massive Rückgriff auf Telearbeit hilft nicht die Situation zu verbessern. Zur Arbeit gehen zu müssen und damit Risiken einzugehen, ist jedoch ebenfalls nicht zu unterschätzen und stellt derzeit auch eine psychische Belastung für die betroffenen Arbeitnehmer dar.

Sinkende Arbeitsqualität, die Notwendigkeit einer Reform des Kollektivvertragsgesetzes, die Notwendigkeit, den Gesundheitssektor auf die kommenden Herausforderungen vorzubereiten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Digitalisierung der Arbeitswelt, Covid-Gesetze, der unschätzbare Beitrag der Grenzgänger zu unserer Wirtschaft, ökologische Transition, Ausbildung usw.: Nora Back erwähnte alle Themenbereiche zu denen die CSL besonders aktiv ist.

Sie betonte darüber hinaus das Problem der Ungleichheiten und der Kaufkraft, das von der Regierung wenig beachtet wurde. Sie bedauerte das Fehlen einer angemessenen Analyse der Auswirkungen der Krise und der bisher getroffenen Maßnahmen. Sie erinnerte daran, dass die Ungleichheiten schon vor der Krise ein großes Problem waren und dass sie Gefahr laufen, sich nun wahrscheinlich noch weiter zu verstärken. Und doch gibt es relativ einfache Maßnahmen, die ergriffen werden können, um dagegen zu steuern (Erhöhung der Familienzulagen um 7 %, Beibehaltung der Teuerungszulage auf dem Niveau von 2020, Erhöhung der Steuerkredite und insbesondere des Steuerkredits für Alleinerziehende). Die CSL-Präsidentin fuhr damit fort, dass auch Maßnahmen zur Erhöhung der Mindestrente und zur Sicherstellung der Beibehaltung der Jahresendzulage und der Neuanpassung der Renten ergriffen werden sollten. Schließlich bedauerte die CSL-Präsidentin, dass es immer noch keine klare politische Vision und konkrete Ziele zum Abbau von Ungleichheiten gibt, wie die CSL sie fordert. ◇

Zwei Gesichter der Arbeitswelt zu Pandemiezeiten

Ende Januar präsentierte die Arbeitnehmerkammer (CSL) die Ergebnisse ihrer 8. Umfrage im Rahmen des „Quality of work Index“, die darauf abzielt, die Realität der Arbeitswelt besser zu verstehen. Die Umfrage zeigt deutlich, dass die Auswirkungen der sanitären Krise auf die Arbeitnehmer erheblich sind und dass die umgesetzten Maßnahmen massiv in ihr Leben eingreifen und ihre Sicht auf das Arbeitsleben sowie ihr Wohlbefinden erheblich beeinträchtigen. Diese Krise hat die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, verändert, angefangen mit dem massiven Einsatz von Telearbeit. Diese Form der Arbeit ermöglicht es bestimmten Kategorien von Arbeitnehmern, ohne allzu große technische Einschränkungen und Lohneinbußen weiterzuarbeiten, allerdings auf Kosten eines höheren Stressniveaus und eines größeren Ungleichgewichts zwischen Privat- und Berufsleben. Dann gibt es noch andere Kategorien von Arbeitnehmern, die nicht von der Telearbeit profitieren können und auf Kurzarbeit gesetzt wurden, oder die unter besonders schwierigen Arbeitsbedingungen weiter vor Ort arbeiten mussten und gesundheitlichen Risiken ausgesetzt waren. Aus der Umfrage geht klar hervor, dass nicht nur die soziale Isolation, sondern auch die Angst vor Covid-19 einen psychologischen Preis hat und weiter haben wird. Müdigkeit angesichts permanenter Einschränkungen, Ängste, Unruhe und Wut schaffen ein Umfeld, das Verschwörungsgänge nährt, Paranoia weckt und die Verschlimmerung von Süchten aller Art (Alkohol, Tabak, Drogen, Zucker... aber auch Glücksspiel, Bildschirm usw.) begünstigt. Einige Experten empfehlen auch ein verstärktes Screening und Monitoring, um eventuell auftretende Störungen zu behandeln.

Weitere Informationen auf www.csl.lu ◊

Das Wohnen ist im Preisindex unterbewertet

Der Wirtschafts- und Sozialrat (WSR) hat vor kurzem seine Stellungnahme 2021 zum Gewichtungsschema für den Verbraucherpreisindex abgegeben. Diese Stellungnahme, die zu Beginn jedes Jahres verabschiedet wird, gibt Aufschluss über die jeweiligen Anteile der verschiedenen Ausgabenkategorien im Warenkorb, der die Grundlage für die Berechnung des Verbraucherpreisindex bildet. Die Gewichtung der verschiedenen Posten (nach Kategorien gruppiert) wird jährlich auf der Grundlage der Statec-Daten überarbeitet, um Veränderungen bei den Konsumausgaben der Haushalte adäquat widerzuspiegeln. Das Jahr 2020 war geprägt von der Sonder-situation rund um Covid-19, die sich auch auf die Konsumgewohnheiten auswirkte.

Zum ersten Mal haben Mietwohnungen die höchste Gewichtung innerhalb des Warenkorbs (17,4 %), gleichauf mit „sonstigen Waren und Dienstleistungen“ (zu denen Finanzdienstleistungen und Versicherungskosten gehören). Der ehemalige „Champion“, der Transport, liegt nunmehr an dritter Stelle, was einerseits durch die Einführung des kostenlosen öffentlichen Transports (der im Gegensatz zur neuen CO2-Steuer nicht im Index neutralisiert wurde) und andererseits durch einen Rückgang beim Kauf von Neufahrzeugen erklärt werden kann.

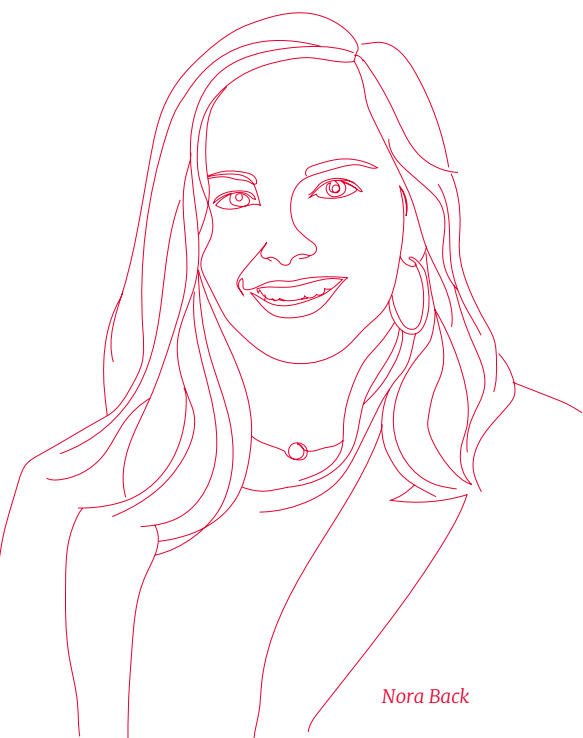
Schließlich zeigt die Stellungnahme des WSR einmal mehr die Diskrepanz zwischen den im Preisindex enthaltenen wohnungsbezogenen Kosten und den realen Wohnkosten. Tatsächlich werden bei der Ermittlung des Indexes nur die Kosten für Mietwohnungen berücksichtigt, nicht aber die Ausgaben für selbst genutztes Wohneigentum. Tatsache ist, dass 71,7 % der Luxemburger ein Eigenheim besitzen. Würden deren Kosten in Form einer fiktiven Miete berücksichtigt, läge die Gewichtung des Wohnens im Preisindex nach Schätzungen des Statec nicht bei 17,4%, sondern bei ... 36,1%! ◊

Recht auf Information: Der OGBL trifft sich mit der ALJP

Eine OGBL-Delegation hat sich am 29. Januar, auf ihre Anfrage hin, mit Vertretern des luxemburgischen Journalistenverbandes ALJP (Association luxembourgeoise des journalistes professionnels) getroffen, um sich über ihre Hauptforderung zu unterhalten, nämlich die Einführung in Luxemburg eines festgeschriebenen Rechtes für die Presseorgane, das ihnen den Zugang zur Information garantiert. Es war ein interessanter und konstruktiver Austausch. ◊



Der OGBL – trotz Maske, laut und fordernd



Nora Back

Es ist der Jahresanfang eines Jahres auf das wir so viele Hoffnungen gesetzt haben. In der letzten Ausgabe des Aktuell im Jahr 2020 haben wir einen Rückblick auf unsere gewerkschaftlichen Erfolge gemacht. Vieles wurde während der Corona-Krise dank dem nicht nachlassenden Einsatz und Druck des OGBL verhindert, verbessert, abgesichert. Aber es blieb bei einem Jahr großer Ängste, Unsicherheiten und Verluste. Und gemeinsam haben wir uns aufs neue, bessere Jahr gefreut, alle Hoffnungen auf die Impfung gesetzt, die allein die Pandemie stoppen kann.

Ein gesünderes, sichereres, besseres Jahr 2021, in dem wir uns alle wieder in die Arme fallen können, wieder in Restaurants speisen können, in dem die sozialen Ungleichheiten verringert werden und wir solidarisch, vereint, europäisch die Post-Corona-Welt gestalten werden.

Heute, Anfang Februar 2021, sieht es leider anders aus als erhofft. Ein Ende der Pandemie ist noch nicht in Sicht, das Infektionsgeschehen bringt immer noch strengste Maßnahmen in allen Ländern mit sich, jedoch unterschiedlichsten Niveaus in den verschiedenen Ländern Europas und die Impfstrategie ist heute, gelinde gesagt, ziemlich intransparent. Die Frakturen in unserer Gesellschaft werden immer grösser, die Konsequenzen der Lockdowns auf ökonomischem, wie auf sozialem Plan immer desastriöser, die Spaltungen unter den Menschen nehmen zu.

Der OGBL wird das Jahr 2021 auch zum Jahr des Kampfes gegen die Ungleichheiten machen.

Genau deshalb müssen wir, der OGBL, standhaft bleiben, uns weiter solidarisch und entschlossen einsetzen damit es den Menschen bessergeht. Sie brauchen ihre Gewerkschaft heute wie auch in Zukunft. Wir werden weiterhin die Interessen aller Arbeitnehmer verteidigen. Sowohl die in der vordersten Front, Gesundheits- und Sozialberufler, Reinigungskräfte, Sicherheitsdienste, Beschäftigte im Handel und Lehrkräfte, die unermüdlich weitergearbeitet haben und mit der Angst sich zu infizieren einen essentiellen Dienst an die Gesellschaft leisten.

Wir werden auch die Interessen der Arbeitnehmer vertreten, die seit Monaten in Kurzarbeit sind, und/oder diejenigen die jeden Tag um ihre berufliche Zukunft fürchten müssen. Und nicht zuletzt sind wir auch da für die Arbeitnehmer die seit Beginn der Pandemie quasi exklusiv im Homeoffice arbeiten, ihre Kolleginnen und Kollegen nur noch über Bildschirm sehen, den Kopf voll haben von manchmal esoterisch anmutenden Videokonferenzen und anfangen, massiv psychologisch und moralisch unter der sozialen Isolation zu leiden.

Wir werden uns mit den Konsequenzen der Pandemie und ihren Kollateralschäden auf Wirtschaft und Soziales beschäftigen und unser oberstes Ziel wird der Arbeitsplatzverlust aller Beschäftigten in allen Sektoren bleiben. Sozialpläne, Pläne zum Beschäftigungserhalt, Konkurs – all diese Gesetzgebungen müssen reformiert werden im Sinne eines besseren Schutzes und bessere Rechte für die Arbeitnehmer. Dies muss jetzt sofort passieren und nicht erst nach Ende der Krise.

Der OGBL wird das Jahr 2021 auch zum Jahr des Kampfes gegen die Ungleichheiten machen. Die Coronakrise wird große Krisenverlierer hervorbringen. Es muss verhindert werden, dass das werden wieder einmal diejenigen sein werden, die bereits vor der Krise am wenigsten hatten. Heute, und nicht erst morgen, müssen wir gegen die steigende Armut in Luxemburg vorgehen. Wir müssen aber auch die unteren und mittleren Einkommenschichten entlasten. Dies über eine gerechte Steuerpolitik, über eine Verstärkung der Kaufkraft, über bezahlbareren Wohnraum uvm. Auch Krisengewinner wird es geben. Sie müssen dementsprechend zur sozialen Relance beitragen.

Und vielleicht, mit ein bisschen Hoffnung, aber allen voran mit gewerkschaftlichem Einsatz und viel Solidarität und Entschlossenheit können wir auch die richtigen Lehren aus der Coronakrise ziehen. Und eine bessere neue Welt schaffen. Raus aus unserer von Profitstreben und wirtschaftlicher Rentabilität geprägten Gesellschaft. Die Krise muss endlich zu einem Umschwung in der Wirtschafts-, Sozial- und Umweltpolitik führen. Sie kann so eine Chance sein für einen politischen Kurswechsel. Für ein besseres, sozialeres und umweltfreundlicheres Wirtschaftsmodell. Für eine bessere Zukunft.

In diesem Sinne wünsche ich uns allen ein glückliches, gesundes und erfolgreiches Jahr 2021 – hoffentlich bald ohne Covid-19! ◇



Nora Back, Präsidentin des OGBL



Es gibt keinen Ausweg aus der Krise ohne den OGBL

Zu seiner ersten Sitzung des Jahres, am vergangenen 26. Januar, hatte der OGBL-Nationalvorstand ausnahmsweise den Weg in den Plenarsaal des Konferenzzentrums auf Kirchberg eingeschlagen. Dies ist einer der wenigen Orte, in dem die Mitglieder des Nationalvorstands sich versammeln können und gleichzeitig die Einhaltung der sozialen Distanzierungsmaßnahmen garantiert werden kann.

Wie die OGBL-Präsidentin Nora Back eingangs betonte, war das vergangene Jahr für Alle ein anstrengendes Jahr. Und leider müssen wir trotz der vielen Hoffnungen, die wir in dieses neue Jahr gesetzt hatten, feststellen, dass Covid-19 immer noch da ist und unser tägliches Leben weiterhin schwer belastet.

Seit Beginn der Krise hat der OGBL stets darauf verzichtet, die verschiedenen res-

triktiven Maßnahmen der Regierung zur Eindämmung der Epidemie als solche zu kommentieren, im Vertrauen auf die medizinische Fachkenntnis, die prinzipiell jeder politischen Entscheidung in diesem Zusammenhang zugrunde liegt. Der OGBL macht jedoch darauf aufmerksam, dass einige dieser Maßnahmen heute aus verschiedenen Gründen in der Gesellschaft immer weniger akzeptiert werden. Und das ist, zumindest teilweise, nachvollziehbar. Für den OGBL liegt eine der Ursachen insbesondere im mangelnden Dialog und der fehlenden Transparenz seitens der Regierung, nicht nur gegenüber der Gesellschaft im Allgemeinen, sondern auch und gerade gegenüber den Arbeitnehmern und ihren Vertretern. Der OGBL möchte vor allem eine Wiederholung der Ereignisse des vergangenen Jahres vermeiden, als der Sozialdialog mit der Exekutive in der Tat nicht immer leicht zu finden war. Zwar mussten angesichts der Situation oft sehr schnell Maßnahmen von der Regierung

ergriffen werden, aber einige politische Entscheidungen waren manchmal schwer zu verstehen und mussten ohne vorherigen Austausch oder weitergehende Erklärungen akzeptiert werden. Um weiterhin gut zu funktionieren, muss die Gesellschaft gemeinsam an einem Strang ziehen, und das erfordert zwangsläufig einen konstruktiven Sozialdialog, insbesondere mit dem OGBL als größtem Arbeitnehmervertreter des Landes.

Der Nationalvorstand befasste sich auch genauer mit der Situation in den verschiedenen Sektoren und den Auswirkungen der Krise auf diese. Angefangen mit dem Schulwesen, wo Lehrer, Schüler und Studenten sehr schlecht erleben, was ihnen seit fast einem Jahr auferlegt wird, insbesondere aufgrund einer fehlenden langfristigen Strategie seitens des Ministeriums, das meist nur auf die Entwicklung der sanitären Krise reagiert, anstatt langfristig zu planen.

Dann gibt es noch all die Bereiche, die auf Kurzarbeit zurückgreifen mussten. Während der OGBL die Ausweitung der Kurzarbeit auf alle Sektoren, die gezwungen waren, ihre Aktivitäten einzustellen oder zu mindern, begrüßt und unterstützt hat, ist es jetzt höchste Zeit, sich auf die Rückkehr zur Normalität vorzubereiten, damit wir in den kommenden Monaten keine massiven Arbeitsplatzverluste erleben. Der OGBL fordert in diesem Zusammenhang die Aushandlung von sektoriellen Plänen zum Beschäftigungserhalt und eine Entschädigung für die erlittenen Einkommensverluste der betroffenen Arbeitnehmer. Der OGBL hat auch um Gespräche mit den zuständigen Ministern gebeten, um rasch Verbesserungen im Konkursrecht zu erreichen.

Es folgen die Sektoren, die Telearbeit in großem Umfang genutzt haben. Der OGBL begrüßt natürlich die Ende letzten Jahres mit den Arbeitgebern getroffene branchenübergreifende Vereinbarung, die einige Dinge in Bezug auf Telearbeit klärt und erleichtert. Aber auch hier stellt der OGBL fest, dass die betroffenen Arbeitnehmer anfangen, mit ihrer Situation schlecht leben zu können. Wie die Ergebnisse der 8. CSL-Umfrage „Quality of Work Index“ zeigen, erleben sie einen Anstieg ihres Stresslevels und ein größeres

Ungleichgewicht zwischen ihrem Privat- und Berufsleben.

Und dann sind da noch all die Sektoren, in denen die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz weiterarbeiten mussten, um die Gesellschaft vor dem Kollaps zu bewahren – die „wesentlichen“ Sektoren! Dort macht sich heute die Müdigkeit bemerkbar. Wenn die Krise ein Verdienst hatte, dann das, dass sie die Bedeutung dieser Berufe hervorgehoben hat, die in der Vergangenheit von der Gesellschaft nicht unbedingt in ihrem wahren Wert anerkannt wurden. Sektoren, in denen die Gehälter oft nicht sehr hoch und die Arbeitsbedingungen nicht die besten sind. Die Gesellschaft als Ganzes hat sie im vergangenen Jahr gewürdigt. Künftig müssen Taten folgen. Und es ist ein Skandal, dass z. B. im Reinigungssektor, wo derzeit Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags laufen, die Arbeitgeber nicht bereit sind, Verbesserungen in Erwägung zu ziehen. Aber die Situation ist kaum besser im Bereich der Wach- und Sicherheitsdienste oder im Einzelhandel.

Auch der öffentliche Dienst hat sich in dieser Krise als Schlüsselsektor bewährt. Eine der wichtigsten Lehren, die daraus zu ziehen sind, sollte logischerweise darin bestehen, der Versuchung zur Privatisie-

rung ein Ende zu setzen. Der Nationalvorstand fordert daher von der Regierung einen substanziellen Kurswechsel in dieser Hinsicht und hat sich bereit erklärt, sich falls nötig an gewerkschaftlichen Aktionen in diesem Zusammenhang zu beteiligen.

Was den Gesundheitssektor betrifft, der während der gesamten Krise unser Rückgrat war, ist der Personalmangel offensichtlich geworden. Sie ist das Ergebnis einer neoliberalen Sparpolitik, deren Auswirkungen heute stark spürbar sind. Es ist höchste Zeit, diesen Sektor aufzuwerten und attraktiver zu gestalten.

Schließlich hat sich der OGBL auch mit der dramatischen Situation befasst, in der sich der Horeca-Sektor derzeit befindet. Der OGBL unterstützt hier alle Hilfen, die der Staat für die Unternehmen dieses Sektors freigegeben hat, aber er fordert, dass es auch Garantien geben muss, um die Arbeitsplätze der Tausenden von Arbeitnehmern zu sichern, die dort arbeiten.

Das Bild, das von der Situation gezeichnet wird, ist sicherlich nicht besonders schön. Es geht jetzt darum, alles zu tun, um eine echte soziale Krise zu verhindern. Deshalb hat der OGBL, zusammen mit den beiden anderen national repräsentativen Gewerkschaften, Anfang Januar seine Forderung an den Premierminister wiederholt, eine Tripartite zu organisieren, die nach wie vor das beste Instrument zur Bewältigung einer Krise dieses Ausmaßes ist. In der Tat muss die Tripartite in dieser Krisensituation regelmäßig zusammenkommen, um im Dialog mögliche Wege zur wirtschaftlichen und sozialen Erholung in Erwägung zu ziehen.

Im vergangenen Jahr hat der OGBL eine ganze Reihe von Vorschlägen für einen Ausweg aus der Krise ausgearbeitet. Vorschläge, die den Erhalt von Arbeitsplätzen, die Stärkung der Kaufkraft, den Zugang zu Wohnraum, Steuergerechtigkeit und die Stärkung unseres Sozialversicherungssystems beinhalten. Es ist an der Zeit, sie zu diskutieren. Denn der Weg aus der Krise wird ohne den OGBL nicht möglich sein. ◊





Wiederindexierung der Familienbeihilfen: Puh, endlich! Allerdings...

In der Sitzung des parlamentarischen Ausschusses für Familie und Integration am 26. Januar 2021 kündigte die Familienministerin an, dass die Regierung plant, ab dem 1. Januar 2022 wieder einen Mechanismus zur regelmäßigen Anpassung der Familienbeihilfen an die Lebenshaltungskosten einzuführen.

Der OGBL nimmt zur Kenntnis, dass die Regierung nun plant, einen solchen Mechanismus früher als im Koalitionsvertrag vereinbart wieder einzuführen – also nicht erst zum Ende ihrer Mandatsperiode. So war der 1. Januar 2024 schon einmal genannt worden. Der unermüdliche Druck, den der OGBL seit einigen Jahren disbezüglich ausübt, scheint also endlich Früchte zu tragen.

Es stellt sich jedoch die Frage, warum die Regierung ein weiteres Jahr warten will,

anstatt einen solchen Mechanismus jetzt sofort wieder einzuführen. Im Zusammenhang mit der durch die Covid-19-Pandemie verursachten Krise ist es in der Tat wichtig, die Kaufkraft der Haushalte zu unterstützen, da viele Arbeitnehmer aufgrund der verschiedenen staatlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus Einkommensverluste erlitten haben. Die Menschen brauchen jetzt eine Unterstützung, und nicht erst in einem Jahr.

Es sollte auch bedacht werden, dass der Mechanismus, den die Regierung einzuführen gedenkt, hinter dem zurückbleibt, was in der Vereinbarung vom 28. November 2014 zwischen der Regierung und den national repräsentativen Gewerkschaften abgemacht worden war. Diese Vereinbarung sah einen Mechanismus zur Anpassung der Familienbeihilfen an die Lebenshaltungskosten und an die Lohn-

entwicklung vor. Die Regierung hielt sich anschließend nicht an diese Vereinbarung.

Schließlich bedauert der OGBL, dass die Regierung offenbar vorerst keinen Ausgleich für die seit der Desindexierung der Familienbeihilfen im Jahr 2006 entstandenen Verluste vorsieht, die sich auf insgesamt mehr als 20 % belaufen. Der OGBL erinnert in diesem Zusammenhang an den Vorschlag der Arbeitnehmerkammer, eine sofortige Mindestaufwertung aller Familienbeihilfen von 7,7 % vorzusehen, unter Berücksichtigung der Preisentwicklung seit 2014 (dem Jahr, in dem die Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften geschlossen wurde). Eine solche rückwirkende Teilentschädigung wäre eine Maßnahme zur Unterstützung der Kaufkraft der Arbeitnehmer und ihrer Familien, die zur richtigen Zeit käme. Der OGBL fordert deren sofortige Umsetzung. ◊

Die Lage im Horeca-Sektor beunruhigt den OGBL

Acht Monate nach dem Ausbruch der durch die Covid-19-Pandemie verursachten sanitären Krise stellt der OGBL fest, dass viele Wirtschaftszweige weiterhin schmerzlich unter den wirtschaftlichen und sozialen Folgen leiden.

Der OGBL ist besonders besorgt über die Situation im Hotel-, Restaurant- und Gaststättensektor (Horeca). Letzterer ist in der Tat unbestreitbar einer der am stärksten von der Krise betroffenen Sektoren, vor allem – aber nicht nur – wegen der beiden administrativen Schließungen (zwischen dem 15. März und 29. Mai und erneut seit dem 26. November 2020), die er umsetzen musste, um die Ausbreitung des Virus wirksam zu bekämpfen. Erinnern wir auch daran, dass die Einrichtungen zwischen den beiden Schließungen einen deutlichen Rückgang ihrer Tätigkeit verzeichneten, der sowohl auf die zu beachtenden Distanzierungsmaßnahmen der Kunden als auch auf den Rückgang der Besucherzahlen infolge des sinkenden Kundenvertrauens zurückzuführen ist. Ganz zu schweigen von den Kosten, die durch die Anpassung an die neuen Einschränkungen entstanden sind.

In diesem Zusammenhang möchte der OGBL zunächst einmal betonen, dass er die Entscheidung der Regierung, den Unternehmen des Horeca-Sektors finanzielle Unterstützung zu gewähren, voll und ganz unterstützt. Diese Beihilfe ist als absolut notwendig und gerechtfertigt anzusehen, da die betroffenen Unternehmen keine andere Wahl hatten und ihnen diese Schließungen auferlegt wurden.

Der OGBL fordert daraufhin die Regierung auf, dafür zu sorgen, dass der Betrag der



bereitgestellten Beihilfen ausreichend groß ist, und fordert sie auf, diese Beihilfen so schnell wie möglich an die Unternehmen auszuzahlen, um einen Zusammenbruch in einem Sektor zu verhindern, in dem mehrere Zehntausend Arbeitnehmer in Luxemburg beschäftigt sind.

Der OGBL bedauert jedoch, dass diese öffentlichen Beihilfen bislang nicht an eine Arbeitsplatzergänzungsgarantie geknüpft sind. Der OGBL unterstützt zwar die Beihilfen für die Unternehmen des Sektors, fordert jedoch, dass die Unternehmen, die diese Beihilfen erhalten, weder jetzt noch in den kommenden Monaten Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen entlassen können.

Der OGBL schlägt in diesem Zusammenhang vor, alle Beteiligten im Rahmen eines „Horecadësch“ an einen Tisch zu bringen und sagt sich bereit, Verhandlungen für einen sektoralen Plan zum Beschäftigungserhalt aufzunehmen.

Das OGBL-Syndikat Nahrung, Genuss, Gaststätten hat sich bereits im vergange-

nen Dezember erstmals mit Vertretern des Arbeitgeberverbands HORESCA getroffen, und ihre Vorstellungen erläutert, wie die Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Arbeitsplätze in der Branche am besten gesichert werden kann. Die OGBL-Exekutive hat nun beschlossen, ein zweites Treffen sowohl mit den Vertretern der HORESCA als auch mit den zuständigen Ministern zu beantragen, um gemeinsam einen Ausweg aus der Krise im Interesse der Unternehmen und der Arbeitnehmer des Sektors zu finden.

Angesichts des Konkursrisikos, dem viele Unternehmen, übrigens auch über den Horeca-Sektor hinaus, ausgesetzt sind, erinnert der OGBL auch an die Notwendigkeit einer Überarbeitung der Konkursgesetzgebung mit dem Ziel, die Verfahren zu beschleunigen und zu professionalisieren sowie die Rechte der betroffenen Arbeitnehmer zu stärken. Es werden auch Gespräche mit den zuständigen Ministern in diesem Bereich geführt, um gemeinsam zu erörtern, wie eine rasche Verstärkung des Rechtsrahmens erreicht werden kann. ◊

Stopp mit der Privatisierungspolitik!

Die Covid-19-Pandemie hat wieder einmal gezeigt, wie wichtig öffentliche und nicht-marktbestimmte Dienstleistungen sind. Öffentliche und nicht-marktbestimmte Dienstleistungen sorgten dafür, dass das tägliche Leben und die Wirtschaft trotz der Einschränkungen durch die Pandemie weiter funktionieren konnten. In der Tat spielen öffentliche und nicht-marktbestimmte Dienstleistungen eine wichtige Rolle bei der Abfederung von gesundheitlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Krisen. Andererseits hat die sanitäre Krise auch die negativen Auswirkungen der Spar-, Privatisierungs- und Liberalisierungspolitik der Vergangenheit deutlich gemacht.

Trotz der Anerkennung dieser wesentlichen Rolle der öffentlichen Dienste scheint es, dass die Privatisierungspolitik, die bereits seit den 1990er-Jahren schrittweise umgesetzt wird, in den letzten Monaten in Luxemburg weiter verstärkt wurde.

Gleichzeitig können wir aber, vielleicht auch gerade wegen der Erfahrungen während der Krise, feststellen, dass der Widerstand gegen diese Politik allmählich wächst. Dies zeigte sich insbesondere in der jüngsten Mobilisierung von Tausenden von Lehrern sowie sämtlicher Lehrgewerkschaften in Zusammenarbeit mit Studentenverbänden gegen den Gesetzentwurf Nr. 7662 des Ministers für Nationale Bildung, der die Öffnung zur Einstellung von Direktoren spezialisierter Sekundarschulen für Personen aus dem Privatsektor vorsah.

Dank dieser breiten Mobilisierung, die vom OGBL, der bereits einen Protestposten geplant hatte, voll unterstützt wurde, wurde der Gesetzentwurf schließlich nicht zur Abstimmung in der Abgeordnetenkammer vorgelegt. Nichtsdestotrotz hatte Minister Meisch seinen Gesetzentwurf zunächst weder zurückgezogen noch im Geringsten geändert. Sehr ähnliche Gesetzentwürfe, die die Direktoren und stellvertretenden Direktoren von SCRIPT und IFEN, aber auch den Sportkommissar betreffen, waren ebenfalls in der Abgeordnetenkammer vorgelegt worden. Erst nachdem die Mehrheitsgewerkschaft bei den Staatsbeamten gegen dieses Vorhaben ein Schlichtungsverfahren eingeleitet hat und der OGBL angekündigt hat, grundsätzlich bereit zu sein sich in diesem Rahmen an gewerkschaftlichen Aktionen zu beteiligen, kam es zu einem Einlenken des Bildungsministers. Der Gesetzentwurf betreffend den Sportkommissar ist aber noch nicht vom Tisch.

Die Frage der Direktoren ist jedoch nur die Spitze des Eisbergs in einem schleichenden Trend zur Privatisierung, der mittlerweile die verschiedensten Bereiche des öffentlichen Sektors betrifft. Nennen wir nur Folgendes:

- der Einsatz privater Sicherheitsunternehmen in den Gemeinden Luxemburg und Differdingen zur Durchführung von Aufgaben, die in die Zuständigkeit der großherzoglichen Polizei fallen
- die Auslagerung von Laboratorien in Krankenhäusern

- Versuche, die ambulante Verlagerung zu nutzen, um die Übernahme der Verantwortung außerhalb des Krankenhauses durch private Einrichtungen zu fördern
- der geplante Ersatz der Bahnlinie zwischen Esch-Alzette und Audunle-Tiche durch eine Buslinie, die von einem Privatunternehmen betrieben werden soll



- der voraussehbare Betrieb der Straßenbahnlinien nach Esch und Beles durch private Unternehmen und nicht durch die CFL
- der Kauf von Lehrplänen und die Auslagerung der Prüfungsbewertung an multinationale Unternehmen im Rahmen der öffentlichen Sekundarschulbildung
- die Förderung der Entwicklung eines Wettbewerbs zwischen Schulen anstelle eines integrierten Ansatzes

sowie auch in engerem Zusammenhang mit der Covid-19-Krise:

- die Übernahme der Datenanalyse und Kommunikationspolitik des „Large-Scale-Testing“ durch Arendt Consulting, PWC und KPMG nach Auslaufen des

Vertrages mit der öffentlichen Einrichtung LIH

- die von vornherein geplante Auslagerung der Koordination und Überwachung der neuen Impfzentren

Diese Liste ist nicht erschöpfend.

Die einzige Rechtfertigung, die von der Regierung vorgebracht wird, um diese Entwicklungen zu erklären, scheint zu sein, dass solche Entscheidungen zugunsten der Privatisierung nicht neu sind und dass es Präzedenzfälle gibt. So werden immer mehr öffentliche und nicht-marktbestimmte Dienstleistungen gemäss einer Salami-Taktik ausgelagert und privatisiert.

Letztlich profitieren von dieser Politik nur

private Unternehmen, die dadurch lukrative öffentliche Aufträge erhalten. Sie sind sicherlich nicht vorteilhaft für die Arbeitnehmer. In der Tat haben die Erfahrungen der Vergangenheit mit Privatisierungen gezeigt, dass die in den neu geschaffenen Einheiten beschäftigten Arbeitnehmer in jedem Fall schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind als vor der Privatisierung. Dies gilt auch in den Fällen, in denen der Staat Mehrheits- oder sogar Alleineilhaber bleibt, während der betreffende öffentliche Dienstleister in eine privatrechtliche Einrichtung umgewandelt wird. Diese Liberalisierungspolitik ging ausnahmslos zu Lasten der Arbeitsbedingungen, der Löhne und des Kündigungsschutzes der betroffenen Arbeitnehmer.

Sie nützen auch kaum den Verbrauchern, die nicht in den Genuss der angeblichen Vorteile des Wettbewerbs kommen und sich mit privaten Monopolen konfrontiert sehen. Anstatt das Allgemeininteresse zu suchen – was das primäre Ziel jeder öffentlichen Dienstleistung sein sollte – sind letztere in der Tat in erster Linie mit der Maximierung ihrer Gewinnspanne beschäftigt. Der offensichtliche Qualitätsverlust vieler Dienste, die früher von öffentlichen Betreibern erbracht wurden, ist eine direkte Folge davon.

Für den OGBL sind nun die Grenzen des Erträglichen erreicht. Die Regierung hat eine wichtige Lehre aus der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 gezogen, nämlich die Ablehnung einer neuen Sparpolitik, die die Kaufkraft der Haushalte untergraben und damit die Wirtschaftskrise verlängern würde. Es ist auch höchste Zeit, dass die Regierung den unabdingbaren Wert von öffentlichen und nicht-marktbestimmten Dienstleistungen anerkennt, besonders in Krisenzeiten. Es ist daher höchste Zeit, den Trend umzukehren und der schleichenden Privatisierung öffentlicher und nicht-marktbestimmter Dienstleistungen ein Ende zu setzen. Im Interesse der gesamten Gesellschaft. ◊



Grundschule in der Pandemie

SEW/OGBL verurteilt Plan- und Konzeptlosigkeit des Bildungsministers

Anlässlich einer Pressekonferenz kritisierten SEW/OGBL und die Lehrbeauftragten vom Landesverband-SEW/OGBL die Covid-Sicherheitsmaßnahmen in den Schulen, betrachteten kritisch den Distanzunterricht und forderten weitgreifende schulische Maßnahmen um zu verhindern, dass Schüler in dieser Krise die Leidtragenden sind und auf der Strecke bleiben.

Dieses Jahr wünschte der Bildungsminister per Mail allen Lehrerinnen und Lehrern viel Glück im neuen Jahr. Das tat er zum ersten Mal und sollte deshalb auch hier erwähnt werden. Das ist sehr nett, aber auch dringend nötig, denn einen Plan und ein Konzept für die Schulen in dieser Pandemie hat er nicht.

Es fehlt an einem nationalen, nachvollziehbaren Stufenplan, in dem die Kriterien festgelegt sind, wann und wie das Schulsystem auf die Entwicklung der sanitären Lage reagieren will. Ab welcher Inzidenz werden die Schulen geschlossen, oder andere Maßnahmen ergriffen. Es fehlt an sinnvollen Schutzmaßnahmen für Schüler und Lehrer. Es fehlt immer noch an Transparenz und an einem ehrlichen Dialog mit Gewerkschaften und Elternvertretern.

Um so diese Krise heil zu überstehen, brauchen wir alle tatsächlich viel Glück und das klingt nicht wirklich nach einem guten Plan.

Trotz mangelnder Anerkennung durch den Bildungsminister und seiner inexistenten

Dialogbereitschaft, seinem konsequenten Festhalten am Märchen, dass niemand sich in der Schule mit dem Virus infizieren kann, gehen die Lehrer ihrer Aufgabe nach und sind für die Kinder da.

Für das SEW ist klar, dass die Schule, wenn es die Lage nur irgendwie erlaubt, für die Kinder geöffnet bleiben sollte.

Der Minister hält seit Monaten (obwohl sich in den letzten Tagen eine fast wundersame Wandlung erkennen lässt) daran fest, dass Ansteckungen überall stattfinden, hauptsächlich in den Familien, aber fast nie in den Schulen. Daran hegen Eltern, Lehrer, Schüler, Journalisten und internationale Experten starke Zweifel.

Nun ist das Vertrauen in Herrn Meisch weg: bei Lehrern schon länger, spätestens nun auch bei vielen Eltern. Diese versammeln sich in den sozialen Netzwerken und starten Petitionen. Es ist nun wirklich

nicht mehr zu leugnen, dass Schüler, viele davon asymptomatisch, das Virus in die Familien bringen.

Das Tracing funktionierte im 1. Trimester nur sehr bedingt. Die zuständigen Instanzen waren schnell überfordert. Informationen an Eltern und Schulen über Quarantänemaßnahmen kamen oft zu spät. Lehrer und Eltern sind dadurch stark verunsichert.

In den ersten Dezemberwochen geriet die Lage in den Schulen fast außer Kontrolle: viele Klassen, Schüler und Lehrer befanden sich in Isolation oder Quarantäne, viele Lehrkräfte erkrankten an Covid-19. Die Weihnachtsferien kamen als natürliche Quarantäne in letzter Sekunde.

Lange Zeit hat das Bildungsministerium die Zahl der positiven Fälle in den Schulen schön gerechnet. Mit Taschenspielertricks versuchte Herr Meisch bis zuletzt



die Mär von „An der Schoul stécht keen sech un“ aufrechtzuerhalten. Das SEW verlangt vom Minister ehrliche Informationen, korrekte Statistiken und Transparenz. Und das sehr zeitnah.

Da in vielen Klassen verständlicherweise der Unterricht ohne Maske stattfindet, gehen die Lehrkräfte ein gewisses Risiko ein. Sie sind in der Regel bereit, das im Sinne der Kinder auf sich zu nehmen. In den Klassensälen, mit manchmal 20 und mehr Personen auf ca. 60m², können die Distanzen oft nicht eingehalten werden. Kinder respektieren die Regeln nicht immer. Der Respekt verlangt, dass die Lehrkräfte zumindest ehrlich und umfassend informiert werden und ein Maximum an Sicherheit gewährleistet wird.

Co2- Messgeräte wurden vom SEW schon vor Wochen gefordert. Diese zeigen allerdings nur an, wann gelüftet werden sollte. Sinnvoller wären mobile Luftfilteranlagen in allen Klassen. Die Kosten lägen bei ca. 1600 € pro Saal (das entspricht dem Preis eines Laptops!). Sollte das zu teuer sein für unsere Kinder? Die nächste Pandemie kommt sicher und die Geräte könnten zudem wertvolle Dienste bei der folgenden Grippeepidemie leisten.

Über die Dauer werden Masken sehr teuer und können das Budget von einkommensschwachen Familien stark belasten. Das SEW verlangt, dass alle Schulen allen Kindern Masken zur Verfügung stellen sollen. Das würde auch gewährleisten, dass Kinder stets saubere Masken tragen.

Die vom SEW geforderte Analyse über die Konsequenzen der bisher 11 Wochen Distanzunterricht auf die Lernfortschritte der Kinder blieb aus. Minister Meisch spricht von einem großen Erfolg. Studien aus dem Ausland und die Erfahrung in unseren Schulen berichten, dass besonders Kinder aus sozial schwächeren Verhältnissen einen großen schulischen Rückstand aufweisen.

Distanzunterricht, mit allen technischen Spielereien über Internet ist auch im Optimalfall, d.h. auch wenn alle Kinder in allen Familien perfekt ausgerüstet sind (bei

Eltern in Telearbeit mit 3 Kindern dürfte das wohl in kaum einer Familie der Fall sein) und die Eltern alle Unterrichtssprachen beherrschen, ist der Distanzunterricht via Videokonferenz für Grundschüler nicht wirklich geeignet. Das beweisen Studien aus dem Ausland. Nur einige wenige Schüler können profitieren und Lernfortschritte erzielen. Für alle anderen Familien bedeutet es zusätzlichen Stress und Druck in dieser schon schwierigen Phase.

8 Monate nach dem 1. Lockdown kann das Bildungsministerium kein Konzept vorlegen, wie der Distanzunterricht sinnvoll gestaltet werden könnte. Wurde man von der 2. Welle überrascht? Will der Minister die Krise einfach aussitzen?

Der Lockdown hat die sozialen Ungleichheiten zwischen den Schülern verschärft. Die Nachhilfkurse in den Sommerferien entpuppten sich als lediglich ein paar wenige Hilfsstunden für einige Schüler: ein Tropfen auf den heißen Stein.

Die Nachhilfkurse außerhalb der Schulstunden im Laufe des Schuljahrs, die der Minister mit breiter Brust angekündigt hatte, wurden ganz abgesagt. So nehmen die Sorgen und Ängste der Schüler, Eltern und Lehrer ständig zu. Schulische Rückstände könne nicht mehr aufgefangen werden. Die Herausforderung an die Schule werden immer größer.

Die Auswirkungen der Krise werden für viele Schüler noch viele Monate, wenn nicht sogar Jahre spürbar bleiben. Es braucht dringend eine langfristige Strategie, um die Schüler zu unterstützen: sonst wird die Zukunft vieler Schüler ein Opfer dieser Pandemie.

So fordert das SEW, dass die Nachhilfkurse jetzt auch tatsächlich endlich stattfinden. Die Bürokratie muss nun ruhen. Alle verfügbaren Pädagogen, die mit mehr oder weniger überflüssigen administrativen Aufgaben außerhalb der Schulen betraut sind, müssen zurück zu den Kindern geschickt werden. Die Klassenlehrer müssen von der Bürokratie befreit werden und müssen sich auf ihre Kernaufgabe, das Unterrichten, konzentrieren dürfen.

Im Cycle 4 (6. Schuljahr) muss darüber nachgedacht werden, die standardisierten Tests nach 2020 auch 2021 noch einmal ausfallen zu lassen. Es würde den Eltern und Schülern in diesen Wochen viel vom Stress in der jetzigen Lage nehmen. Die Kinder haben schließlich keine Schuld daran, dass ein Teil des Stoffes noch nicht behandelt werden konnte. Diese fast 3 Wochen könnten sinnvoller genutzt werden, um die Verspätung im Programm wieder aufzuholen. Die berühmt-berüchtigten Tests sind ohnehin nur ein Teil der Orientierungsprozedur für die Sekundarschule. Und es kann sowieso niemand vorhersehen, ob die sanitäre Lage im März überhaupt erlauben wird, dass die Tests stattfinden. Es würde den Eltern und Schülern eine große Last von den Schultern nehmen und den Lehrerinnen und Lehrern zusätzlich dringend benötigte Zeit geben, um die Schüler auf die Herausforderungen der Sekundarschulen vorzubereiten.

Im Ministerium herrscht Plan- und Konzeptlosigkeit. Die Schulpartner, Lehrer und Eltern, haben das Vertrauen in die Schulpolitik längst verloren. Ein Dialog zwischen Minister und Schulen besteht nicht, und bestand auch nie.

Das SEW fordert unverzüglich einen Krisenstab, zusammengesetzt aus Vertretern des Ministeriums, der Eltern und der Gewerkschaften, um die sanitären Maßnahmen zu bewerten und Vorschläge zu unterbreiten. Das sind keine „gewerkschaftlichen Spielereien“, wie Herr Minister Meisch sich ausdrückt, sondern bittere Notwendigkeit.

Es bleibt keine Zeit mehr zu verlieren. ◊



◆◆
Patrick Arendt, Präsident, Syndikat Erziehung und Wissenschaft (SEW/OGBL)

Kollektivverträge

Hifi International

230 Mitarbeiter

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/5)

Laufzeit: 3 Jahre (01.01.2021–31.12.2023)

Gewinnbeteiligung: Einrichtung eines Systems zur Gewinnbeteiligung, zusammengesetzt aus einer Gewinnbeteiligungs- und einer Fortschrittsprämie sowie eines Aktionärsprogramms für Arbeitnehmer, das das Jahreseinkommen eines Arbeitnehmers um etwa 5-7 % erhöht.

Urlaub: Einführung eines zusätzlichen 5. Urlaubstags für Arbeitnehmer mit 25 Jahren Betriebszugehörigkeit

Freistellung: Die Freistellung vom Dienst für Arztbesuche wird von 4 auf 8 Stunden pro Jahr erhöht

Verschiedenes: Ausarbeitung einer Prozedur gegen moralische und sexuelle Belästigung, die die Personalvertretung miteinbezieht + Einführung einer Gleitzeitregelung für administrative Posten

MPK Luxembourg

55 Mitarbeiter

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 3/3)

Laufzeit: 3 Jahre (01.01.2021 - 31.12.2023)

Essensgutscheine: Erhöhung der Zahl der Essensgutscheine ab 2022. Sie wird pro Monat auf 16 erhöht und ihr Einheitswert wird auf 10,8 € erhöht + günstigere Anpassung der Abrechnung der Abwesenheitstage ab dem 1. Januar 2021

Urlaub: Ein zusätzlicher Jahresurlaubstag, womit die Gesamtzahl der Urlaubstage auf 29 pro Jahr ansteigt.

Verschiedenes: Erweiterung des Anwendungsbereichs des Sozialurlaubs bezüglich der Familienmitglieder, die im gleichen Haushalt wohnen.

Hyosung

121 Mitarbeiter

Syndikat Chemie (OGBL-Delegierte: OGBL: 2/5)

Laufzeit: 2 Jahre (01.01.2021 - 31.12.2022)

Lohnerhöhungen: Erhöhung um 0,30 €/Stunde ab 2022 + Aufrechterhaltung des jährlichen Budgets von 0,3 % der Lohnmasse die der individuellen Lohnerhöhung gewidmet ist

Urlaub: 1 zusätzlicher Urlaubstag ab 35 Jahren Betriebszugehörigkeit

Verschiedenes: Einführung eines Textes zur Prozedur betreffend die Schmutzzulage

Match

563 Mitarbeiter

Syndikat Handel (OGBL-Delegierte: 7/7 Match Zentrum, 5/5 Match Osten und Courthéoux 4/4)

Laufzeit: 01.01.2021 au 31.12.2023

Vorbemerkung: da es nie zu einer Einigung kam, wurde dieser Kollektivvertrag seit 2003 nicht mehr erneuert. Sämtliche Texte mussten demnach modernisiert und der geltenden Gesetzgebung angepasst werden.

Lohntabelle: Einführung einer neuen Lohntabelle über 30 Jahre, die ab dem 1. Januar 2021 in Kraft tritt.

Zuschläge: die samstags zwischen 19 und 20 Uhr gearbeitete Stunde wird nunmehr mit einem Zuschlag von 25 % belegt + die an Vorabenden von Feiertagen von 19 bis 20 Uhr gearbeitete Stunde wird mit 35 % Zuschlag belegt

Prämie: Eine einmalige Prämie von 150 € wurde im Dezember 2020 ausbezahlt

Verschiedenes: Einführung innerhalb der beiden nächsten Jahre eines elektronischen Zeitkartensystems, das dazu gedacht ist, die Regeln bezüglich der Arbeits- und Pausenzeit besser zu respektieren

DOSSIER

#1 2021 | BEILAGE DES AKTUELL |

OGBL

Für eine Sorgfaltspflicht in Luxemburg



Für eine Sorgfaltspflicht in Luxemburg

Unternehmen mit Sitz im Großherzogtum müssen sich ihrer Verantwortung stellen, wenn ihre Aktivitäten im Ausland die Menschenrechte und die Umwelt gefährden. Mit dieser Botschaft hat eine Koalition aus zivilgesellschaftlichen Organisationen im März 2018 in Luxemburg eine Initiative für eine Sorgfaltspflicht gestartet.



**INITIATIVE
DEVOIR DE VIGILANCE
LUXEMBOURG**

**Liste der Organisationen die an der
Initiative Sorgfaltspflicht
in Luxemburg beteiligt sind:**

Action Solidarité Tiers Monde, Aide à l'enfance en Inde et au Népal, Amnesty International Luxembourg, Association luxembourgeoise des Nations Unies, Caritas Luxembourg, Cercle de coopération des ONGD, Comité pour une Paix juste au Proche-Orient, Commission luxembourgeoise Paix et Justice, Etika, Fairtrade Lëtzebuerg, FNCTTFEL - Landesverband, Frères des Hommes Luxembourg, Greenpeace Luxembourg, OGBL, ONG OGBL Solidarité syndicale, Partage.lu, SOS Faim Luxembourg

Der OGBL ist derzeit, im Rahmen der Initiative für eine Sorgfaltspflicht, durch Pitt Bach (Foto links) vertreten. Letzterer übernahm das Mandat von Jean-Claude Bernardini (Foto rechts) im Laufe des Jahres 2020, kurz vor seinem Gang in den (wohlverdienten) Ruhestand am 1. Januar 2021.



Die Initiative, die von siebzehn zivilgesellschaftlichen Organisationen, darunter der OGBL, unterstützt wird, fordert die Umsetzung einer verbindlichen Gesetzgebung in Luxemburg, die eine Sorgfaltspflicht für Unternehmen mit Sitz im Land festlegt. Der Vorschlag zielt darauf ab, die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen und internationalen Umweltvereinbarungen und -bestimmungen in die gesamte unternehmerische Wertschöpfungskette zu integrieren.

Eine solche Sorgfaltspflichtgesetzgebung würde Unternehmen dazu verpflichten, ihre gesamte Wertschöpfungskette zu bewerten, um tatsächliche und potenzielle Menschenrechts- und Umweltrisiken zu identifizieren und die notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beseitigen. Schließlich sollen die Unternehmen verpflichtet werden, öffentlich über ihre Bewertung und die ergriffenen Maßnahmen zu berichten.

Um sicherzustellen, dass Unternehmen ihrer Sorgfaltspflicht nachkommen, schlägt die Initiative vor, eine unabhängige Kontrollinstanz einzurichten und Sanktionen für den Fall der Nichteinhaltung vorzusehen. Auf diese Weise hätte die Sorgfaltspflicht eine starke präventive Wirkung und würde die Unternehmen zu korrektem Verhalten anhalten.

Um die Achtung der Rechte aller von den Aktivitäten der Unternehmen Betroffenen zu gewährleisten, ist ein verbindliches Instrument erforderlich

Mit zunehmend globalisierten und komplexen Wertschöpfungsketten spielen transnationale Konzerne heute eine wichtige Rolle in der globalen Wirtschaftspolitik und im internationalen Handel. Ihre Aktivitäten können jedoch bestimmte Praktiken enthalten, die negative Auswirkungen sowohl auf die Menschenrechte als auch auf die Umwelt haben. Beispiele gibt es genug:

es sind schlechte Arbeitsbedingungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Ausbeutung natürlicher Ressourcen, Landgrabbing, Klimawandel und die Finanzierung bewaffneter Konflikte.

Diese Praktiken behindern eine nachhaltige und menschliche wirtschaftliche Entwicklung in den betroffenen Ländern und Regionen und verringern die Standards für sozialen Schutz, Menschenrechte, biologische Vielfalt und Umweltschutz. Außerdem stellen sie die sozialen Errungenschaften des 20. Jahrhunderts in Frage und schaden der Demokratie in bedeutendem Maße. Ein verbindliches Instrument erweist sich als notwendig, um die Achtung der Rechte aller von der Geschäftstätigkeit der Unternehmen Betroffenen zu gewährleisten.

Transnationale Unternehmen mit Sitz in Luxemburg müssen garantieren, dass sie die international anerkannten Menschenrechte (d.h. die Internationale Charta der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und seine beiden Fakultativprotokolle umfasst), die Normen, die die Arbeitswelt regeln (die Normen, die durch die von Luxemburg ratifizierten ILO-Konventionen auferlegt werden), sowie die internationalen Umweltabkommen und -bestimmungen nicht nur im Großherzogtum, sondern auch im Ausland einhalten. Sie müssen sicherstellen, dass diese Rechte und Standards auch in ihrer gesamten Wertschöpfungskette eingehalten werden. Deshalb fordern wir, die Organisationen der Zivilgesellschaft, eine tatsächliche Umsetzung der Leitlinien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (siehe unten) und legen dem Parlament ein Gesetz vor, das eine Sorgfaltspflicht für transnationale Unternehmen mit Sitz in Luxemburg festlegt. ◊

Was die Initiative für eine Sorgfaltspflicht in Luxemburg verlangt

Nach den UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte haben Unternehmen die Verantwortung, die Menschenrechte in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu respektieren. Zu diesem Zweck müssen sie eine „angemessene Sorgfalt“ durchführen. Im Rahmen dieser Prozedur muss ein Unternehmen

- bewerten, ob es Menschenrechte verletzt und ob ein Risiko dazu besteht
- falls erforderlich, wirksame Maßnahmen ergreifen
- über seine Bewertungen und die getroffenen Maßnahmen Bericht erstatten

Wir schlagen vor, dass diese Prozedur für transnationale Unternehmen mit Sitz in Luxemburg zur Pflicht wird, einschließlich der Einhaltung der Standards der

Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der internationalen Umweltstandards und -abkommen. Um die Transparenz der Prozedur zu gewährleisten, müssen die Unternehmen die Ergebnisse der Bewertungen und die getroffenen Maßnahmen veröffentlichen.

Zu diesem Zweck sollte der Staat Maßnahmen zur Überwachung der Einhaltung dieser „Sorgfaltspflicht“ vorsehen, indem er eine unabhängige Kontrollinstanz einrichtet, die die Umsetzung durch transnationale Unternehmen überwacht. Die Nichteinhaltung dieser Verpflichtung sollte mit Sanktionen belegt werden. Darüber hinaus wäre es notwendig, einen Mechanismus einzurichten, der den Opfern von Menschenrechts- und Umweltverletzungen den Zugang zu Gerichten und Wiedergutmachung ermöglicht. ◊

Start der Initiative für eine Sorgfaltspflicht in Luxemburg am 19. März 2018.



**Die einstimmige Verabschiedung
der Leitprinzipien für Wirtschaft und
Menschenrechte der Vereinten Nationen
durch den Menschenrechtsrat im Jahr
2011 hat eine erhebliche internationale
Dynamik ausgelöst.**

Eine internationale Dynamik für verbindliche Normen

Die einstimmige Verabschiedung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen durch den Menschenrechtsrat im Jahr 2011 hat eine erhebliche internationale Dynamik ausgelöst. Die Vereinten Nationen (UN) und die Europäische Union (EU) haben die Staaten aufgefordert, die Richtlinien in ihr nationales Recht zu integrieren. Alle Staaten sind dazu angehalten, nationale Aktionspläne zu diesem Thema auszuarbeiten.

Darüber hinaus gibt es in einer wachsenden Zahl von Ländern Bestrebungen, bestimmte Aspekte der Leitprinzipien, wie z. B. das Instrument der „Sorgfaltspflicht“, verbindlich zu machen. Im Februar 2017 verabschiedete die französische Nationalversammlung ein Gesetz zur Einführung einer Sorgfaltspflicht für Muttergesellschaften und Auftraggeber. Im Vereinigten Königreich sind Unternehmen verpflichtet, Zwangs- und Kinderarbeit in ihrer

gesamten Wertschöpfungskette explizit auszuschließen, und in den Niederlanden wurde ein neues Gesetz zur Bekämpfung von Kinderarbeit verabschiedet.

Auf EU-Ebene haben das Europäische Parlament und der Rat der EU am 16. März 2016 die EU-Verordnung zu Mineralerzen, die aus Konfliktgebieten stammen, verabschiedet, die sicherstellen soll, dass in die EU importierte Mineralerze keine Menschenrechtsverletzungen und keine bewaffneten Konflikte in der Welt finanzieren.

Diese internationale Dynamik wird sich nicht abschwächen: Mehrere Gesetzesinitiativen auf europäischer Ebene oder in bestimmten Staaten zeigen eine wachsende Tendenz, die gesellschaftliche Regulierung von Unternehmen oder die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zu regeln, sei es durch Transparenz- oder Präventionspflicht. ◊



Auszug der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

1. Staaten müssen den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen gewähren, die in ihrem Hoheitsgebiet und/oder ihrer Jurisdiktion von Dritten, einschließlich Wirtschaftsunternehmen verübt werden. Dies setzt voraus, dass sie durch wirksame Politiken, Gesetzgebung, sonstige Regelungen und gerichtliche Entscheidungsverfahren geeignete Maßnahmen treffen, um solche Verletzungen zu verhüten, zu untersuchen, zu ahnden und wiedergutmachen.

2. Staaten sollten klar die Erwartung zum Ausdruck bringen, dass alle in ihrem Hoheitsgebiet ansässigen und/oder ihrer Jurisdiktion unterstehenden Wirtschaftsunternehmen bei ihrer gesamten Geschäftstätigkeit die Menschenrechte achten.

(...)

6. Staaten sollten die Achtung der Menschenrechte durch Wirtschaftsunternehmen fördern, mit denen sie geschäftliche Transaktionen tätigen.

(...)

9. Staaten sollten sich ausreichenden innerstaatlichen Politikspielraum zur Erfüllung ihrer menschenrechtlichen Verpflichtungen erhalten, wenn sie mit anderen Staaten oder mit Wirtschaftsunternehmen geschäftsbezogene Politikziele verfolgen, wie etwa durch Investitionsabkommen oder Investitionsverträge.

(...)

11. Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte achten. Dies heißt, dass sie vermeiden sollten, die Menschenrechte Anderer zu beeinträchtigen, und dass sie nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, begegnen sollten.

12. Die Verantwortung der Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte bezieht sich auf die international anerkannten Menschenrechte, worunter mindestens die Menschenrechte, die in der Internationalen Menschenrechtscharta ausgedrückt sind sowie die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit genannten zu verstehen sind.

13. Die Verantwortung, die Menschenrechte zu achten, erfordert, dass Wirtschaftsunternehmen

(a) es vermeiden, durch ihre eigene Tätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verursachen oder dazu beizutragen und diesen Auswirkungen begegnen, wenn sie auftreten;

(b) bemüht sind, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu verhüten oder zu mindern, die auf Grund einer Geschäftsbeziehung mit

ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Produkten oder Dienstleistungen unmittelbar verbunden sind, selbst wenn sie nicht zu diesen Auswirkungen beitragen.

14. Die Verantwortung von Wirtschaftsunternehmen zur Achtung der Menschenrechte obliegt allen Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, dem Sektor, dem sie angehören, ihrem operativen Umfeld, ihren Eigentumsverhältnissen und ihrer Struktur. Umfang und Komplexität der Maßnahmen, durch die Unternehmen ihrer Verantwortung nachkommen, können jedoch nach Maßgabe dieser Faktoren und der Schwere ihrer nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen variieren.

15. Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Größe und ihren Umständen angemessen sind, einschließlich (...)

16. Um ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen, sollten Wirtschaftsunternehmen über Grundsätze und Verfahren verfügen, die ihrer Größe und ihren Umständen angemessen sind, einschließlich

(a) einer Grundsatzverpflichtung, ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte nachzukommen;

(b) eines Verfahrens zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht, das darauf abstellt, die Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie diesen begegnen;

(c) Verfahren, die die Wiedergutmachung

etwaiger nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen ermöglichen, die sie verursachen oder zu denen sie beitragen.

17. Um ihre nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen zu ermitteln, zu verhüten und zu mildern sowie Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie ihnen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen Sorgfaltspflicht auf dem Gebiet der Menschenrechte walten lassen. Das Verfahren sollte unter anderem darin bestehen, tatsächliche und potenzielle menschenrechtliche Auswirkungen zu ermitteln, die sich daraus ergebenden Erkenntnisse zu berücksichtigen und Folgemaßnahmen zu ergreifen, die ergriffenen Maßnahmen nachzuhalten sowie Angaben dazu zu machen, wie den Auswirkungen begegnet wird. (...)

18. Um die menschenrechtlichen Risiken abzuschätzen, sollten Wirtschaftsunternehmen alle tatsächlichen oder potenziellen nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen ermitteln und bewerten, an denen sie entweder durch ihre eigene Tätigkeit oder durch ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind. Dieses Verfahren sollte:

(a) sich auf internes und/oder unabhängiges externes Fachwissen auf dem Gebiet der Menschenrechte stützen;

(b) sinnvolle Konsultationen mit potenziell betroffenen Gruppen und anderen in Betracht kommenden Stakeholdern umfassen, die der Größe des Wirtschaftsunternehmens und der Art und des Kontexts seiner Geschäftstätigkeit Rechnung tragen.

19. Um nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen zu verhüten und zu mindern, sollten Wirtschaftsunternehmen die Erkenntnisse aus ihren Verträglichkeitsprüfungen in alle einschlägigen internen Geschäftsbereiche und Abläufe integrieren und entsprechende Maßnahmen ergreifen (...).

20. Um zu verifizieren, ob nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen begegnet wird, sollten Wirtschaftsunternehmen die Wirkung der von ihnen ergriffenen Gegenmaßnahmen verfolgen. Die Wirksamkeitskontrolle sollte:

(a) von geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren ausgehen;

(b) auf Rückmeldungen seitens interner wie externer Quellen zurückgreifen, einschließlich betroffener Stakeholder.

21. Um darüber Rechenschaft abzulegen, wie sie ihren menschenrechtlichen Auswirkungen begegnen, sollten Wirtschaftsunternehmen bereit sein, dies extern zu kommunizieren, insbesondere wenn von betroffenen Stakeholdern oder in ihrem Namen Bedenken vorgebracht werden. Wirtschaftsunternehmen, deren Geschäftstätigkeit oder Geschäftsumfeld das Risiko schwerer menschenrechtlicher Auswirkungen mit sich bringt, sollten formell darüber Bericht erstatten, wie sie diesen Risiken begegnen. (...)

22. Stellen Wirtschaftsunternehmen fest, dass sie nachteilige Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben, sollten sie durch rechtmäßige Verfahren für Wiedergutmachung sorgen oder dabei kooperieren.

23. In allen Kontexten sollten Wirtschaftsunternehmen:

(a) das gesamte geltende Recht einhalten und die international anerkannten Menschenrechte achten, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen;

(b) Wege finden, die Grundsätze der international anerkannten Menschenrechte zu wahren, wenn sie mit widersprüchlichen Anforderungen konfrontiert sind;

(c) das Risiko, grobe Menschenrechtsverletzungen zu verursachen oder dazu beizutragen, als Frage der Rechtskonformität behandeln, unabhängig davon, wo sie ihre Geschäfte tätigen.

24. Ist es notwendig, bei Maßnahmen zur Bewältigung tatsächlicher und potenzieller nachteiliger menschenrechtlicher Auswirkungen Prioritäten zu setzen, sollten Wirtschaftsunternehmen zunächst bemüht sein, die schwerwiegendsten beziehungsweise diejenigen Auswirkungen zu verhüten und zu mildern, die bei verzögerten Gegenmaßnahmen nicht wieder gut zu machen wären.

25. Als Teil ihrer Pflicht, Schutz gegenüber mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen zu gewähren, müssen Staaten geeignete Maßnahmen treffen, um durch gerichtliche, administrative, gesetzgeberische oder andere geeignete Mittel dafür Sorge zu tragen, dass die Betroffenen Zugang zu wirksamer Abhilfe haben, sofern solche Verletzungen in ihrem Hoheitsgebiet und/oder unter ihrer Jurisdiktion vorkommen.

(...)

28. Staaten sollten Wege in Erwägung ziehen, den Zugang zu wirksamen, nicht staatlichen Beschwerdemechanismen zu erleichtern, die sich mit von Unternehmen verursachten Schäden an den Menschenrechten befassen. ◊



„Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen „Schutz, Achtung und Abhilfe““ online verfügbar unter: <https://bit.ly/3oL9Xkh>

Warum eine „Sorgfaltspflicht“ in Luxemburg?

Angesichts dieses internationalen Kontextes und der Rolle, die Luxemburg auf der Ebene des Menschenrechtsrates der Vereinten Nationen spielen möchte, ist es an der Zeit, dass der Staat sein Engagement für die Menschenrechte weiter bekräftigt, indem er in seiner Gesetzgebung eine Sorgfaltspflicht verankert, um mögliche Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden in den Wertschöpfungsketten der in Luxemburg ansässigen transnationalen Unternehmen zu verhindern. Dies ist sowohl im Interesse der Opfer als auch der Unternehmen, um die geltenden Regeln zu klären.

Luxemburg ist verpflichtet, die Menschenrechte sowohl auf seinem Staatsgebiet als auch in Drittländern zu achten, zu schützen und ihre Ausübung zu gewährleisten.

Das Großherzogtum hat die Menschenrechtsverträge der Vereinten Nationen ratifiziert, insbesondere den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Es hat auch die acht grundlegenden Konventionen der ILO ratifiziert. In Bezug auf die EU wurden mit dem Vertrag von Lissabon spezifische Menschenrechtsverpflichtungen eingeführt, sowohl

für den Binnenraum als auch extraterritorial. In Übereinstimmung mit den Leitlinien sollte Luxemburg auch geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Unternehmen, die seiner Rechtsprechung unterliegen, keine Menschenrechtsverletzungen begehen. Darüber hinaus setzt sich Luxemburg für die Erreichung der 17 nachhaltigen Entwicklungsziele der Agenda 2030 ein. Zu diesen Zielen gehören Beseitigung der extremen Armut, Förderung menschenwürdiger Arbeit und Schutz des Planeten. Luxemburg hat sich auch an verschiedene Umweltstandards gehalten, darunter das Pariser Abkommen und die Konvention zum Schutz der Biodiversität. Daher wird Luxemburg durch die Einführung einer „Sorgfaltspflicht“ seinen internationalen Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte und der nachhaltigen Entwicklung nachkommen und in seiner Politik kohärenter werden. Darüber hinaus wird Luxemburg in diesen Bereichen engagierte Unternehmen anziehen und so verhindern, dass bestimmte schädliche Praktiken das Image und den Ruf des Landes trüben.

Soziale Unternehmensverantwortung ist eine unzureichende freiwillige Maßnahme.

Viele Unternehmen haben Ethik-Chartas verabschiedet oder sich „Corporate Social Responsibility“ (CSR/Soziale Unternehmensverantwortung)-Programme aufgelegt. Diese Maßnahmen sind zwar Schritte

in die richtige Richtung, aber sie haben es nicht geschafft, Menschenrechtsverletzungen weltweit zu verhindern.

Die Achtung der Menschenrechte schadet der Wettbewerbsfähigkeit nicht.

Die verschiedenen Beispiele, die es in einigen Ländern bereits gibt, beweisen, dass eine verbindliche Maßnahme die Dynamik der Wirtschaft nicht behindert. Wirtschaftliche Interessen können also unter Beachtung der Menschenrechte verfolgt werden. Außerdem hat noch keine Studie bewiesen, dass verbindliche Menschenrechts- und Umweltstandards der Wettbewerbsfähigkeit eines Landes schaden.

Die Bürger wollen zunehmend Zugang zu Produkten, die verantwortungsvoll produziert wurden.

Von Fairtrade und TNS ILRES durchgeführte Studien zeigen, dass der Konsum von Fairtrade-Produkten in Luxemburg stetig wächst. Darüber hinaus wurde laut einer 2016 durchgeführten Umfrage „mangelnder Respekt für Menschen“ von 88 % der Befragten als wichtigste Sorge beim Kauf konventioneller Produkte genannt. Diese Zahlen zeigen, dass die Bürger bewusster mit den Produkten umgehen, die sie konsumieren – die Idee eines alternativen Wirtschaftsmodells, das auf Respekt statt auf Ausbeutung von Mensch und Natur basiert, beginnt sich in den Köpfen der Menschen festzusetzen.



Luxemburg ist ein Land, das von Produkten aus dem Ausland abhängig ist.

Durch unsere Importe beanspruchen wir drei Viertel mehr Land als wir selbst in Luxemburg haben. Wenn jeder Mensch so viele Ressourcen verbrauchen würde wie die Luxemburger, bräuchten wir acht Planeten. Als ein Land, das extrem von Importen abhängig ist, dürfen wir nicht die Augen davor verschließen, unter welchen Bedingungen Produkte aus dem Ausland hergestellt werden.

Sämtliche Länder müssen von der wirtschaftlichen Entwicklung profitieren.

Die Unternehmen, die morgen erfolgreich sein werden, sind die, die sich heute an die zunehmende Komplexität des globalen Handels angepasst haben. Die Staaten

müssen sie dabei unterstützen und sicherstellen, dass die Wirtschaftstätigkeit zur allgemeinen Entwicklung der Länder beiträgt. Ein kohärenter sozialer Beitrag des Wirtschaftssektors wird es ermöglichen, die Grundlagen für eine Gesellschaft zu schaffen, die niemanden zurücklässt.

Unternehmen werden die mit ihren Aktivitäten verbundenen Risiken besser einschätzen können.

Die Sorgfaltspflicht ist eine verbindliche Maßnahme mit präventivem Charakter: Sie soll verhindern, dass es zu Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden kommt. Dadurch können Unternehmen die mit ihren Aktivitäten verbundenen Risiken besser steuern. Die Reparatur- und Entschädigungskosten für ein Unternehmen können extrem hoch sein und die Kosten der vorgelagerten Risikoprävention

übersteigen. Die Sorgfaltspflicht wird auch dazu beitragen, sich mit rechtlichen und Reputationsrisiken auseinanderzusetzen.

Die Sorgfaltspflicht wird dazu beitragen, Menschenrechts- und Umweltdumping zu reduzieren.

Auf internationaler Ebene wird die Sorgfaltspflicht dazu beitragen, gleiche Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen wiederherzustellen, damit sie fairer mit denen konkurrieren können, die Menschenrechts- und Umweltdumping betreiben, indem sie einen Teil ihrer Geschäftstätigkeit in Länder mit niedrigeren Standards verlagern. ◊

Ein emblematischer Fall: die Socfin-Gruppe

Socfin ist ein multinationaler agroindustrieller Konzern, der sich auf den Anbau von Ölpalmen und Kautschuk (Gummi) spezialisiert hat und dessen Sitz in Luxemburg ist. Das Unternehmen wird von dem belgischen Geschäftsmann Hubert Fabri (54,2 % der Anteile) und dem Franzosen Vincent Bolloré (39 % der Anteile) kontrolliert. Seit mehreren Jahren baut Socfin seine Plantagen in mehreren afrikanischen und asiatischen Ländern aus. Insgesamt kontrolliert Socfin mehr als 400.000 ha Land (d.h. mehr als 154 % des luxemburgischen Territoriums, auf dem jedes Jahr die Generalversammlung abgehalten wird) und seine Plantagen haben sich zwischen 2009 und 2016 von 129.658 auf 186.767 ha vergrößert, eine Erweiterung von mehr als 40 %.

Socfins „Land Grabbing“ wird zum Nachteil der Kleinbauern durchgeführt und geht eindeutig mit Verletzungen der Rechte der lokalen Gemeinschaften, mit Landkonflikten, mit Risiken der Abholzung, mit Umweltverschmutzung und mit schwierigen Arbeitsbedingungen u. s. w. einher. Diese Auswirkungen wurden in zahlreichen Berichten von NGOs und Journalisten ausführlich dokumentiert.

Angesichts des Mangels an freiwilligen Abhilfemaßnahmen seitens der Geschäftsleiter von Socfin versuchen NGOs und lokale Gemeinschaften alle möglichen Verfahren, einschließlich des Gangs vor Gericht, um die beobachteten und erlebten Missstände anzuprangern (siehe nebenstehende Liste der Verfahren).

Immer mehr Stimmen werden laut, die auf die Ungerechtigkeiten hinweisen, die Frauen im Zusammenhang mit Plantagen erleiden. In Kamerun haben Frauen eine wichtige Mitteilung gegen Plantagenunternehmen – darunter Socfin – herausgegeben, in der es um Arbeitsbedingungen, sexuellen Missbrauch, unbezahlte Schulden, Zerstörung ihrer Umwelt und Diebstahl ihrer Ernten geht, die ihr Leben erschweren. Die Frauenabteilung der SYNAPARCAM-Vereinigung von Dorfbewohnern rund um mehrere Socfin-Plantagen in Kamerun wandte sich gezielt an SOCAPALM mit einem Vorschlag zur Lösung ihrer zahlreichen Probleme mit dem Unternehmen.

Und auch Landkonflikte sorgen weiterhin für Spannungen. In Nigeria versuchen die Gemeinschaften rund um die Okomu-Plantage, ihre Souveränität über ihr Land zurückzuerlangen, von dem sie behaupten, es sei von Socfin ohne ihre Zustimmung erworben worden.

In Sierra Leone führten die Spannungen, die im Januar 2019 im Distrikt Pujehun ausbrachen, zu intensiver Repression gegen die Gemeinschaften, zum Tod von zwei Dorfbewohnern und der Vertreibung von 1.500 Menschen, hauptsächlich Frauen und Kindern.

Ein Untersuchungsbericht der Regierung von Sierra Leone, der Ende März 2020 veröffentlicht wurde, hebt einige der Vorwürfe hervor, die von betroffenen Gemeinschaften seit 2011 erhoben wurden. Sie bestätigen unter anderem, dass „die Landpachtverträge illegal sind; dass Mietzahlungen und andere Entschädigungen entweder unzureichend waren oder an die falschen Personen gezahlt wurden; dass Grundstücke nicht richtig vermessen

und abgegrenzt wurden; dass die Pufferzonen zwischen den Gemeinschaften und den Socfin-Plantagen nicht respektiert wurden und dass dies die Fähigkeit der Gemeinschaften, in Würde zu leben, untergraben hat; dass das Verhalten des „Paramount Chief“ unangemessen und möglicherweise illegal war; dass die Entwicklungsprojekte von Socfin in den Gemeinschaften unzureichend waren; und dass es ernsthafte Verschmutzungsprobleme im Zusammenhang mit den Aktivitäten des Unternehmens gibt“.



Mit diesen Praktiken konfrontiert, versuchen NGOs und einige Medien über die Situation zu berichten und die Forderungen der lokalen Gemeinschaften weiterzugeben und sehen sich oft mit der Verfolgung durch Socfin konfrontiert.

Im Dezember 2019 wurde zum ersten Mal in Luxemburg eine Klage wegen Verleumdung und Verletzung der Privatsphäre gegen eine NGO, Mitglied der Initiative für eine Sorgfaltspflicht, in diesem Fall SOS Faim eingereicht: Socfin beschuldigt sie sowie andere belgische NGOs, Pressemitteilungen zu veröffentlichen, die Menschenrechtsverletzungen anprangern.

Bei Redaktionsschluss hatte der Prozess noch nicht stattgefunden, aber die Mitglieder der Initiative für eine Sorgfaltspflicht verurteilen einhellig solche Praktiken, die einer „Strafverfolgung zum Zwecke der Knebelung“ gleichkommen.

Seit 2009 wurden mehr als 20 Verleumdungsklagen von der Bolloré-Gruppe oder ihrer Tochtergesellschaft Socfin in Frankreich und im Ausland gegen Artikel, audiovisuelle Berichte, Berichte von Nichtregierungsorganisationen und ein Buch, in dem sie erwähnt werden, eingereicht.

Dass der Fall Socfin kein Einzelfall ist, hat die Initiative für eine Sorgfaltspflicht in den vergangenen Jahren gezeigt. Die Verabschiedung eines Gesetzes zur Sorgfaltspflicht wird mehr als dringlich, um Menschenrechts- und Umweltverletzungen durch in Luxemburg ansässige Wirtschaftsakteure entlang ihrer Wertschöpfungskette ein Ende zu setzen. Das Leben von Hunderttausenden von Menschen hängt davon ab. ◊

Eingeleitete Verfahren

27 Mai 2019

Zehn NGOs und Gewerkschaften das Unternehmen verklagten Bolloré vor Gericht, um die Umsetzung des in der von der OECD geleiteten Mediation vereinbarten Aktionsplans zu erzwingen.

Am gleichen Tag wurde bei der Weltbank eine Beschwerde gegen Socfin eingereicht, die sich auf eine Reihe von Problemen bezog, die durch die Salala Rubber Corporation in Liberia verursacht wurden, die durch einen 10-Millionen-Dollar-Kredit der International Finance Corporation unterstützt wurde.

Oktober 2019

Im Oktober 2019 fand in Nanterre eine Anhörung mit 12 Vertretern der Bunong-Ureinwohner aus Kambodscha statt, um ihre Klage gegen den Bolloré-Konzern zu erheben: Sie fordern die Rückgabe ihres von Socfin-KCD besetzten Landes. Kamerunische Bauern schlossen sich ihnen dabei an.

Ebenfalls im Oktober reichten zivilgesellschaftliche Gruppen bei der niederländischen OECD-Kontaktstelle eine Beschwerde gegen die niederländische Bank ING ein, weil sie keine wirksamen Maßnahmen gegen Missstände auf den von ihrem Kunden Socfin verwalteten Plantagen in Kamerun und Sierra Leone ergriffen hat.

Ende 2019

Ende 2019 reichte Socfin außerdem eine Verleumdungsklage gegen Green Scenery in Sierra Leone ein, woraufhin ein lokaler Richter anordnete, dass beide Parteien sich nicht mehr öffentlich übereinander äußern dürfen. Dies, obwohl ein interministerielles Komitee der Regierung von Sierra Leone einen Bericht erstellt hat, in dem festgestellt wird, dass die Konzessionen ohne rechtsgemäße Anwendung des Gesetzes erworben wurden, und Socfin und die Gemeinschaften aufgefordert werden, diese neu zu verhandeln.

29. April 2020

Am 29. April 2020 stellte RTBF die Ergebnisse seiner unabhängigen Untersuchung vor, die die Anklagen hunderttausender betroffener afrikanischer und asiatischer Bürger bestätigten. Die Enthüllungen der RTBF bestätigen einmal mehr, wie ernst die Arbeit der Zivilgesellschaft ist und wie wichtig es ist, die betroffenen Gemeinschaften weiterhin zu unterstützen.



Die Verpflichtungen der Regierung müssen umgesetzt werden

Die derzeitige Regierung hat in ihrem Koalitionsabkommen vereinbart, dass „die Möglichkeit einer gesetzlichen Regelung der Sorgfaltspflicht für Unternehmen mit Sitz in Luxemburg insofern geprüft wird, als sie es ermöglicht, die Achtung der Menschenrechte und der Umwelt in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu gewährleisten“.

Zu diesem Zweck wurde eine thematische Arbeitsgruppe gebildet, die sich aus Vertretern der betroffenen Ministerien, privater Unternehmen, privatwirtschaftlicher Berufsverbände, nationaler Menschenrechtsinstitutionen, der Initiative für eine Sorgfaltspflicht und der Universität Luxemburg zusammensetzt.

Im Juni 2018 hat die luxemburgische Regierung einen ersten nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien verabschiedet und veröffentlicht und in diesem Rahmen eine wissenschaftliche Studie an der Universität Luxemburg zur bestehenden Situation in Luxemburg in Bezug auf Wirtschaft und Menschenrechte gestartet.

Dieser wurde durch eine zweite, operative Ausgabe des Nationalen Aktionsplans (PAN2) ergänzt. Die Notwendigkeit, eine verbindliche Sorgfaltspflicht für in Luxemburg ansässige Unternehmen einzuführen, ist heute offensichtlicher denn je.

Durch die Verabschiedung eines nationalen Gesetzes könnte Luxemburg eine an seinen wirtschaftlichen Kontext angepasste Gesetzgebung einführen. Es würde zu einem der weltweit führenden Länder im Bereich Wirtschaft und Menschenrechte werden und seine Kandidatur für den Menschenrechtsrat würde gestärkt werden.

Die Regierung ist auch aufgefordert, ihre Verpflichtungen auf europäischer Ebene umzusetzen, gemäß ihrem Koalitionsabkommen, das besagt, dass „Luxemburg europäische Initiativen zur Stärkung der sozialen und ökologischen Verantwortung transnationaler Unternehmen beim Management ihrer Lieferketten unterstützt und sich auf europäischer Ebene für eine verbindliche und wirksame Gesetzgebung einsetzen wird.“

Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht betont die Notwendigkeit, sowohl auf

nationaler als auch auf europäischer Ebene zu handeln, da beide sich ergänzen. Um wirksame Regeln zu haben, die in den verschiedenen EU-Ländern funktionieren, muss das Thema sowohl innerhalb der europäischen Institutionen als auch in den Mitgliedsstaaten untersucht werden.

Wachsende Unterstützung auf internationaler und nationaler Ebene

Auf internationaler Ebene wird die Notwendigkeit von verbindlichen Regeln von allen Beteiligten zunehmend anerkannt. So haben sich bereits rund 30 große Unternehmen für eine verbindliche Sorgfaltspflicht ausgesprochen. Dazu gehören u.a. IKEA, Danone und Rabobank. Im Mai 2019 haben die Niederlande ein Gesetz zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf Kinderarbeit verabschiedet.

In Luxemburg fordert die „Commission consultative des droits de l'Homme“ („beratende Kommission für Menschenrechte“) die Regierung dazu auf, „ein Gesetz auszuarbeiten, das die Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte verbindlich macht“. ♦

Luxemburg ist Kandidat für einen Sitz im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen

Finnland kandidiert, wie auch Luxemburg, für einen Sitz im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen. Die finnische Regierung hat in ihrem Koalitionsabkommen die Einführung eines Gesetzes zu Menschenrechten und einer Sorgfaltspflicht in den Unternehmen vorgesehen. In diesem Zusammenhang wurde bereits ein öffentlicher Konsultationsprozess organisiert. Damit seine Kandidatur für einen Sitz im UN-Menschenrechtsrat im Jahr 2022 kohärent ist, sollte Luxemburg zu den ersten gehören, die den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Aktivitäten durch die Verabschiedung nationaler Gesetze garantieren. Eine solche Gesetzgebung würde es Luxemburg auch ermöglichen, Regeln zu erlassen, die an den nationalen wirtschaftlichen Kontext angepasst sind. Wenn Luxemburg eine wirksame Gesetzgebung auf nationaler Ebene einführt, würde es auch zur Entwicklung einer ambitionierten Regulierung auf europäischer Ebene beitragen. Ein solcher Ansatz könnte die Kohärenz der luxemburgischen Kandidatur für einen Sitz im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen nur stärken.

Eine breite Mehrheit der Bevölkerung ist für ein nationales Gesetz zur Sorgfaltspflicht

Laut einer rezenten repräsentativen Umfrage, die TNS Ilres im Auftrag der Initiative für eine Sorgfaltspflicht durchgeführt hat, befürworten 92 % der Einwohner die Idee, ein nationales Gesetz einzuführen, das Unternehmen mit Sitz in Luxemburg verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Menschenrechtsverletzungen in ihren Lieferketten zu verhindern. Es ist wichtig, dass die für dieses Dossier verantwortlichen politischen Verantwortlichen aktiv werden: ein klarer Handlungsauftrag für Minister Jean Asselborn.

Es ist überaus bemerkenswert, dass sich eine große Mehrheit für eine solche Gesetzgebung ausspricht. Darüber hinaus unterstützten Abgeordnete aller in der Abgeordnetenkammer vertretenen politischen Parteien die Einführung eines nationalen Gesetzes während der symbolischen Aktion am 11. November 2020, die von der Initiative für eine Sorgfaltspflicht organisiert wurde. Eine Blockadehaltung gegenüber einem entsprechenden Gesetz hinsichtlich des Respekts der Menschenrechte in den Lieferketten riskiert, dem Willen einer Mehrheit der Bevölkerung zu widersprechen.

Auch in Bezug auf die Frage zur Umwelt sind die Ergebnisse eindeutig: 93 % der Befragten wollen Umweltaspekte in ein solches Gesetz aufnehmen, um so Umweltschäden mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu vermeiden.

Darüber hinaus sind 85 % der Befragten der Ansicht, dass Personen, deren Menschenrechte im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Unternehmen mit Sitz in Luxemburg schwerwiegend verletzt werden, die Möglichkeit haben sollten, vor luxemburgischen Gerichten entsprechende Entschädigungen einzuklagen.

Auch in Sachen Transparenz bei der nationalen Gesetzgebung zu Menschenrechte und Mineralien in Konfliktgebieten sind die Zahlen klar. Bei der Gewinnung dieser Mineralien, die in Tablets, Smartphones usw. verwendet werden, sind auch zahlreiche Fälle von Menschenrechtsverletzungen und die Finanzierung bewaffneter Milizgruppen bekannt. ◊

Die detaillierten Ergebnisse der Studie finden Sie auf der Website der Initiative für eine Sorgfaltspflicht: initiative-devoirdevigilance.org



Die Covid-19-Krise: Eine Gelegenheit, die Transition einzuleiten

„Die Covid-19-Krise bietet auch Chancen.“ Wenn diese Aussage nicht eine Plattitüde bleiben soll, muss auch klargestellt werden: Welche Chancen und für wen? Überall werden staatliche Hilfen in Anspruch genommen und teilweise unvorstellbare Summen zur Unterstützung der Wirtschaft mobilisiert.

Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht ist zwar der Ansicht, dass es wichtig ist, Unternehmen in Schwierigkeiten zu unterstützen, insbesondere KMU (Kleine und Mittlere Unternehmen), die in Krisenzeiten im Allgemeinen anfälliger sind, aber sie ist auch der Meinung, dass finanzielle Unterstützung oder Rettungsaktionen für Unternehmen mit einer klaren Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte einhergehen sollten. Diese Erwartung wurde auch von der „United Nations Working Group on Business and Human Rights“ formuliert. In der Tat hatten die Auswirkungen der Covid-19-Krise in einigen Wertschöpfungsketten bereits dramatische Folgen für die Menschenrechte der betroffenen Arbeiter und Gemeinschaften.

Das Thema unternehmerische Resilienz ist nicht auf einfache Fragen der Digitalisierung oder der Logistik zu reduzieren, wie uns einige Wirtschaftsakteure glauben machen wollen. Die Fragilität von Wertschöpfungsketten hat auch eine menschliche Dimension, die berücksichtigt werden muss. Eine globalisierte Wirtschaft wie die

luxemburgische muss diese Überlegungen ebenfalls berücksichtigen, zumal Luxemburg sich für einen Sitz im Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen für 2022 bewirbt.

Wir müssen die Herausforderungen der menschenrechtlichen Wachsamkeitspflicht entlang unserer Wertschöpfungsketten in den Plänen zur wirtschaftlichen Erholung berücksichtigen. Wir brauchen einen „Fit 4 Human Rights“-Ansatz. Wir dürfen die Gelegenheit nicht verpassen, staatliche Beihilfen und bestimmte Erleichterungen an Bedingungen zu knüpfen, die darauf abzielen, eine wirkliche Veränderung bei der Achtung der Menschenrechte im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Aktivitäten herbeizuführen. In der Tat erwartet die Regierung in jedem Fall „volle Achtung der Menschenrechte von Seiten der Unternehmen“. Im Rahmen einer Transition, die nach der Covid-19-Krise eingeleitet werden soll, sollten Bedingungen in Verbindung mit den UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte nicht nur für Unternehmen des Privatsektors, sondern auch für Unternehmen, die dem Staat gehören oder an denen der Staat beteiligt ist, sowie für Einrichtungen, die Unternehmen den Zugang zu ausländischen Märkten erleichtern, eingeführt werden. In der Tat muss der Staat die auf der Ebene „seiner“ Unternehmen und Einrichtungen einzugehenden Verpflichtungen entsprechend den Erwartungen der UN-Leitlinien weiter konkretisieren, um seiner Vorbildfunktion gerecht zu werden.

Jetzt mit einer Transitions- und Transformationsphase „Fit 4 Human Rights“ zu beginnen, würde es luxemburgischen Unternehmen unter anderem ermöglichen, sich auf die zukünftige Gesetzgebung zur Wachsamkeitspflicht vorzubereiten.

Unternehmen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des Staates befinden oder an denen der Staat eine Minderheitsbeteiligung hat

Im Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Aufschwung fordert die Initiative für eine Sorgfaltspflicht die Anwendung (laut den Prinzipien der UN-Leitlinien) von stärkeren Maßnahmen zur Ausübung des Menschenrechtsschutzes für staatliche und staatlich kontrollierte Unternehmen, „einschließlich, dort wo angemessen, durch die Forderung der Ausübung der Sorgfaltspflicht bezüglich der Einhaltung von Menschenrechten“.

Diese Vorbildfunktion sollte von staatlichen Unternehmen durch einen sektoralen Ansatz in Übereinstimmung mit den entsprechenden OECD-Leitsätzen umgesetzt werden.

Bedingungen zur staatlichen Beihilfe für Privatunternehmen

Es ist legitim, die Verteilung öffentlicher Gelder an die Bedingung zu knüpfen, dass die Menschenrechte respektiert werden, um Unternehmen zur Einhaltung der UN-Leitlinien zu bewegen.

Der Staat sollte eine Reihe von Kriterien festlegen, um die Gewährung staatlicher

Beihilfen an den Nachweis des Engagements für die UN-Leitlinien zu knüpfen.

Zu diesem Zweck wird eine nicht vollständige Liste von möglichen Kriterien vorgeschlagen:

- Die Größe des Unternehmens in Bezug auf die Anzahl der Arbeitnehmer, nicht nur in Luxemburg, sondern weltweit (multinationale Unternehmen, wirtschaftliche und soziale Einheiten)
- Der nationale und/oder globale Umsatz (multinationale Unternehmen, wirtschaftliche und soziale Einheiten) – Der Betrag/die Höhe der gewährten oder zu erwartenden öffentlichen Beihilfen, unabhängig von der Form der Beihilfe (direkte Finanzhilfe, staatliches Darlehen usw.)
- Zugehörigkeit zu/aktiv in einem „gefährdeten“ Sektor

Außerdem sollte der Mechanismus für die Gewährung von Beihilfen sehr transparent gestaltet und ein Kontroll- und Überwachungsmechanismus eingerichtet werden.

„Office du Ducroire“ (ODL/Luxemburgische Export- und Kreditagentur)

Das Office du Ducroire muss über seinen „Projektanalyse“-Ansatz hinausgehen und die Verpflichtung des Unternehmens, das eine ODL-Unterstützung beantragt, auf die Richtlinien der Vereinten Nationen als Bedingung für die Inanspruchnahme seiner Einrichtungen berücksichtigen.

Business Partnership Facility

Die „Business Partnership Facility“ sollte die Verpflichtung zu den UN-Leitlinien nicht mehr „als Vorteil“, sondern als Bedingung für die Inanspruchnahme der BPF-Fazilität betrachten.

Fit 4 Resilience

Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht fordert, dass in die Begleitung von Unternehmen im Rahmen dieses Programms auch eine menschenrechtliche Perspektive integriert wird, damit diese die menschenrechtliche Wachsamkeitspflicht nach den UN-Leitlinien umsetzen.

Die Initiative für eine Sorgfaltspflicht, bestehend aus 17 zivilgesellschaftlichen Organisationen, ist bereit – auf nationaler Ebene – dazu beizutragen, gemeinsam mit wirtschaftlichen und politischen Akteuren, die sich für verantwortungsvolle und nachhaltige Wertschöpfungsketten einsetzen. ◊



Si vis pacem, cole justitiam

WENN DU FRIEDEN WILLST, PFLEGE DIE GERECHTIGKEIT

(Dieser lateinische Satz, der hier auch ins Deutsche übersetzt wurde, ist auf dem Grundstein des Gebäudes eingraviert, das ab 1926 die Internationale Arbeitsorganisation am Ufer des Genfer Sees beherbergte).

POST Luxembourg

1650 Mitarbeiter

Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband
(OGBL-Delegierte: 3/16)

Laufzeit: 3 Jahre (01.01.2021 – 31.12.2023)

Die beiden nationalen Gewerkschaften OGBL und LCGB, der Verband „Syndicat des P&T“ und die Direktion von POST Luxembourg haben am 14. Dezember ein Abkommen über die Erneuerung des Kollektivvertrags(KV) für die Arbeitnehmer bei Post Luxembourg unterzeichnet. Dieses Abkommen betrifft 1.300 Arbeitnehmer, die in den Privatstatus fallen. Es sichert auch die Abdeckung von 350 Staatsangestellten innerhalb von POST durch den Kollektivvertrag für Staatsangestellte ab. Das Abkommen betrifft nicht die öffentlichen Beamten und Angestellten, die für POST Luxembourg arbeiten.

Das Syndikat Öffentlicher Dienst OGBL/Landesverband möchte betonen, dass dieses Abkommen zwar in die richtige Richtung geht, was die Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen betrifft, dass aber dennoch Ungleichbehandlungen zwischen den verschiedenen Laufbahnen und den unterschiedlichen Statuten innerhalb von POST Luxembourg bestehen bleiben oder sogar zunehmen. Der OGBL bedauert, dass die beiden anderen Organisationen in diesem Punkt nachgegeben haben.

Während die Löhne seit 2013 zum Teil an Kriterien wie die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geknüpft war, wird der Lohn ab sofort um einen monatlichen Lohnzuschlag erhöht, der von einem undurchsichtigen und subjektiven Bewertungssystem x-beliebig je nach Arbeitnehmer abhängig ist. Dieser Lohnzuschlag kann bis zu 30 % eines Monatslohns betragen.

Die positiven Elemente dieses Abkommens sind:

- Die Verbesserung der Festlöhne.
- Die Garantie einer Erhöhung von mindestens 25 Euro für die unteren Laufbahnen und 50 Euro für die mittleren und oberen Laufbahnen im Rahmen des Übergangs zu den neuen Laufbahntabellen.
- Der Anteil des Festlohns ist im Vergleich zum Zuschlag in den unteren Laufbahnen höher.
- Die Zugangsvoraussetzungen für die oberen Laufbahnen sind festgelegt.
- Die Erhöhung des Essensgeldes auf 147,60 € und dann in einem Jahr auf 204 €.
- Die Zahlung einer Vertragsabschlussprämie.
- Die Einführung eines Zeitsparkontos.
- Regelungen für gleitende Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeiten für die Arbeitnehmer.
- Bestimmungen, die Telearbeit festlegen.
- Die Einführung eines Rechts auf Abschalten nach Feierabend.

Die negativen Elemente dieses Abkommens sind:

- Kein öffentlicher Status für die Arbeitnehmer, die vom neuen KV profitieren.
- Der Text des Kollektivvertrags (KV) enthält zu viele ungenaue Bestimmungen.
- Die Lohnbedingungen sind nach wie vor weit von denen der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (Beamte, Staatsangestellte) innerhalb von POST Luxembourg entfernt.
- Briefträger bleiben in Laufbahn B eingestuft, anstatt in Laufbahn C hochgestuft zu werden.
- Der Monatslohn setzt sich zusammen aus einem Festgehalt und einem variablen Lohnzuschlag.
- Der Lohnzuschlag wird durch ein Beurteilungsverfahren x-beliebig je nach Arbeitnehmer ermittelt.
- Klare Bestimmungen für die Zuschlagzahlungen fehlen.
- Klarere Regelungen zur Arbeitnehmerbeurteilung fehlen.
- Der Anteil des Zusatzlohns ist im Vergleich zum Festlohn in der mittleren und oberen Laufbahngruppe zu hoch.
- Die Zahlung des Essensgeldes wird nur über 11 Monate vorgenommen.
- Die Vertragsunterzeichnungsprämie ist für niedrigere Laufbahnen geringer.
- Das Fehlen eines vollen 13. Monats.
- Die niedrigeren Laufbahnen sind vom Jahresbonus ausgeschlossen.
- Der reduzierte Jahresbonus ist von der Bewertung abhängig.

Reinigungssektor: Treffen der letzten Chance und Aufruf zur Mobilisierung

Für den 11. März ist ein Treffen der letzten Chance im Rahmen der Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags im Reinigungssektor angesetzt. Die Verhandlungen laufen bereits seit über einem Jahr und befinden sich derzeit in einer Sackgasse. Bisher haben die Arbeitgeber die Forderungen der Gewerkschaften abgelehnt und nur ein Täuschungsmanöver bezüglich der Anwesenheitsprämie sowie einen Antrag auf Verlängerung des Kollektivvertrags um zwei Jahre ohne Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Löhne vorgelegt. Derzeit haben der OGBL als Mehrheitsgewerkschaft des Sektors und der LCGB eine Verlängerung bis zum 31. Dezember 2021 nicht abgelehnt. Allerdings können die Gewerkschaften nicht einfach zustimmen, eine Nullrunde zu unterschreiben, wissend, dass sich der Sektor in einer guten wirtschaftlichen Lage befindet.

Die Gewerkschaften forderten eine 2%ige Prämie und zwei zusätzliche Urlaubstage, die vom Verband der Reinigungsunternehmen (FEN) einfach nur abgelehnt wurden. Der OGBL bedauert, dass der Arbeitgeberverband den Sozialdialog kategorisch ablehnt! Die Gewerkschaften hatten bei der FEN einen Antrag auf ein „letztes Treffen“ gestellt und ihr eine Frist bis zum 15. Januar gesetzt, um zu antworten. Wenig überraschend und sich selbst treu bleibend, antwortete die FEN am späten Nachmittag des 15. Januar und lud die Gewerkschaften zu einem Treffen im März ein, wobei sie bereits klarstellte, dass sie an ihrem Vorschlag festhalten würde, d.h. eine zweijährige Kollektivvertragsverlängerung ohne Verbesserungen. Das OGBL-Syndikat Reinigung wird nicht akzeptieren, dass die FEN ihre Verpflichtung einfach dadurch erfüllt, dass sie bei den vom

Gesetzgeber vorgesehenen Treffen weiterhin einfach nur anwesend ist. Für den OGBL ist das unannehmbar! Es kommt nicht in Frage, einer derartigen Erpressung nachzugeben! Sollte es zu keinem zufriedenstellenden Ergebnis kommen, wird der OGBL auf alle ihm zur Verfügung stehenden gewerkschaftlichen Mittel zurückgreifen müssen, um seine legitimen Forderungen durchzusetzen. Deshalb wird der OGBL bereits am 11. März ab 13.15 Uhr eine Protestaktion vor den Räumlichkeiten der Handwerkervereinigung organisieren, wo das Treffen der letzten Chance stattfinden wird. Es ist an der Zeit, dem Wesentlichen mehr Wert zu geben! Mobilisieren wir uns, gemeinsam sind wir stärker! ◊

Gesundheitsberufe — Für mehr Mitbestimmung bei der Reform der Ausbildung!

Die Arbeitnehmer des luxemburgischen Gesundheits- und Pflegewesens lassen auch in Krisenzeiten keinen Patienten im Stich. Dies obwohl seit vielen Jahren Personalmangel besteht, was seitens des Syndikats Gesundheit und Sozialwesen des OGBL immer wieder thematisiert wurde. Bereits vor Jahren hat der OGBL, als größte organisierte Kraft der Arbeitnehmer des Gesundheits- und Sozialwesens, eine grundlegende Reform der Ausbildung der Gesundheitsberufe in Luxemburg gefordert und Vertreter sämtlicher Berufe zu diesem Thema in Arbeitsgruppen mobilisiert.

berücksichtigen. Es kann nicht sein, dass die Ausbildung aller Gesundheitsberufe reformiert werden soll ohne vorher eine komplette, objektive Expertise der Arbeitnehmer einbezogen zu haben.

Darüber hinaus kann die Reform der Ausbildung, neben einer generellen Wertschätzung der Pflegeberufe, durch dringend nötige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, sowie einer Aufwertung der Attributionen, nur eine von vielen zentralen Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Gesundheitsberufe sein.

Der OGBL begrüßt, dass der Staatsminister Xavier Bettel, angesichts der aktuellen Pandemie, den Personalmangel in den Krankenhäusern und Pflegeheimen zur Chefsache erklärt hat und somit dem Thema die längst überfällige, verdiente Aufmerksamkeit schenkt. Besser spät als nie.

Angesichts dessen, ist es absolut notwendig, die Vorbereitungsgespräche einer solchen Reform in einem konstruktiven Sozialdialog mit der größten national repräsentativen Gewerkschaft des Sektors zu führen. Das Syndikat Gesundheit und Sozialwesen des OGBL hat in diesem Zusammenhang in einem Brief an den Staatsminister mit Nachdruck darauf hingewiesen, dass die größte Organisation aller im Sektor arbeitenden Berufsgruppen in diese Gespräche eingezogen werden muss. ◊

Nichtsdestotrotz ist es unumgänglich eine solche Reform der Ausbildung kohärent zu gestalten und dabei die Realität aller im Sektor arbeitender Berufsgruppen zu

Taxireform: Priorität den Arbeitnehmern

Die Regierung hat eine neue Taxireform mit dem Ziel, die Preise zu senken und „den Sektor für neue Akteure zu öffnen“, angekündigt. Dabei will das Ministerium nach eigenen Angaben auf einen verstärkten Wettbewerb setzen, insbesondere durch die „Véhicules de Location avec Chauffeur“ (VLC / Mietwagen mit Fahrer). Das OGBL-Syndikat Straßenverkehr/ACAL begrüßt zwar das Ziel der Regulierung von VLCs, betont aber, dass die Priorität der Regierung darin bestehen sollte, Missbrauch und Ausbeutung in diesem Sektor zu verhindern, anstatt zu versuchen um jeden Preis, „neue Akteure“ in den Markt zu integrieren, was die sozialen Errungenschaften untergraben könnte. Der OGBL fordert den Entzug von Taxi- und VLC-Lizenzen von Unternehmen, die das Arbeitsrecht oder geltende Kollektivverträge nicht respektieren, die Anerkennung der Fahrerkarte als Qualifikation, die zu einem qualifizierten Mindestlohn berechtigt, einen entschlossenen Kampf gegen Scheinselbstständigkeit, „Uberisierung“ und Ausbeutung im Taxigewerbe und wendet sich gegen jede Reform, die ohne Beteiligung der repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene ausgearbeitet wird. ◊

ArcelorMittal: Tripartite-Abkommen unterzeichnet, 3000 Arbeitsplätze gesichert

Am 25. Januar 2021 unterzeichneten die Arbeitnehmervertreter, die Direktion von ArcelorMittal und die Regierungsvertreter die verschiedenen Dokumente zur Ratifizierung eines neuen Tripartite-Abkommens für den Stahlerzeugungsperimeter (Belval, Differdange, Dommeldange, Rodange, Verwaltung) und den Drahtziehperimeter (Bissen). Dieses Abkommen, das 5 Jahre (2021-2025) Laufzeit hat, sichert den Erhalt der Aktivitäten von ArcelorMittal in Luxemburg und der 3.000 Arbeitsplätze, die davon abhängen. Nach Angaben der Direktion von ArcelorMittal sind die sanitäre Krise und die Krise des Stahlsektors in Europa der Grund für den Restrukturierungsplan, der zum Abbau von mehr als 500 Arbeitsplätzen führt, um die Rentabilität der luxemburgischen Standorte zu verbessern. Heute beschäftigt ArcelorMittal mehr als 3.500 Mitarbeiter, will aber bis 2025 knapp weniger als 3.000 Mitarbeiter beschäftigen. Der OGBL wird sich niemals mit dem Stellenabbau zufrieden geben, er hat jedoch hat vollständige Unterstützungsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer erhalten. Letztere profitieren von den verschiedenen Möglichkeiten zum Beschäftigungserhalt. Gleichzeitig wurden Zusagen für die notwendigen Investitionen gemacht, um die Zukunft aller Standorte auch über das Jahr 2025 hinaus zu sichern. In diesen schwierigen und unsicheren Zeiten bringt dieses neue Abkommen, das im Einklang mit früheren Abkommen steht, bei denen der OGBL immer der Hauptakteur war, Stabilität und eine Verschnaufpause für alle betroffenen Arbeitnehmer.

Begleitmaßnahmen für die Arbeitnehmer

So werden etwa 200 Arbeitnehmer, die 1964 oder früher geboren sind, in den Vorruhestand gehen können. Diese Maßnahme hat zur Wirkung, die Konsequenzen der Umstrukturierung abzumildern. Für die kommenden Jahre wird jeweils eine Neubewertung durchgeführt, um den Bedarf an zusätzlichen Vorruhestandsre-



gelungen abzuschätzen, unter Bedingung der Zustimmung der Behörden. Die 300 Arbeitnehmer, deren Stellen gestrichen werden, werden der neuen Wiedereingliederungseinheit („cellule de reclassement“/CDR) zugewiesen. So können sie von verschiedenen Instrumenten profitieren, die darauf abzielen, sie weiterhin zu beschäftigen: Kurzarbeit, Probezeit auf einer neuen Stelle, vorübergehendes Überlassenvon Arbeitskräften, Außenaufträge, Schulungen usw. Das Ziel der CDR ist es, ihnen einen neuen und dauerhaften Arbeitsplatz zu bieten. Auch die Lohngarantien wurden für die Dauer des Abkommens verlängert. Trotz der dadurch wegfallenden 500 Arbeitsplätze erhielt der OGBL eine Arbeitsplatzgarantie für alle Arbeitnehmer. Es wird also weder Sozialplan noch Entlassungen geben. Die Arbeitnehmervertreter werden auch die Verwaltung der CDR begleiten, damit es seiner Aufgabe gerecht wird.

Heute investieren, um die Zukunft der luxemburgischen Stahlindustrie zu sichern

Neben der Arbeitsplatzgarantie und dem Erhalt sämtlicher Standorte, forderte der OGBL Investitionen von der ArcelorMittal-Gruppe, um die Zukunft der Luxemburger Standorte zu sichern. Im aktuellen Kontext reicht es nicht aus, die negativen Auswirkungen dieser Umstrukturierung zu begleiten, sondern es ist auch notwendig, die Aufrechterhaltung der Produktionsmittel und die Entwicklung neuer Projekte und Produkte zu gewährleisten, die eine Zukunft für die Aktivitäten des Unter-

nehmens sichern. Ein Finanzrahmen von mindestens 165 Mio. EUR und maximal 205 Mio. EUR wurde somit dank des OGBL gesichert. Sollte die Direktion von ArcelorMittal ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, so ist das Unternehmen verpflichtet, einen Teil der erhaltenen Beihilfe zurückzuzahlen. Diese von der Regierung geteilte und verteidigte Position steht somit im Einklang mit der nationalen OGBL-Forderung, Unternehmen, die öffentliche Beihilfen erhalten, für Verstöße gegen Verpflichtungen verantwortlich und rechenschaftspflichtig zu machen.

Der OGBL verteidigt die Interessen der Arbeitnehmer

Dank des Handelns und des Engagements der Vertreter der luxemburgischen Regierung wurden die notwendigen Schutzmaßnahmen getroffen, aber die Personalvertreter müssen während der gesamten Laufzeit des Abkommens im Rahmen des Sozialdialogs weiterhin alle Änderungen und Umwandlungen begleiten. Der OGBL wird sicherstellen, dass alle eingegangenen Verpflichtungen erfüllt werden, wobei die Interessen und Rechte der Arbeitnehmer respektiert werden. Die Unterstützung und Überwachung des Tripartite-Abkommens durch den OGBL erfolgt unter voller Berücksichtigung der Arbeits- und Lohnbedingungen sämtlicher Arbeitnehmer von ArcelorMittal. Gesundheit und Sicherheit werden wesentliche Elemente des Ansatzes sein, um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz für alle während der kommenden Veränderungen und Mutationen zu gewährleisten. ◊

Sozialplan bei Catella: Ja zur Verlängerung des Sozialplans, nein zur Verschlechterung der initialen Bedingungen für die verbleibenden Arbeitnehmer

OGBL und LCGB haben einer Verlängerung des Sozialplans der Catella Bank um weitere 24 Monate nicht zugestimmt, da sie eine erhebliche Verschlechterung der Rechte der Arbeitnehmer im Vergleich zum ursprünglichen Sozialplan darstellt. Als sich die Personalvertreter vor etwa sechs Monaten an die Gewerkschaften wandten, verpflichteten sich der OGBL und der LCGB, dass im Falle einer Verlängerung des Sozialplans alle Mitarbeiter Zugang zu den vollständigen Bedingungen des Sozialplans erhalten würden. Für die Arbeitnehmer, die die Bank abwickeln sollen, ist es zwingend erforderlich, dass alle Bedingungen des Sozialplans auf sie anwendbar sind, wenn sie während der Laufzeit des Sozialplans eine neue Stelle antreten. Unter keinen Umständen kann hingenommen

werden, dass die betroffenen Arbeitnehmer zur Kündigung gezwungen werden und damit ihren gesamten Schutz durch den Sozialplan verlieren. Es versteht sich von selbst, dass eine solche Situation inakzeptabel ist und die Rechte der betroffenen Mitarbeiter verletzt. Das ist genau der Grund, warum der OGBL und der LCGB sich weigerten, diese Erweiterung des ursprünglichen Sozialplans zu unterzeichnen. Um eine Zustimmung der Gewerkschaften voraussetzen zu können, müssen diese Bedingungen selbstverständlich erfüllt sein. Außerdem ist zu beachten, dass diese Bedingungen im Finanzsektor üblich sind. Die Aleba, die für sich in Anspruch nimmt, die führende Gewerkschaft im Finanzsektor zu sein, sollte sich dieser Praxis voll und ganz bewusst sein, insbesondere wenn es um

Bankschließungen geht, denn diese führen kurz- und mittelfristig zum Verlust von Arbeitsplätzen für alle Arbeitnehmer. Leider hat die Aleba es aufgegeben, bessere Bedingungen für die Arbeitnehmer auszuhandeln und hat sich mit der bloßen Verlängerung des Sozialplans abgefunden. Als verantwortlich handelnde Gewerkschaften bedauern der OGBL und der LCGB diesen Schritt, da sie wissen, dass die im Rahmen des ursprünglichen Sozialplans ausgehandelten Abgangsbedingungen nicht mehr eingehalten werden. Außerdem stellt diese Aktion einen Präzedenzfall dar, der negative Folgen für den gesamten Finanzsektor haben wird. ◊

Verlängerung des Sozialplans bei RBC

Der OGBL und der LCGB informieren, dass für die Arbeitnehmer der kanadischen Bank RBC am 22. Januar 2021 eine Vereinbarung über die Verlängerung des am 13. Dezember 2019 unterzeichneten Sozialplans getroffen wurde. RBC Luxemburg, die derzeit 1.000 Arbeitnehmer in Luxemburg beschäftigt, hatte aufgrund von Verzögerungen im Restrukturierungsplan der Bank die Verlängerung des am 31. Januar 2021 auslaufenden Sozialplans für 43 Mitarbeiter beantragt. Nach zahlreichen Gesprächen zwischen der Direktion und den Gewerkschaften wurde schließlich eine Vereinbarung über die Verlängerung

des Sozialplans bei RBC im Interesse der 43 betroffenen Arbeitnehmer getroffen. Um eine faire Behandlung zu gewährleisten und die betroffenen Arbeitnehmer nicht im Stich zu lassen, forderten OGBL und LCGB gemeinsam, dass die Arbeitnehmer, die vor der Bekanntgabe ihrer Entlassung eine neue Beschäftigung gefunden hätten, Anspruch auf 100 % der gesetzlichen und außergesetzlichen finanziellen Abfindung des Sozialplans haben sollten. Dank der Ausdauer von OGBL und LCGB akzeptierte die Direktion von RBC die Forderung, was zur Unterzeichnung der Verlängerung des Sozialplans bis zum 30. April 2021 führte. ◊

Private Sicherheitsdienste: Reform in Sicht

Der OGBL reagierte schnell, nachdem er mit großer Überraschung erfahren hatte, dass der gesetzliche Rahmen für private Sicherheits- und Bewachungsunternehmen überarbeitet werden sollte, und dass die Justizministerin sich bereits mit dem Arbeitgeberverband des Sektors über die Notwendigkeit geeinigt hatte, bestimmte Punkte in der bestehenden Gesetzgebung zu klären.

Der OGBL forderte daher umgehend ein Dringlichkeitstreffen mit der Justizministerin und betonte, dass eine Reform des gesetzlichen Rahmens für Sicherheitstätigkeiten unter keinen Umständen ohne vorherige Einbeziehung und Konsultation der repräsentativen Gewerkschaften auf nationaler Ebene durchgeführt werden kann und darf. Dieses Treffen ist nun für den 12. Februar geplant. Das private Sicherheits- und Bewachungsgewerbe ist ein Sektor, der der Anerkennung bedarf, da er zu niedrige Löhne bietet, zu denen noch besonders schwierige Arbeitsbedingungen aufgrund der übermäßigen Flexibilität hinzukommen, die den Arbeitnehmern von ihren Arbeitgebern aufgezwungen wird. ◊

Galleries Lafayette: Der OGBL gewinnt die ersten Sozialwahlen

Die Galleries Lafayette öffneten im November 2019 ihre Türen in Luxemburg, und am 12. Januar 2021 fanden dort die ersten Sozialwahlen zur Wahl einer Personaldelegation statt. Die Kandidaten und Kandidatinnen des OGBL gewannen bei dieser Gelegenheit alle Sitze – effektive und stellvertretende Personalvertreter – in der

Personaldelegation. Mit diesem Wahlsieg stärkt der OGBL einmal mehr seine Position als Gewerkschaft mit einer bedeutenden Mehrheit im Handelssektor im Allgemeinen und hier speziell im Modesektor. Die Galleries Lafayette beschäftigen heute etwa 80 Arbeitnehmer in Luxemburg. ◊

H&M: Die Direktion greift den Kollektivvertrag ihres Personals an

Anfang Dezember beschloss die Direktion von H&M einseitig, die Auszahlung eines Teils der Jahresendprämie an die Arbeitnehmer auszusetzen, obwohl dies im Kollektivvertrag (KV) der Unternehmensgruppe vorgesehen ist.

Der KV sieht zwar eine Reihe von Situationen vor, in denen diese Prämie gekürzt werden kann, aber Kurzarbeit, die hier von der Direktion als Grund angegeben wird, gehört nicht dazu.

Ohne vorherige Rücksprache hat die Direktion von H&M deshalb beschlossen, einen Teil der Jahresendprämie zu streichen, der den zwei Monaten Kurzarbeit entspricht, die durch den Lockdown zwischen März und Mai verursacht wurden.

Diese einseitige Entscheidung, die von der Direktion nach Intervention des OGBL bestätigt wurde, stellt nicht nur einen Verstoß gegen die Bestimmungen des zwischen dem OGBL und der Direktion aus-

gehandelten und unterzeichneten KV für die Arbeitnehmer von H&M dar, sondern ist auch ein Angriff auf die gewerkschaftlichen Verhandlungsrechte. Der OGBL und das Personal von H&M nehmen diesen Angriff unter keinen Umständen hin und haben beschlossen, alle ihnen zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchsetzung des Kollektivvertrags einzusetzen. Eine erste Protestaktion wurde bereits am 19. Dezember vor dem H&M-Geschäft in der Grand Rue in Luxemburg-Stadt organisiert. ◊



Unser Handel, unsere Arbeitsplätze – unsere Zukunft! Der vom OGBL vorgeschlagene „Zukunftsdësch Handel“ wird kommen

Eine Delegation des OGBL-Syndikats Handel traf sich am 11. Dezember per Videokonferenz mit dem Mittelstandsminister Lex Delles zu einem Meinungsaustausch im Rahmen seiner am 12. November gestarteten Kampagne „Unser Handel, unsere Arbeitsplätze – unsere Zukunft“.

Der Minister begrüßte sehr die Idee, einen „Zukunftsdësch Handel“ zu organisieren. Insbesondere kamen die OGBL-Vertreter und der Minister überein, dass das Ministerium nun schnellstmöglich den Aufbau

und die Organisation dieses „Zukunftsdëschs“ übernehmen wird.

Ziel des „Zukunftsdësch Handel“ sollte es sein, alle Akteure des Sektors an einen Tisch zu bringen, um eine Bestandsaufnahme zu machen und die anstehenden Herausforderungen zu diskutieren, insbesondere im Hinblick auf die sanitäre Krise, aber auch im Kontext der Digitalisierung und bezüglich der Problematik der hohen Gewerbemieten. Der Minister und die OGBL-Vertreter befassten sich auch einge-

hend mit den sechs zentralen Vorschlägen, die das OGBL-Syndikat Handel im Rahmen ihrer Kampagne für die Zukunft des Sektors macht. Zur Erinnerung: Die sechs wichtigsten Vorschläge des OGBL-Syndikats Handel sind: ein sektorieller Plan zum Beschäftigungserhalt, öffentliche Konsumgutscheine, ein dreijähriges Einfrieren der Gewerbemieten, ein Moratorium für neue Einkaufszentren, ein sektorieller Kollektivvertrag für kleine Geschäfte und klar geregelte Arbeitszeiten. ◊

Finanzsektor: Für qualitativ hochwertige Branchenkollektivverträge

Ein Virus kann ein anderes verbergen...

Das Phänomen der Digitalisierung ist im Finanzsektor nicht neu, und seine Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und -bedingungen oder sogar den Verlust oder die Schaffung von Arbeitsplätzen werden immer offensichtlicher.

Obwohl sich unser Sektor ständig weiterentwickelt, hat die Covid-19-Krise dennoch den Übergang zur Automatisierung beschleunigt, sowohl für die Unternehmen des Banken- und Versicherungssektors als auch für ihre 30.000 Arbeitnehmer. Unser Sektor steht vor einer kompletten Umgestaltung und die Arbeitnehmer müssen mit Umstrukturierungsprojekten rechnen. Für die Arbeitgeber dient das Coronavirus als Vorwand, um die Arbeit neu zu organisieren. Das neue Virus der totalen Verfügbarkeit der Arbeitnehmer breitet sich im gesamten Sektor aus und eine heftige Reaktion ist erforderlich.

Jetzt (oder nie) ist es an der Zeit, Präventivmaßnahmen auf sektoraler Ebene einzuführen.

Die Einführung der Digitalisierung und der richtige Einsatz digitaler Werkzeuge bringt viele wirtschaftliche und gesellschaftliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich, kann aber auch von beruflichen und rechtlichen Nachteilen begleitet sein.

Ganze Berufe verschwinden, während andere entstehen. Wir müssen uns auf mehr Massenentlassungen und mehr Sozialpläne einstellen. Präventive Maßnahmen

zur Sicherung von Arbeitsplätzen aktueller und zukünftiger Arbeitnehmer müssen Bestandteil des Kollektivvertrags sein. Es versteht sich von selbst, dass individuelle Ausbildungen zur Verbesserung der informativen Kenntnisse aller Arbeitnehmer, insbesondere derer, die bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit am schwächsten sind, zu einer zwingenden Notwendigkeit werden, damit sie effektiv arbeiten können.

Was sind die angemessenen Reaktionen, um jegliche Verletzung der Rechte und Arbeitsbedingungen von Bank- und Versicherungsangestellten zu vermeiden?

Die Antworten, um dieser neuen wirtschaftlichen und soziologischen Realität zu begegnen, sind kollektiv und beziehen sich auf den Sektor. Sie müssen im Rahmen der sektoriellen Kollektivverträge erbracht werden und konkrete Verbesserungen, sowohl quantitativer als auch qualitativer Art, herbeiführen.

Neben Bestimmungen zur Lohnhöhe und Lohnentwicklung müssen im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch qualitative Fragen der Arbeitszeit, der Arbeitsplatzsicherheit, der dominierenden Bedeutung der Ausbildung und des Wohlbefindens behandelt werden.

Der zunehmende Einsatz von digitalen Werkzeugen und Telearbeit hat zu einer Kultur der permanenten Verbindung und der konstanten Verfügbarkeit geführt, die sich nachteilig auf grundlegende Arbeitnehmerrechte und faire

Arbeitsbedingungen auswirken kann. Sie hat Auswirkungen auf die Entlohnung, die Begrenzung der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die körperliche und geistige Gesundheit sowie die Sicherheit und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz. Um positive Auswirkungen auf die Arbeitnehmer und ihre Arbeitsbedingungen zu haben, muss der digitale Umstieg von der Achtung bestehender Rechte geleitet sein.

Regelung über Kollektivvertrag

Die neuen Arbeitsformen des digitalen Zeitalters müssen fester Bestandteil der Branchenkollektivverträge für Banken und Versicherungen sein. Es ist Sache der Sozialpartner, über den Kollektivvertrag zu verhandeln:

- Arbeitsplatzsicherung
- gerechte Löhne
- Arbeitszeitbegrenzung
- Einsatz digitaler Werkzeuge
- Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Der Kollektivvertrag ist das am besten geeignete Instrument, um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln und vor allem den sozialen Frieden in der Branche zu gewährleisten.

Absicherung der Berufslaufbahn

Arbeitsplatzsicherheit vor allem, ein wesentliches Recht, das in den Branchenkollektivverträgen verankert werden muss:

- die Verpflichtung, vor wirtschaftlichen und Massenentlassungen einen Plan zum Beschäftigungserhalt aufzustellen: der Schutz der Arbeitsplätze muss Vorrang vor jeglichen wirtschaftlichen Überlegungen haben;
- die Einführung eines individuellen Rechts auf berufliche Weiterbildung, um jedem die Mittel und die Möglichkeit zu geben, sich neu zu positionieren, neue Fähigkeiten zu antizipieren und sich anzueignen oder vorhandene Fähigkeiten zu festigen;
- die Analyse und Identifizierung des zukünftigen Personalbedarfs für neue Berufe auf Sektorebene und die Organisation der Durchführung von qualifizierenden Ausbildungen im Sektor. Eine qualifizierende Ausbildung hat einen eindeutigen beruflichen Wert für alle Arbeitnehmer des Sektors.

Arbeitszeitorganisation

- die Einführung eines garantierten Rechts auf Abschalten für alle, um eine Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben zu gewährleisten, damit die Arbeit nicht auf das Privatleben übergreift
- Regulierung der Telearbeit: Festlegung von Grenzen und eines Rahmens für Telearbeit im Sektor mit Bezug auf die branchenübergreifende Telearbeitsvereinbarung
- Überwachung und Regulierung der Arbeitszeit: Kontrolle von Arbeitszeit und Überstunden
- sowie die Einführung eines 5-tägigen Sozial- oder Pflegeurlaubs.
- die Einrichtung von Zeitsparkonten
- eine flexible Arbeitszeitregelung



Wohlfühlen am Arbeitsplatz

die Einführung von neuen Rechten zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben:

- ein Recht auf freiwillige Teilzeitarbeit für einen bestimmten Zeitraum mit einem Recht auf Rückkehr zur Vollzeit
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben Vorrang; die Umsetzung einer präventiven betrieblichen Gesundheitspolitik in jedem Unternehmen

- die Wiedereinführung von garantierten jährlichen Lohnerhöhungen in der Lohn-tabelle

- die Gewährung von linearen Erhöhungen für alle Arbeitnehmer

- die Rücknahme der Lohnentwicklung auf Grundlage der Bewertung individueller Leistungen und der Verteilung kollektiver Gewinne an Eliten

- eine faire Umverteilung der Kapitalgewinne unter ALLEN Arbeitnehmern des Unternehmens

- die Einführung einer endgültigen Treueprämie (Juniprämie) im KV, ohne Bindung an die Laufzeit des KV. ◊

Entlohnung

- die Erhöhung der Einstiegsgehälter für 2021, 2022 und 2023
- die Einführung einer neuen Gruppe E für Führungskräfte



Véronique Eischen, Zentralsekretärin – **Angélique Lazzara-Vidic**, beigeordnete Zentralsekretärin
Sylvie Reuter, beigeordnete Zentralsekretärin – **Julie Franck**, beigeordnete Zentralsekretärin
 Syndikat Finance Sector

Unbeachtete Realitäten im Architektur- und Bauingenieurbereich

Die Berufe Architekt und Ingenieur erwecken im kollektiven Bewusstsein Bewunderung. Die Planung unserer gebauten Umwelt ist elementar für die nachhaltige Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. Hinter die Fassade schauend, wird schnell klar: die Arbeitsbedingungen von BauingenieurInnen und ArchitektInnen sind alles andere als rosig.

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie hat sich in den letzten Monaten über die schwierigen Bedingungen, die ArbeitnehmerInnen im Ingenieur- und Architektur-sektor antreffen, mit den verschiedenen AkteurInnen ausgetauscht. Niedrige Löhne, viele unbezahlte Überstunden, Stress und Druck, minimale Urlaubstage, bei denen es nicht einmal allen ermöglicht wird, sie wahr zu nehmen oder die nur zu vorgegebenen Momenten zu nehmen sind, stellen sich als weit verbreitet heraus.

Schlechte Bezahlung

Die Bezahlung im Sektor reflektiert in den Augen des OGBL in keiner Weise das mindestens 5-jährige Universitätsstudium, die große Verantwortung oder die Intensität des Arbeitsalltags. Viele ArbeitnehmerInnen steigen mit dem qualifizierten Mindestlohn ein und sehen diesen auch nach mehreren Jahren nicht groß gesteigert. Öfters kommt es auch vor, dass UniversitätsabgängerInnen zuerst ein unbezahltes oder unterbezahltes Praktikum angeboten wird, mit der Aussicht auf einen regulären Arbeitsplatz zu späterer Zeit. So kommt es zu Situationen, wo Personen erst nach einem Jahr zu einem unbefristeten Arbeitsvertrag kommen.

Die Schwierigkeiten, die junge Menschen ohnehin schon auf dem derzeitigen Wohnungsmarkt haben, werden durch befristete Arbeitsverträge noch verschärft. Diese unsicheren Verhältnisse in denen sich BerufsanfängerInnen wiederfinden verurteilt das Syndikat Dienstleistungen und Energie aufs schärfste. Viele Angestellte bemängeln, dass es an Lohntransparenz fehlt, oft ist nicht klar wie oder wann man zu einer Gehaltserhöhung kommen kann. Es fehlt vielen an Karriereperspektiven, in die sie sich hineinprojizieren können.

Kultur der Überstunden

Dass phasenweise Überstunden anfallen, z.B. wenn eine Abgabe bevorsteht, liegt in der Natur des Berufes. Wo es jedoch zu einem Problem wird, ist wenn diese Überstunden sich normalisieren und es quasi keine Woche ohne Überstunden gibt. Oft werden diese Überstunden nicht einmal erfasst. In manchen Büros werden nur bei bestimmten Ausnahmefällen, wenn es abends mal überdurchschnittlich lange dauert hier und da eine Stunde aufgeschrieben. In anderen Büros werden Stunden nach 19 Uhr nicht mehr vom Zähler verbucht. Dies führt zu einer chronischen Überarbeitung und hat gesundheitliche Folgen. Aus einer Studie vom europäischen Architects Council geht hervor, dass angestellte ArchitektInnen in Luxemburg im Schnitt 44,7 Stunden pro Woche arbeiten. Andere internationale Studien zeigen auf, dass um die 20 % der ArchitektInnen im Schnitt auf mehr als 49 Stunden-Wochen kommen. Darunter leidet natürlich die sogenannte „work-life balance“ und das bringt gesundheitliche Probleme wie Burnout und Depressionen mit sich.

In den meisten Büros gibt es lediglich die gesetzliche Mindestanzahl an freien Tagen. Doch auch die sind in der Praxis öfters nur auf dem Papier vorgesehen. Viele Angestellte erzählen davon wie sie ein schlechtes Gewissen vermittelt bekommen, wenn sie ihre Urlaubstage anfragen, weil es ungern gesehen wird, auf alle freien Tage zu bestehen und Anfragen lange unbeantwortet bleiben. Andere berichten, dass ihnen die Freistellung ungesetzmäßig und mit viel zu kurzer Vorlaufzeit zu bestimmten Tagen festgelegt werden.

Die meisten ArchitektInnen und IngenieurInnen legen große Begeisterung für ihre Arbeit an den Tag, jedoch macht sich durch Arbeitsbedingungen und die schlechte Bezahlung unter dem Strich eine gewisse Verzweiflung breit. Die mangelnden Perspektiven bringen viele Beschäftigte dazu sich selbst und ihre Arbeit als ungeschätzt oder gar abgewertet zu betrachten.

In den Dialog treten

Das Syndikat Dienstleistungen und Energie hat in den vergangenen Monaten Unterredungen mit unterschiedlichen AkteurInnen des Sektors angefragt. Die erste Besprechung fand im November mit dem OAI (Ordre des Architectes et Ingénieurs-conseils) statt. Aus ihrer Sicht bedauern sie die hohe Zahl an Krankmeldungen und die „Flucht“ vieler ArbeitnehmerInnen in den öffentlichen Sektor. Für den OGBL zeigen diese beiden Phänomene jedoch eindeutig auf schlechte Arbeitsbedingungen und Unterbezahlung hin. Die Architekten- und Bauingenieuskammer erklärt die niedrigen Löhne im Sektor mit niedrigen Jahresumsätzen von Architektur-



und Bauingenieurbetrieben. Das Syndikat Dienstleistungen und Energie kann sich hinter die Forderung des OAI stellen, dass die Umverteilung auf mehreren Ebenen stattfinden muss und nicht nur innerhalb der Betriebe selbst. Dass es nicht die Architektur- und Ingenieurfirmen sind, die an den exorbitanten Preisen am Wohnungsmarkt verdienen, wird durch diese Analyse klar. Es wird schnell sichtbar, dass die Wohnungsmarktkrise auch Auswirkungen auf den Sektor und die darin Beschäftigten hat. Die Personen, die die intellektuelle Arbeit zur Konzipierung unserer gebauten Umwelt aufbringen, sind nicht dementsprechend an den Gewinnen beteiligt und die Betroffenen sind sogar oft nicht in der Lage, die finanziellen Kosten einer Eigentumswohnung zu tragen.

Weitere Besprechungen fanden mit Vertretern der Universität Luxemburg (Bachelorstudiengang Bauingenieur und Masterstudiengang Architektur) statt. Es wurde klar, dass es trotz vielen Gemeinsamkeiten auch einige Unterschiede zwischen beiden Studien gibt. Beide Vertreter wünschen sich mehr Studierende aus Luxemburg im Studium und sehen eine Aufwertung des Berufs als verfolgenswert. Wenn über die Arbeitsbedingungen der heutigen ArbeitnehmerInnen diskutiert wird, dürfen die zukünftigen ArbeitnehmerInnen nicht vergessen werden. Denn schon im Studium werden lange Stunden auf den Projekten verbracht und die Studierenden schon daran gewöhnt, diese Kultur der normalisierten Überstunden zu verinnerlichen.

Eine Unterredung mit der Studierendenvertretung ANEIL, die sowohl Ingenieur- wie auch Architekturstudierende vertritt, war ein guter erster Begegnungspunkt. Die ANEIL zeigte sich interessiert daran in der Zukunft auch GewerkschaftsvertreterInnen auf ihre jährlich stattfindende Diskussionsrunde einzuladen und den Studierenden diesen Aspekt der Arbeitswelt näher zu bringen.

Erste Organisierungsschritte

Es ist zu bemerken, dass im Sektor viele Personen ihre Rechte nicht ausreichend kennen oder Schwierigkeiten haben, diese geltend zu machen. Es herrschen Unsicherheit und Unzufriedenheit unter den Beschäftigten. In der Vergangenheit gab es wenig Organisationsversuche im Sektor. Durch After-Work-Treffen, organisiert vom Syndikat Dienstleistungen und Energie, konnten sich einige ArbeitnehmerInnen in den letzten Monaten zusammenfinden um die Problematiken in ihrem

Online afterwork

Die monatlich stattfindenden After-Work-Treffen sollen einer ersten Kontaktaufnahme dienen und Beschäftigten aus dem Architektur- und Ingenieurbereich die Möglichkeit zur Organisation mit ArbeitskollegInnen bieten. Das nächste Treffen findet am 11. Februar um 19 Uhr statt. Interessierte Personen können über Email (mireille.folschette@ogbl.lu) Kontakt aufnehmen oder die Details auf den sozialen Netzwerken finden.

Beruf zu diskutieren und Lösungsansätze so wie Forderungen zu formulieren. Diese Treffen haben den TeilnehmerInnen aufgezeigt, dass die von ihnen genannten Probleme nicht nur sie persönlich treffen. Die Individualisierung ist eine große Hürde, die die Gewerkschaftsbewegung auch unter ArchitektInnen und IngenieurInnen antrifft und überwinden muss. Das OGBL-Syndikat Dienstleistungen und Energie erfreut sich über alle neuen Mitglieder. ◊




Michelle Cloos, Zentralsekretärin – **Julie Roden**, Zentralsekretärin – **Kevin Dechmann**, Beigeordneter Zentralsekretär – **Milena Steinmetzer**, Beigeordnete Zentralsekretärin
 Syndikat Dienstleistungen & Energie

GRÈVE DES FEMMES*

FRAESTREIK.LU

18.03.21



Fraestreik 2021

Die Forderungen der JIF-Plattform sind aktueller denn je! Die gerechte Aufteilung der Care-Arbeit bleibt das zentrale Ziel, das der Frauenstreik erreichen will.

In der heutigen Zeit, in der Frauen in der vordersten Reihe derer stehen, die sich unermüdlich für das Wohlergehen und die Gesundheit aller einsetzen, muss ihnen endlich durch starkes politisches Handeln Respekt und Anerkennung für diese Arbeit entgeggebracht werden:

DIE VERKÜRZUNG VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEITSZEIT!

Wir Frauen* wollen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ohne Lohneinbußen!

Damit:

- Die Kontrolle über die Lebenszeit zurückgewonnen werden kann und wir nicht länger einen doppelten Arbeitstag ertragen müssen, der beim Nachhausekommen beginnt.
- Unsere Partner in gleichem Maße an der kostenlosen Arbeit im Haus teilhaben.
- Widerstand geleistet wird gegen die Ausbeutung unserer bezahlten und unbezahlten Arbeit.
- Wir im Ruhestand nicht arm sind, wenn wir aufgehört haben zu arbeiten, damit wir uns besser um unsere Kinder kümmern können.

GERECHTE BEZAHLUNG!

Wir Frauen* wollen eine regelmäßige Erhöhung und nicht nur eine einmalige Anpassung des sozialen Mindestlohns.

Um:

- Der Armut zu entkommen.
- Unserer Arbeit und der Arbeit der Männer, die mit uns die unteren Lohntabellen teilen, eine bessere Wertschätzung und Anerkennung zu geben.
- Nicht als arme Rentnerin zu enden, nachdem wir unser ganzes Leben lang arme Arbeiterin waren.

Wir Frauen* wollen mehr Kontrolle, mehr Transparenz und mehr Vorbild und Anspruch vom Staat in Sachen Lohngleichheit. Damit:

- Der große Teil von Frauen geleisteter Arbeit, welcher nicht als echte Arbeit angesehen wird, bei der Entlohnung berücksichtigt wird.
- Eine Garantie für die Karriereentwicklung im öffentlichen und privaten Sektor geboten wird.

- Schluss ist mit der Unternehmenskultur der langen Arbeitszeiten und der nicht erfassten und unbezahlten Überstunden.

ELTERNCHAFT FÜR ALLE!

Wir Frauen* wollen den 10-tägigen „Vaterschaftsurlaub“ durch einen für alle zugänglichen 3-monatigen Geburtsurlaub auf Vollzeitbasis bei voller Bezahlung ersetzen. Damit:

- Alle Eltern, egal ob schwul, lesbisch, nicht-binär, trans- oder heterosexuell, gleichermaßen in die Erziehung und Betreuung des Kindes einbezogen werden können.
- Beim Zugang zum Geburtsurlaub alle Familienmodelle und alle Eltern, unabhängig von sozialem oder biologischem Geschlecht und sexueller Orientierung gleichbehandelt werden.
- Sich die gebärende Person erholen und für sich versorgen kann.
- Insbesondere Frauen in der Arbeitswelt nicht benachteiligt werden.
- Sich eine größere wirtschaftliche Gleichheit zwischen den Partner*innen durchsetzt.

ZUGANG ZU WOHNRAUM, OHNE DASS MAN PLEITE GEHT!

Wir Frauen* fordern, dass das Grundrecht auf Wohnen in der Verfassung garantiert wird und dass die Errichtung von bezahlbarem und menschenwürdigem Wohnraum zur Priorität der Regierung wird. Um:

- Einen gerechten Zugang zu bezahlbarem Wohnraum für alle ohne Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, sozialem oder zivilem Status, Anzahl der Kinder, Alter und Behinderung zu gewährleisten.
- Die Einhaltung internationaler Menschenrechtsgesetze bei allen Verfahren zur dauerhaften oder vorübergehenden Räumung von Einzelpersonen, Familien oder Gemeinschaften aus ihren Häusern durch die Gewährleistung von Notunterkünften sicherzustellen.
- Zwangsräumungen und Delogierungen in Zeiten wirtschaftlicher, humanitärer, sozialer, ökologischer und gesundheitlicher Krisen zu stoppen.

equality

OGBL

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: 17.00-18.30 Uhr auf Zoom

26.01.2021

Als Frau in einer Männerwelt kommunizieren

Schulung für Delegierte (nur Frauen)

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.

02.02.2021

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 Mitarbeiter Dich auf dieses Thema anspricht? Wie muss vorgegangen werden? Diese Schulung hilft Dir, auf solche Fragen besser vorbereitet zu sein.

09.02.2021

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.

16.02.2021

Frauen und Gewerkschaften: Unsere Geschichte kennen

Schulung für alle Delegierten

Frauen haben schon immer eine Schlüsselrolle im Kampf für bessere Arbeitsbedingungen und die Arbeiteremanzipation im Interesse aller gespielt. Diese Schulung ermöglicht es Dir, auf die Geschichte der Frauen in den Gewerkschaften zurückzublicken und die Gewerkschaftstradition, in die Dein Engagement eingebunden bist, besser zu verstehen

23.02.2021

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.

02.03.2021

Gesundheit der Frauen am Arbeitsplatz

Schulung für Delegierte (nur Frauen)

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
In der Mail müssen angegeben werden: Name und Vorname - Mandat innerhalb der Delegation - Betrieb - Titel der Schulung

„Alle Aktivitäten unserer Sektionen sind leider ausgesetzt“

Hier, auf dieser Seite, finden Sie normalerweise alle aktuellen Nachrichten der OGBL-Sektionen. Aber wie Sie feststellen können, ist diese Seite schon seit mehreren Monaten leer. In der Tat, aufgrund von Covid-19 sind alle Aktivitäten unserer Sektionen leider ausgesetzt.

Und glauben Sie uns, wir sind die Ersten, die es bedauern, dass unsere Gewerkschaftstreffen, die angenehmen Momente, die in der Regel auf unsere Demonstrationen folgen, die vielen Gespräche, die dort stattfinden, begleitet von Lachen und Freude, derzeit nicht stattfinden können.

Aber wir wissen auch, dass jeder Einzelne von uns gebraucht wird, um die Covid-19-Epidemie einzudämmen. Und dass wir, solange es keine wirksame Behandlung gibt und nicht alle geschützt sind, wir uns an das Leben mit diesem Virus anpassen müssen. Um die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen und die gefährdeten Personen zu schützen, ist es weiterhin wichtig, vorsichtig zu bleiben.

Wir hoffen, dass Sie gesund sind und bleiben werden. Und wir hoffen, dass wir Sie so bald wie möglich wiedersehen!

*Romance Scheuer,
Zentralsekretärin,
Verantwortliche
für die OGBL-Sektionen*



Haben Sie Probleme beim Ausfüllen Ihrer Steuererklärung?



Anita Rola ist innerhalb des Informations- und Beratungsdienst des OGBL (SICA) für die Bearbeitung von Steuererklärungen zuständig. Und falls Sie es nicht wissen: Anita füllt eine Steuererklärung so schnell aus, wie sie eine Schachtel Schokolade leert.

Das Ausfüllen Ihrer Steuererklärung ist nicht immer einfach. Deshalb bietet der OGBL seinen Mitgliedern einen kostenlosen Service zum Ausfüllen ihrer Steuererklärung an. Aber mal ganz nebenbei: Wer muss überhaupt eine Steuererklärung ausfüllen? Wer kann es tun? Bis wann muss sie bei der Verwaltung eingereicht werden? Und was muss ein Mitglied tun, damit der OGBL seine Steuererklärung ausfüllen kann? Hier sind einige Fragen, die Anita Rola beantwortet.

Zu Beginn, Anita, muss ich in Luxemburg eine Steuererklärung abgeben?

Also nein, nicht jeder muss es machen. Es gibt jedoch einige Fälle, in denen es tatsächlich eine Pflicht ist. Eine Steuererklärung ist zum Beispiel Pflicht, wenn Sie ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von mehr als 100.000 Euro haben. Die Pflicht besteht auch für Personen, die mehrere Gehälter oder Renten kombinieren, wenn in Klasse 1 oder 2 das Jahreseinkommen 36.000 Euro übersteigt; oder wenn in Klasse 1A das Einkommen 30.000 Euro übersteigt. Das Ausfüllen einer Steuererklärung ist auch für Personen verpflichtend, deren Einkünfte nicht dem Steuerabzug unterliegen. Dies gilt auch für die freien Berufe und für Tantiemen, wenn Sie z. B. Mitglied eines Verwaltungs-

rats sind. Dies gilt auch für Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung sowie für Gehaltszahlungen ausländischer Arbeitgeber oder Renten ausländischer Pensionsfonds. Technischer ausgedrückt: Verheiratete Personen, von denen einer der Ehegatten ein ansässiger Steuerzahler ist und der andere eine Person, die nicht in Luxemburg wohnt, sich aber für eine gemeinsame Besteuerung entschieden hat, müssen ebenfalls eine Steuererklärung in Luxemburg ausfüllen und der Ehegatte, der nicht ansässiger Steuerzahler ist, ist ebenfalls verpflichtet, sein Einkommen zu erklären. Schließlich sind auch Nichtgebietsansässige, die sich für die Gleichstellung mit in Luxemburg wohnhaften Personen mit einem Steuersatz entschieden haben, zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet. Es gibt noch einige Fälle, in denen es zwingend erforderlich ist, aber ich werde nicht ins Detail gehen. Es handelt sich dabei hauptsächlich um Kapitaleinkünfte und Boni-

Gibt es auch Fälle, in denen man, ohne dazu verpflichtet zu sein, dennoch eine Steuererklärung ausfüllen kann?

Ja, in drei Fällen. Erstens können Personen, die die Zinskosten für ein für ihren Hauptwohnsitz aufgenommenes Darlehen absetzen möchten, dies tun. Zweitens ist es auch für Einzelpersonen möglich, die gepacst sind und gemeinsam mit ihrem

Partner besteuert werden wollen. Dies ist nur mittels einer Steuererklärung (Klasse 2) möglich. Und schließlich ist es auch für verheiratete Personen möglich, bei denen einer der Ehepartner ein ansässiger Steuerzahler ist und der andere eine Person ist, die nicht in Luxemburg wohnt, und die sich für eine gemeinsame Besteuerung entscheiden. In diesem Fall muss der ansässige Steuerzahler jedoch 90 % des Haushaltseinkommens für das Steuerjahr verdienen.

Gilt alles, was Du gerade gesagt hast, außer natürlich den von Dir genannten Sonderfällen, sowohl für Anwohner als auch für Grenzgänger?

Absolut.

Bis wann kann man seine Steuererklärung beim Finanzamt einreichen?

In normalen Zeiten ist es ratsam, die Erklärung bis zum 31. März abzugeben – natürlich am 31. März des Jahres, das auf das Steuerjahr folgt, auf das sich die Erklärung bezieht. Zum Beispiel wird im Jahr 2021 die Steuererklärung für das Jahr 2020 eingereicht. Die Verwaltung toleriert jedoch eine Rückgabe bis Ende Oktober. Aber es ist besser, nicht bis dahin zu warten. Das ist in normalen Zeiten der Fall, denn wegen der Covid-19-Krise ist die Situation bei der Steuererklärung für das Jahr 2019 und das

Jahr 2020 ein wenig anders. Die Regierung hat in der Tat die Frist für diese zwei Jahre verlängert. So kann die Steuererklärung für 2019 noch bis zum 31. März dieses Jahres und die für 2020 ausnahmsweise bis zum 30. Juni abgegeben werden. Aber wie gesagt, das ist eine Ausnahme.

Wie viele Steuererklärungen von Mitgliedern bearbeitet der OGBL pro Jahr?

Im Durchschnitt werden jährlich zwischen 7.000 und 8.000 Steuererklärungen bearbeitet.

Was muss ein Mitglied tun, damit der OGBL seine Steuererklärung ausfüllt?

Ein Mitglied, das unseren Service in Anspruch nehmen möchte, muss unbedingt die ersten drei Seiten des von der Verwaltung zur Verfügung gestellten Formulars ausfüllen – oder sogar die vierte Seite, je nach Situation. Es muss dann alle notwendigen Dokumente zusammenstellen (Anmerkung der Redaktion: zu finden unter ogbl.lu/dokumente-steuern.pdf) und das Formular und die Dokumente abgeben, entweder physisch in einer unserer Filialen oder digital, indem er sie uns per E-Mail an impots@ogbl.lu schickt. Bitte beachten Sie, dass wir keine Termine für Steuererklärungen vergeben.

Dies ist wichtig zu wissen. Dann gibt es noch eine Reihe anderer Dinge, auf die das Mitglied achten sollte. Vergewissern Sie sich erstens, dass das Dossier, das Sie uns geben, vollständig ist. Dadurch wird u. a. Zeitverschwendung und das Versenden zusätzlicher Post vermieden. Zweitens sollten nur Kopien der notwendigen Dokumente an uns gesendet werden. Und drittens, wenn das Mitglied uns seine Datei per E-Mail schickt, ist es wichtig, dass es sie nur im PDF-Format an uns schickt.

Wie lange dauert es von dem Zeitpunkt, an dem ein Mitglied sein Dossier beim OGBL einreicht, bis zu dem Zeitpunkt, an dem er seine ausgefüllte Steuererklärung zurückerhält?

Es hängt sehr stark von der Jahreszeit ab, wann er sein Dossier bei uns einreicht. Sagen wir, dass es bis Ende Februar etwa zwei Wochen dauert. Danach wird es länger dauern, bis zu zwei oder sogar drei Monate.

Hast Du zum Abschluss vielleicht einen Ratschlag für unsere Mitglieder?

Ja, um die Erstellung der Steuererklärung zu erleichtern, empfehle ich unseren Mitgliedern dringend, zu Beginn des Jahres einen Umschlag vorzubereiten und darin nach und nach die verschiedenen Dokumente zu stecken, die sie erhalten und für ihre Steuererklärung benötigen werden. Dadurch wird vermieden, dass Sie sie später suchen müssen.

Die Liste aller für den OGBL nötigen Dokumente zum ausfüllen Ihrer Steuererklärung finden Sie unter: ogbl.lu/dokumente-steuern.pdf

Informations und Beratungsdienst – SICA

Bei weiteren Fragen oder speziellen Problemen beraten wir Sie gerne, bitte nutzen Sie dazu unser Kontaktformular unter contact.ogbl.lu

Steuerfreibeträge: zwei Neuerungen für 2021

Ab dem Steuerjahr 2021 wird die Steuerverwaltung die Freibeträge FFO (Pauschale für Anschaffungsausgaben) und FDS (Pauschale für Sonderausgaben) auf der Lohnsteuerkarte bestimmter Steuerzahler eintragen. Es handelt sich ausschließlich um die Steuerzahler, die nach einem Steuersatz besteuert werden und nicht nach der Tabelle, die diese Freibeträge bereits enthält.

Diese Steuerzahler müssen alle ab 2022 (d.h. für das Steuerjahr 2021) eine Steuererklärung abgeben, weil sie gleichgestellte Nicht-Gebietsansässige und/oder Steuerzahler sind, die sich für die individuelle Besteuerung entschieden haben.

Die betroffenen Steuerzahler brauchen die Registrierung dieser Freibeträge nicht zu beantragen, da die Verwaltung, die die Situation und die gewählte Besteuerungsmethode kennt, sie automatisch registrieren wird.

Was den gemeinsamen Freibetrag („abattement conjoint“/AC) betrifft, der eigentlich aus 3 Freibeträgen besteht, nämlich dem außerberuflichen Freibetrag (4500 €), dem Pauschalbetrag für die Anschaffungskosten für den Arbeitnehmer (540 €) und dem Pauschalbetrag für Sonderausgaben (480 €). So wird er jetzt für die betreffende Bevölkerung zwischen den beiden Ehegatten aufgeteilt, so dass jeder seine eigenen Pauschalbeträge von 540 € und 480 € hat und jeder Anspruch auf die Hälfte des außerberuflichen Freibetrags von 4500/2 = 2250 € hat. Der monatliche Betrag beträgt 2.250/12 = € 187,50.

Neue Broschüre: „Ich habe meinen Job verloren, was tun?“

Eine Person, die ihren Arbeitsplatz verliert, findet sich oft plötzlich in einer schwierigen und unsicheren Situation wieder. Es stellen sich viele Fragen, nicht nur zur Kündigung selbst, sondern auch zu den nächsten Schritten. Um die Arbeitnehmer zu informieren, hat der OGBL diese Broschüre mit dem Titel „Ich habe meinen Job verloren, was tun?“ ausgearbeitet.

Hier sind einige Fragen, die die Broschüre ausführlich beantwortet:

- Gibt es Schritte, die vor der Mitteilung einer Kündigung vorgenommen werden müssen?
- Welche Arten von Kündigungen gibt es?
- Was sind meine Rechte bezüglich einer Kündigung?
- Welche Schritte muss ich unternehmen, um Arbeitslosengeld zu erhalten?

Die Broschüre ist auf Französisch, Deutsch, Englisch und Portugiesisch auf der OGBL-Website verfügbar: ogbl.lu. ◊



Neue Sozialparameter gelten seit dem 1. Januar 2021

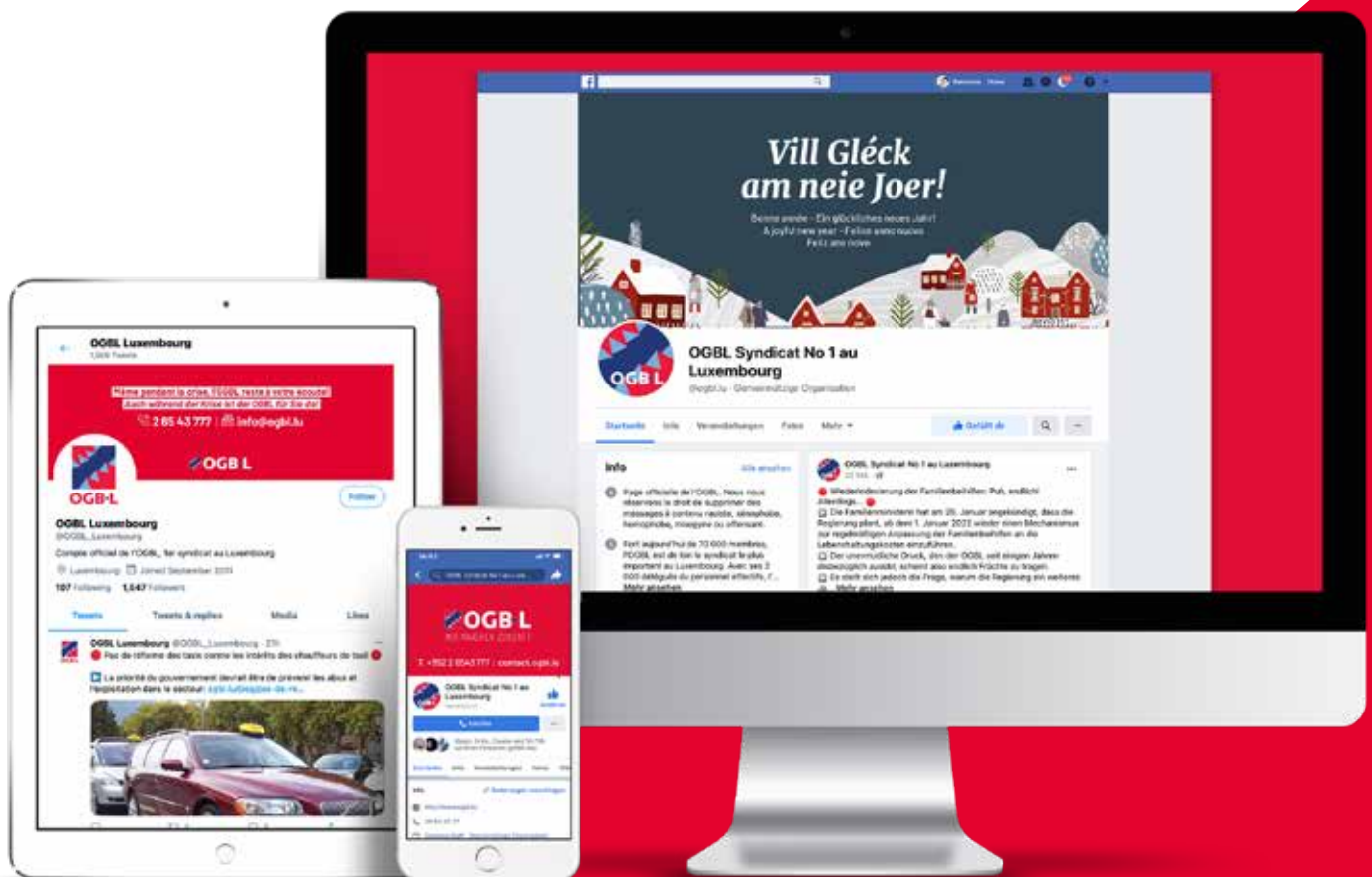
Mindestlohn, Krankenversicherung, Renten, Familienleistungen, Pflegeversicherung, REVIS und andere Sozialleistungen.

Informieren Sie sich über die neuen Sozialparameter, die seit dem 1. Januar 2021 in Luxemburg gelten. Online auf der OGBL-Website ogbl.lu unter der Rubrik: „Wissenswertes“ ◊

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



**Wir sind die
Wirtschaft!**