

01/2021

SOZIALE FORTSCHRÉTT



Editorial

Um eine wirtschaftliche und soziale Krise zu verhindern, ist Kompromissbereitschaft notwendig
S. 2

Mobbing

Zwei Opfer berichten über die Möglichkeiten betroffener Arbeitnehmer und die Pflichten des Arbeitgebers
S. 4

Kurzarbeit

Von den Sozialpartnern beschlossene Regelungen im Konjunkturausschuss für das I. Semester 2021
S. 15



Patrick DURY
Nationalpräsident
des LCGB

Engagement & Kompromissbereitschaft

“Das Jahr 2020 war von der schwersten Krise seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs geprägt. Die COVID-19-Pandemie hat zu einer beispiellosen Gesundheitskrise geführt, die die Art, wie wir leben und arbeiten, tiefgreifend verändert hat. Neue Hygieneregeln, das Tragen von Masken und die Abstandsregeln waren ein regelrechter Kulturschock für unser tägliches Leben.

Aber der Marathon ist noch lange nicht vorbei. Der Infektionsanstieg zu Beginn des Winters hat einen erneuten Teil-Lockdown erforderlich gemacht und zu Redaktionsschluss dieses Artikels war noch nicht klar, ob die erzeugten Effekte überzeugend genug sind, um zumindest eine teilweise Lockerung der Maßnahmen zu ermöglichen.

Wir dürfen nicht vergessen, dass die Reduktion der Infektionszahlen unerlässlich ist, für die Aufrechterhaltung unseres Gesundheitssystems, das derzeit von einer steigenden Patientenzahl überschwemmt zu werden droht und dessen Kapazität sowie Belastbarkeit auf eine harte Probe gestellt wird.

Wir dürfen auch nicht vergessen, dass die Zahl der Todesopfer durch SARS-CoV-2 extrem hoch ist und bei mehr als 500 Fällen liegt. Es versteht sich von selbst, dass wir alle in dieser aktuellen Situation Solidarität und Besonnenheit zeigen müssen, um uns überlegt und entschlossen vor der Ausbreitung des Coronavirus zu schützen.

Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen der Einschränkungen unserer Grundfreiheiten zur Eindämmung der Infektionen ließen nicht lange auf sich warten. Um eine soziale Krise zu vermeiden, wurden im Laufe des Jahres 2020 zahlreiche Maßnahmen ergriffen und somit der „Schaden“ begrenzt.

Um eine wirtschaftliche und soziale Krise zu verhindern, ist Kompromissbereitschaft notwendig

Die Regierung wägte dabei von Fall zu Fall die Lösungen ab. Den Diskussionen innerhalb der nationalen Tripartite gingen außerordentliche Sitzungen des Konjunkturausschusses voraus und die verschiedenen Institutionen des Sozialversicherungssystems, darunter vor allem die CNS, haben ihren Beitrag zu den nationalen Bemühungen, eine wirtschaftliche und soziale Krise zu verhindern, geleistet.

“So ist es der Regierung und den Sozialpartnern gelungen, auf die Gesundheitskrise zugeschnittene Kurzarbeit, spezifischen Urlaub aus familiären Gründen und beträchtliche staatliche Hilfen für Unternehmen, die aufgrund des Lockdowns oder eingeschränkter Aktivitäten in Schwierigkeiten geraten sind, einzurichten.“

All diese Maßnahmen waren effektiv und haben einen Anstieg der Arbeitslosigkeit und des sozialen Missstands verhindert.

Auch der Sozialdialog zwischen den Sozialpartnern wurde wieder erfolgreich aufgenommen. Die Verhandlung einer neuen Vereinbarung zur Telearbeit ist ein konkreter Beleg für diese Entwicklung.

Allerdings muss das gesundheitliche, wirtschaftliche und soziale Bild, das sich zu Beginn dieses neuen Jahres 2021 ergibt, differenziert analysiert werden.

Die Gesundheitskrise ist noch lange nicht überwunden und es werden noch erhebliche Anstrengungen vonnöten sein, bevor ein Ende in Sicht ist. Die Ankunft des ersten Impfstoffs Ende 2020 gibt aber Hoffnung. Wir haben jetzt eine wirksame „Waffe“, um das Virus und seine Auswirkungen auf unsere Gesundheit ein für alle Mal außer Gefecht zu setzen.

Doch die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen haben wir noch nicht überwunden.

Die Verteilung des Impfstoffs wird einige Zeit in Anspruch nehmen. Bis dahin werden uns die Maßnahmen zur Eindämmung und die daraus resultierenden wirtschaftlichen Auswirkungen noch bis weit ins Jahr 2021 begleiten.

Die verschiedenen Hilfen, wie z.B. Kurzarbeit, müssen daher unbedingt verlängert werden.

Die Regierung muss ihre Verantwortung wahrnehmen und für ein strukturierteres und transparenteres dreiparteiliches Vorgehen sorgen.

Unser Sozialmodell basiert weitgehend auf der Glaubwürdigkeit seiner Partner und auf gegenseitigem Vertrauen, um die notwendigen Mittel für den Erhalt von Arbeitsplätzen und der Existenzen der Mitarbeiter sowie ihrer Familien zu finden. In diesem Zusammenhang ist die jüngste Position der UEL gegen eine nationale Tripartite völlig unverständlich.

Wenn die Position der Arbeitgeber in Zukunft darin bestünde, „à la carte“ zu wählen, was ihnen gerade passt, und jegliche Verantwortung für ein nationales Engagement abzulehnen, wäre unser Modell des Sozialdialogs zum Scheitern verurteilt.

Seit Beginn der Gesundheitskrise hat der LCGB zwei Prioritäten verfolgt:

- der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien durch klare und präzise Sicherheitsregeln, die eine angemessene Arbeitsorganisation angesichts der Infektionsgefahr ermöglichen;
- die Sicherung der Arbeitnehmerexistenzen und ihrer Familien, insbesondere durch den Erhalt ihrer Kaufkraft und ihrer Arbeitsplätze.

“**Der LCGB ist auf allen Ebenen dem Sozialdialog verpflichtet. Er hat an den Verhandlungen der verschiedenen Maßnahmen mitgewirkt und begrüßt nachdrücklich die staatlichen Hilfen für Unternehmen in Schwierigkeiten.**“

Unter der Verantwortung und mit der Beteiligung des LCGB konnten viele Pläne zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ausgehandelt werden.

In diesem Zusammenhang möchte ich die Stahlindustrie und das Unternehmen Luxair nennen. Das Engagement und die Argumentation des LCGB ermöglichten es, mittels einer Wiedereingliederungseinheit und Vorruhestandsregelungen, Entlassungen zu vermeiden und die Lebensgrundlage der Arbeitnehmer im Personalüberhang in diesen beiden Vorzeigeunternehmen unserer Wirtschaft zu sichern.

Der LCGB hat sich durch Gespräche und Verhandlungen auf nationaler und sektorieller Ebene sowie vor Ort in den Unternehmen eingesetzt, um die Arbeitnehmer in einer sehr schwierigen Zeit zu unterstützen.

Die gleiche Verantwortung und Kompromissbereitschaft fordern wir heute von den Arbeitgebern und dies auf allen Ebenen. Diese Kompromissbereitschaft ist notwendig, um eine wirtschaftliche und soziale Krise zu verhindern.

Diese Kompromissbereitschaft ist auch notwendig, um den sozialen Frieden zu sichern. Unsere Wirtschaft konnte sich weiterentwickeln und Krisen wurden dank der Entscheidungen der nationalen Tripartite gemeistert.

Die Arbeitgeber sind nicht die „Opfer“ der Tripartite, sondern sind ebenso wie die Arbeitnehmer Nutznießer der von den drei Parteien geschlossenen Kompromisse.

INHALT

4	Dossier Mobbing
12	Aktuelles
22	Kollektivverträge
28	Unternehmen

A photograph of a woman in a light-colored sweater sitting at a desk in an office, covering her face with her hands in a gesture of distress or despair. In the background, a man in a light blue shirt is pointing towards a computer monitor. The scene is set in a modern office environment with wooden desks, computer monitors, and coffee cups. A large green circular graphic is overlaid on the image, containing the text 'Dossier Mobbing' in white, bold, sans-serif font, flanked by two white diagonal lines.

Dossier Mobbing



2019 stellte die Arbeitnehmerkammer (CSL) in ihrer Studie „Quality of work Index Luxembourg“ (QoW) fest, dass auch der luxemburgische Arbeitsmarkt nicht vom Mobbingphänomen verschont geblieben ist. Tatsächlich waren 2018 fast 2 von 20 Beschäftigten Mobbing am Arbeitsplatz ausgesetzt. Zu den am häufigsten zitierten Mobbingverhaltensweisen gehörten die Zuweisung völlig sinnloser Aufgaben, regelmäßige Kritik an der geleisteten Arbeit, Nichtbeachtung, Konflikte mit Kollegen oder mit dem Vorgesetzten und das Verspotten durch andere.

Mit einem Verbreitungsgrad von 18,1% liegt Luxemburg unter den europäischen Ländern an zweiter Stelle, hinter Frankreich und vor Irland. Die CSL konnte einerseits feststellen, dass „kein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erkennen ist“, andererseits aber junge Menschen unter 24 Jahren und Alleinstehende häufiger Opfer eines solchen Fehlverhaltens sind. Vor allem qualifizierte Arbeitsplätze in Industrie und Handwerk und im direkten Dienstleistungsbereich (Verkäufer, Handelsvertreter usw.) sind laut CSL von Mobbing betroffen.

Da Mobbing am Arbeitsplatz nach wie vor einer der Hauptfaktoren für beruflichen Stress ist, beschäftigen sich die folgenden Seiten mit den verschiedenen Formen der Belästigung, den Pflichten des Arbeitgebers und den Mitteln des Opfers.

SEITE 10

Erfahrungsberichte

Der Soziale Fortschritt sprach mit zwei Arbeitnehmerinnen in der Reinigungsbranche, die von ihren Vorgesetzten gemobbt wurden. Die Erfahrungsberichte von Claudia und Christiane (Namen von der Redaktion geändert) zeigen, wie wichtig es ist, sich zu informieren und sich gegen Mobbing zu wehren.



MOBBING

Mobbing ist ein wiederholtes, schuldhaftes Verhalten, dessen quälende, demütigende oder die Würde verletzende Art das Opfer bei der Ausführung seiner Arbeit beeinträchtigt

Gemäß der Vereinbarung der Tarifpartner vom 25. Juni 2009 über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, die durch die großherzogliche Verordnung vom 15. Dezember 2009 als allgemeinverbindlich erklärt wurde, spricht man von Mobbing, wenn eine unternehmenszugehörige Person sich gegenüber einem Arbeitnehmer oder Vorgesetzten wiederholt und vorsätzlich schuldhaft verhält, um zu bezwecken oder zu bewirken, dass:

- dessen Rechte oder Würde verletzt werden;
- dessen Arbeitsbedingungen oder berufliche Zukunft durch ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen, oder Beleidigungen gekennzeichnetes Um-

feld beeinträchtigt werden;

- dessen körperliche oder geistige Gesundheit beeinträchtigt werden.

Merkmale von Mobbing

Mobbing ist ein wiederholtes, schuldhaftes Verhalten, dessen quälende, demütigende oder die Würde verletzende Art die Person, gegen die es gerichtet ist, bei der Ausführung ihrer Arbeit beeinträchtigt. Eine einzelne Handlung kann daher im Allgemeinen nicht als Mobbing betrachtet werden.

Auch nicht identische Handlungen, die über eine gewisse Zeit wiederholt werden und die einerseits eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und andererseits eine

Verletzung der Würde eines oder mehrerer Arbeitnehmer(s) mit sich gebracht haben, stellen ein schuldhaftes Verhalten seitens des Arbeitgebers dar und weisen somit die Merkmale von Mobbing am Arbeitsplatz auf.

Im Allgemeinen wird zwischen 2 Formen von Mobbing unterschieden:

- das direkte Mobbing, durch das eine Person, der Täter, gezielt und willentlich gegen eine andere Person agiert und deren Würde verletzt;
- das von der Unternehmensleitung ausgehende Mobbing, das sich durch eine Organisationsform äußert, die aus dem Mobbing ein Management-Instrument macht, ohne dass dies anfangs zwangsläufig beab-



sichtigt war. Dies können kollektive Handlungen sein, die individuelle Auswirkungen haben, wie beispielsweise kontinuierlicher, missbräuchlicher und böswilliger Druck, welcher die Würde der betroffenen Personen verletzt.

Verantwortung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern normale und würdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, da er der alleinige Inhaber der Weisungs- und Organisationsbefugnis im Unternehmen ist. Der Arbeitgeber muss alle Maßnahmen ergreifen, um alle Formen von Mobbing in seiner Belegschaft zu vermeiden oder zu unterbinden.

Selbst wenn Mobbing nicht vom Arbeitgeber ausgeht, ist er als Unternehmensleiter haftbar, so dass es absolut in seinem Interesse liegt, Mobbingverhalten am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu bestrafen. Dies gilt ebenso, wenn Mobbing von einem anderen Arbeitnehmer oder vom Vorgesetzten des Opfers ausgeht.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, auf den Schutz seiner Angestellten vor Mobbing zu achten. Im Rahmen einer Präventionspolitik ist der Arbeitgeber verpflichtet, in Absprache mit den Personalvertretern Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Diese müssen sich an der Tätigkeit und Größe des Unternehmens orientieren und Folgendes umfassen:

- Information und Schulung der Arbeitnehmer und Führungskräfte zur Präventions- und Schutzpolitik gegen Mobbing am Arbeitsplatz;
- Ernennung eines kompetenten Ansprechpartners in Sachen Prävention und Schutz gegen Mobbing am Arbeitsplatz;
- Definition der Mittel und Verfahren, die den Opfern zur Verfügung stehen, um Hilfe zu erhalten.

Wenn der Arbeitgeber Mobbing feststellt oder einer seiner Arbeitnehmer ihm von Mobbinghandlungen berichtet, deren Opfer er oder ein anderer Arbeitnehmer ist, oder wenn derlei Handlungen dem Arbeitgeber von einem Arbeitnehmer, sei er betroffen oder nicht, einem Personalvertreter oder einer Gewerkschaft gemeldet werden, muss er den Sachverhalt untersuchen. Der Arbeitgeber muss in jedem Fall Maßnahmen ergreifen, um alle Formen von Mobbing zu unterbinden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, in Absprache mit den Personalvertretern ein schriftliches Verfahren zum Umgang mit Mobbingproblemen umzusetzen, dies auf Basis einer internen Bewertung und späteren Neubewertungen in Sachen Mobbing im Unternehmen. Dieses Verfahren muss folgende Maßnahmen umfassen:

- Hinweis, dass keine Form von Mobbing oder Gewalt im Unternehmen geduldet wird, und dass jeder dafür verantwortlich ist, dass dieser Grundsatz respektiert wird;
- Maßnahmen zur Prävention von Mobbing;
- Verfahren zum Umgang mit Mobbing und Gewalt;
- transparente Darstellung der Disziplinarmaßnahmen gegen Täter;
- Schutz des Opfers und der Zeugen von Mobbing oder Gewalt.

Rechte und Mittel des Opfers

Die Praxis zeigt, dass viele Mobbing-Opfer untätig bleiben. Eine passive Haltung löst das Problem jedoch nicht. Oftmals lassen sich die Opfer von ihrem Arzt krankschreiben. Längere Krankheit führt jedoch höchstwahrscheinlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, entweder auf Initiative des Arbeitgebers nach Ablauf des 26-wöchigen Kündigungsschutzes oder automatisch nach 78 Wochen Krankengeld.

Als Mobbing gilt:

- Ausgrenzung und Kommunikationsverweigerung;
- ungerechte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern;
- Missbrauch der Disziplinarbefugnis;
- Zurückhaltung von nützlichen Informationen;
- Diskreditierung bei Kollegen;
- Ableistung von zahllosen Überstunden;
- sukzessive Änderungen der Aufgaben.

Mobbing ist demnach weder mit einfachen Stresssituationen oder Sozialkonflikten am Arbeitsplatz noch mit der Kontroll- und Überwachungsbefugnis der Tätigkeiten des Personals durch den Arbeitgeber während der Arbeitszeit zu verwechseln.

Von Mobbing ist erst die Rede, wenn das Verhalten des Täters die Grenzen gewöhnlicher Sozialkonflikte am Arbeitsplatz überschreitet. Folgende Handlungen stellen kein Mobbing dar:

- zu Recht oder zu Unrecht vom Mitarbeiter als schlecht empfundene einfache Umstände in Verbindung mit den Notwendigkeiten und Zufällen des Geschäftslebens, die oft dazu führen, dass gewöhnliche Situationen infrage gestellt werden;
- Maßnahmen des Arbeitgebers, um bei Arbeitsunfähigkeit den Arbeitnehmer zu einem Kontrollbesuch durch seinen Vertrauensarzt untersuchen zu lassen;
- die normale Kontroll- und Kritikbefugnis, wenn ein Arbeitnehmer die ihm übertragenen Aufgaben nicht ordentlich ausgeführt hat.

Einem Mobbing-Opfer wird empfohlen, zunächst seine eigene Situation zu analysieren und, soweit möglich, Beweise für Mobbing-Handlungen zu sammeln. Das Opfer sollte dann Dritte konsultieren, entweder um das Mobbing formell zu melden oder zumindest um Rat darüber einzuholen, welche Schritte zu unternehmen sind.

Das Opfer kann sich an folgende Stellen wenden:

- seinen Vorgesetzten oder den Personalverantwortlichen;
- Personalvertreter, die bei Gesprächen mit dem Arbeitgeber assistieren oder vermitteln können;
- spezialisierte Organisationen, die zwar keine spezifischen Befugnisse haben, aber das Opfer durch ihre Erfahrung unterstützen können;
- der Arbeitsmediziner, der das Unternehmen kontaktieren und den Arbeitgeber bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes beraten kann;
- die Gewerbeaufsicht (ITM), die die Einhaltung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften im Unternehmen sicherstellt;
- eine Gewerkschaft oder einen Anwalt, der eine rechtliche Analyse des Problems vornimmt.

Rechtliche Schritte einleiten

Das Mobbingopfer kann rechtliche Schritte einleiten, um das Mobbing zu unterbinden und um Schadenersatz zu verlangen. Im Gegensatz zu sexueller Belästigung liegt bei einem Mobbingfall die Beweislast beim Opfer. Das Opfer muss daher das unrechtmäßige Verhalten des Arbeitgebers nachweisen, insbesondere durch:

- den Tatbestand des Mobbings (mit präzisen Sachverhalten und Daten);
- die Tatsache, dass der Arbeitgeber über dieses schuldhafte Verhalten unterrichtet war und nichts unternommen hat;
- den Schaden;
- den kausalen Zusammenhang zwischen dem Mobbing und dem erlittenen Schaden.

Dem Opfer wird außerdem empfohlen, Zeugen unter den Arbeitskollegen, den Personalvertretern, den Gewerkschaftsmitgliedern und dem medizinischen Personal zu suchen und die Ereignisse detailliert aufzuzeichnen sowie sie zeitlich einzuordnen, Schreiben aufzubewahren, die im Rahmen der Arbeit ordnungsgemäß zugänglich waren, und Mobbingfälle zu dokumentieren (E-Mails, Abmahnungen, Sanktionen usw.). Mobbing setzt also keine Absicht seitens des Täters voraus.

Beendigung des Arbeitsvertrags

Wenn das Opfer beschließt, das Unternehmen zu verlassen, kann es dies im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber oder mittels Kündigung tun. In beiden Fällen gilt das Opfer nicht als unfreiwillig arbeitslos und erhält daher kein Arbeitslosengeld.

Ein Arbeitnehmer, der Opfer von Mobbing ist, kann jedoch auch einen schwerwiegenden Kündigungsgrund gegenüber seinem Arbeitgeber geltend machen. Dabei handelt es sich um jegliche Handlung/Verfehlung, durch welche die Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses unmöglich wird (Beleidigungen, Drohungen, körperliche Gewalt oder sexuelle Belästigung, die entweder durch einen anderen Arbeitnehmer begangen und vom Arbeitgeber nicht ernst genommen oder durch den Arbeitgeber selbst begangen wurden). Auch der Arbeitnehmer kann im Falle einer schwerwiegenden Verfehlung seitens des Arbeitgebers seinen Arbeitsvertrag fristlos kündigen. Der Arbeitnehmer kann neben dem seelischen Schaden auch Schadenersatz für materiellen Schaden geltend machen, der dadurch entstanden ist, dass er seinen Arbeitsplatz aufgeben musste und ohne Einkommen oder mit reduziertem Einkommen da steht.

DISKRIMINIERENDE BELÄSTIGUNG

Unerwünschtes Verhalten, das bewirken soll, die Würde einer Person zu verletzen, und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen

Jede Diskriminierung aus einem der nachfolgenden gesetzlichen Gründe ist verboten:

- Geschlecht, einschließlich Schwangerschaft und Mutterschutz;
- Familienstand;
- Ehestand;
- Religion;
- Überzeugungen;
- sexuelle Orientierung;
- Alter;
- Behinderung;

- Rasse;
- ethnische Zugehörigkeit.

Verfahren bei Diskriminierung

Bei Diskriminierung reicht eine einzige Handlung aus, wenn diese bezwecken oder bewirken soll, die Würde einer Person zu verletzen und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld zu schaffen. Tatsächlich untersagt das Arbeitsgesetz jegliche

direkte oder indirekte Diskriminierung aus den links genannten Gründen.

Da die Definition der diskriminierenden Belästigung Verhalten einschließt, die eine Verletzung der Würde „bewirken“, ist keine Absicht des Täters erforderlich. Es reicht aus, dass das Opfer Indizien anführt, die vermuten lassen, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, damit der Täter sich rechtfertigen muss, dass das Verhalten gerechtfertigt ist und dass kein Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung vorliegt.

Das Arbeitsgesetz definiert sexuelle Belästigung im Arbeitsverhältnis als jedes Verhalten sexueller Natur oder jedes sonstige Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, von dem derjenige, der sich dessen schuldig macht, weiß oder wissen müsste, dass es die Würde eines Menschen verletzt, wenn eine der folgenden Bedingungen erfüllt ist:

- das Verhalten ist unerwünscht, unangebracht, ungerechtfertigt und beleidigend für die Person, gegen die es gerichtet ist;
- die Tatsache, dass eine Person ein solches Verhalten des Arbeitgebers, eines Arbeitnehmers, Kunden oder Lieferanten ablehnt oder toleriert, dient ausdrücklich oder implizit als Basis für eine Entscheidung, die die Rechte dieser Person in Sachen Ausbildung, Beschäftigung, Beschäftigungserhalt, Beförderung, Gehalt oder jeder anderen arbeitsrelevanten Thematik beeinträchtigt;
- ein solches Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld für die Person, gegen die es gerichtet ist, schafft.

Besagtes Verhalten kann körperlich, verbal oder nonverbal sein. Es wird von vorsätzlichem Verhalten ausgegangen.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss alle erforderlichen Präventionsmaßnahmen treffen, um den Schutz der Würde aller Personen im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses zu gewährleisten. Diese Maßnahmen müssen Informationsmaßnahmen beinhalten. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsverhältnis jegliche sexuelle Belästigung unterlassen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet darauf zu achten, jegliche sexuelle Belästigung, von der er Kenntnis hat, unverzüglich zu unterbinden.

Rechte und Mittel des Opfers

In keinem Fall dürfen die Maßnahmen, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden, zulasten des Opfers gehen. Die Auflösung des Arbeitsvertrags des Opfers ist von Rechts wegen nichtig. Der Gleichstellungsbeauftragte oder, falls es keinen solchen gibt, die Personalvertretung ist für den Schutz der Arbeitnehmer vor jeglicher Form sexueller Belästigung im Arbeitsverhältnis verantwortlich. Zu diesem Zweck kann er/sie dem Arbeitgeber jegliche Präventionsmaßnahmen vorschlagen, die er/sie für notwendig erachtet.

Die Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragte, falls vorhanden, sind befugt, einen Arbeitnehmer, zu unterstützen und zu beraten. Sie sind verpflichtet, über die Fakten, von denen sie in diesem Rahmen Kenntnis erlangen, Stillschweigen zu wahren, außer sie werden von der betroffenen Person von dieser Vertraulichkeitspflicht entbunden. Ein Arbeitnehmer, der sexuell belästigt wurde, hat das Recht, sich bei den Gesprächen mit dem Arbeitgeber, die im Rahmen der Untersuchung des Vorwurfs sexueller Belästigung stattfinden, von einem Personalvertreter begleiten und unterstützen zu lassen.



Weigerung zur Fortführung des Arbeitsvertrags

Arbeitnehmer, die Opfer von sexueller Belästigung wurden, können die Fortführung des Arbeitsvertrags verweigern und diesen fristlos wegen schwerwiegender Verfehlung kündigen sowie Schadensersatz vom Arbeitgeber, dessen schuldhaftes Verhalten zur fristlosen Kündigung geführt hat, fordern. Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz kündigt, keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wenn diese Kündigung allerdings auf sexuelle Belästigung zurückzuführen ist, deren Opfer der Arbeitnehmer wurde, kann das Arbeitsgericht ihm das vorläufige Recht auf Arbeitslosengeld gewähren.

Verfahren bei sexueller Belästigung

Jegliche sexuelle Belästigung kommt einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gleich. Das Opfer muss lediglich einen Anfangsbeweis für eine sexuelle Belästigung erbringen (zum Beispiel: Handlungen oder Aussagen sexueller Natur, Berührungen usw.). Das Opfer muss jedoch Beweise für diese Vorwürfe oder Behauptungen vorlegen (zum Beispiel Zeugenaussagen oder Belege). Wenn der Täter der sexuellen Belästigung nicht der Arbeitgeber ist, muss das Opfer darüber hinaus den Nachweis erbringen, dass es den Arbeitgeber über die Belästigung informiert hat, und dieser keine Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden. Anschließend geht die Beweislast auf den Arbeitgeber über. Es obliegt also dann dem Arbeitgeber, sich zu rechtfertigen und zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat oder dass er alle erforderlichen Maßnahmen getroffen hat, um die sexuelle Belästigung zu unterbinden.

SEXUELLE BELÄSTIGUNG

ERFAHRUNGSBERICHTE

Der Soziale Fortschritt sprach mit zwei Arbeitnehmerinnen in der Reinigungsbranche, die von ihren Vorgesetzten gemobbt wurden. Die Erfahrungsberichte von Claudia und Christiane (Namen von der Redaktion geändert) zeigen, wie wichtig es ist, sich zu informieren und sich gegen Mobbing zu wehren

CLAUDIA

SF: Erinnern Sie sich an die ersten Vorkommnisse, bei denen Sie sich gemobbt fühlten?

Claudia: Angefangen hatte alles mit meinem Urlaubsantrag, den mein Vorgesetzter ablehnte. Ich fragte nach den Gründen, und sofort hob er seine Stimme und ignorierte alles, was ich sagte oder fragte. Da merkte ich auch, dass der Vorgesetzte leider mit allen das Gleiche machte. Er hat einen etwas speziellen Charakter.

SF: War diese Urlaubsverweigerung ein Einzelfall?

Claudia: In den 2 Jahren, die ich in der Firma arbeite, hatte ich bisher nur einen längeren Urlaub, alles andere wurde verweigert. Am Anfang war mein Vorgesetzter nicht unbedingt unhöflich, aber er war sehr direkt und aggressiv in seiner Art zu sprechen oder in der Art, wie er den Urlaub handhabte. Ich musste die ganze Zeit hinter ihm sein, um eine Antwort zu bekommen. Selbst 2 Tage vorher wusste ich nicht, ob der Urlaub genehmigt oder abgelehnt wurde. Ich habe dann darauf bestanden, eine Antwort auf die Anfrage zu bekommen. Ein sehr direkter Austausch per SMS führte schließlich dazu, dass ich den akzeptierten Urlaubsantrag am nächsten Tag in meinem Fach hatte.

ANWESENHEITSPRÄMIE

Die Anwesenheitsprämie beträgt maximal 525 €, ist nicht indexiert und wird anteilig auf Basis der geleisteten Stunden gezahlt. Sie ist abhängig von den Abwesenheiten aufgrund von Krankheit und Arbeitsunfällen und wird wie folgt an den Arbeitnehmer ausbezahlt:

- ohne Abwesenheiten: 100%.
- bei einem (1) Abwesenheitszeitraum: 50%.
- ab dem 2. Abwesenheitszeitraum entfällt der Anwesenheitsbonus.

SF: Waren Sie besorgt, dass Ihre Arbeitskollegen genau so behandelt würden?

Claudia: SCHLIMMER! Bei anderen war es noch schlimmer. Da ich die Einzige war, die ihm Kontra gab, war er bei den anderen Mitarbeitern noch schlimmer. Ich habe ihm immer klar und nüchtern geantwortet, dadurch hat er sich etwas beruhigt, aber viele Mitarbeiter in der Firma behalten nicht die Nerven und fangen an zu weinen.

SF: Haben Sie einmal daran gedacht, sich einfach krank zu melden, um diesen Stresssituationen zu entgehen?

Claudia: Nein, obwohl ich schon gesundheitliche Probleme hatte, vor allem Rückenprobleme. Gerade deshalb hatte ich Urlaub angefragt. Ich brauchte einfach den Urlaub, um mich zu erholen. Ich war bereits psychisch und physisch am Limit, und auf eine Antwort warten zu müssen, ob ich endlich eine Auszeit bekäme, war der letzte Tropfen auf den heißen Stein. Aber ich kenne andere Fälle, wie zum Beispiel den eines Mitarbeiters, der in einem Monat medizinisch behandelt werden musste und den Vorgesetzten darüber informierte. Der Vorgesetzte sagte ihm: Nicht jetzt, denn ich habe niemanden für die Arbeit, Sie müssen bleiben. Er musste bis zum darauffolgenden Monat warten. Bei all dem Druck, hatte der Mitarbeiter keine andere Wahl, als der Anweisung des Vorgesetzten nachzukommen und weiterzuarbeiten. Eine Krankschreibung war keine Option.

SF: An wen haben Sie sich gewandt, damit sich die Situation verbessert?

Claudia: Ein Kollege von mir kannte jemanden in der Gewerkschaft, der mich an die für mein Unternehmen zuständige Person beim LCGB verwies. Leider gibt es bei uns keine Personaldelegation.

SF: Wie hat Ihnen der LCGB geholfen?

Claudia: Der Vorgesetzte nutzte die Anwesenheitsprämie als Druckmittel, indem er drohte,

diese nicht zu zahlen. Durch einen ersten Kontakt mit dem LCGB wurde zunächst dieses Problem geklärt. Dies nahm allen Mitarbeitern den Druck, auch wenn es keinen direkten Zusammenhang mit meinen Problemen gab. Seitdem die Sache mit der Prämie geklärt ist, hat mein Vorgesetzter praktisch kein Wort mehr mit mir gesprochen, und das wenige, was er tat, war einfach nur Unsinn. Allerdings haben sich viele Mitarbeiter bei mir bedankt, dass ich etwas unternommen habe, um die Sache mit der Prämie zu klären. Vorher haben sie nie eine Prämie erhalten. Ich sagte ihnen, dass nicht ich es war, sondern die Gewerkschaft. Dennoch haben sie immer noch Angst, zum LCGB zu gehen, wegen der Reaktion des Vorgesetzten. Die Firma hat viel Geld gespart, dadurch, dass sie keine Prämie gezahlt hat, und ist jetzt in großen Schwierigkeiten. Die Art und Weise der Kommunikation hat sich verschlechtert. Meine Kollegen sprechen jetzt lieber mit mir, weil ich den Kopf vor dem Vorgesetzten nicht in den Sand gesteckt habe.

SF: Haben Sie Tipps für andere Arbeitnehmer, die mit Mobbing konfrontiert sind?

Claudia: Die Menschen sollten sich zunächst über ihre Rechte informieren, damit sie diese einfordern können. Bevor Sie reden und diskutieren, müssen Sie sich informieren. Lassen Sie sich helfen, damit alle Punkte richtig gelöst werden können und wenden Sie sich natürlich an eine Gewerkschaft.

SF: Möchten Sie zum Schluss noch etwas mit auf den Weg geben?

Claudia: Ich habe schon in anderen Ländern und in Luxemburg in einem anderen Unternehmen gearbeitet, und ich hatte noch nie solche Probleme. Mein Vorgesetzter schreit wegen allem und jedem. Viele gehen mit einem mulmigen Gefühl zur Arbeit, da sie nicht wissen, was sie erwartet. Ich fühlte mich sehr schlecht, wenn ich meine Kollegen weinend in der Ecke sah, weil sie nicht den Mut hatten, etwas zu tun. Also habe ich etwas getan.

CHRISTIANE

SF: Wann haben Sie die ersten Anzeichen für Mobbing bemerkt?

Christiane: Am ersten Tag nach meiner Krankmeldung. Das war der erste Tag, an dem mein Vorgesetzter anfang, mich zu schikanieren.

SF: Waren Sie lange krankgemeldet?

Christiane: Sechs Monate aufgrund eines Arbeitsunfalls.

SF: Was geschah danach?

Christiane: Am ersten Tag sagte mir mein Vorgesetzter: kein Make-up, keine Nägel, gar nichts. Ich fragte ihn, warum? Ich würde doch mit den Händen arbeiten und nicht mit dem Gesicht, und er sagte mir, das sei nicht hygienisch. Ich meinte nur, ich würde mich informieren und dann würden wir sehen.

SF: Sie haben also sofort etwas unternommen! In welcher Art und Weise?

Christiane: Ich habe meinen Gewerkschaftsvertreter angerufen, er gab mir alle Informationen, die ich brauchte. Am nächsten Tag teilte ich meinem Vorgesetzten mit, dass ich mich erkundigt hätte und dass ich mich weiterhin schminken würde. Dann ging es los mit plötzlichen Änderungen von Arbeitsplätzen oder Zeitplänen, Strafen, er hat mich sogar angeschrien. Ich habe ihm gesagt, dass ich ihn auch nicht anschreie und er seinen Ton senken solle. Jedes Mal, wenn ich etwas zu ihm gesagt habe, hat er mich abgestraft. Ich wurde jedes Mal sanktioniert.

SF: Wurden Ihre Kollegen genauso behandelt?

Christiane: Ja, alle. Insgesamt 9 von einem 14-köpfigen Team. 2 Mitarbeiter wurden von ihm bevorzugt, er erzählte ihnen alles.

SF: Als sich die Situation verschlimmerte, haben Sie da daran gedacht, sich krankschreiben zu lassen?

Christiane: ABER NEIN, das hätte nichts geändert. Jedes Mal, wenn ich wieder zur Arbeit gehe, wäre es dasselbe. Wenn es ein Problem gibt, muss es sofort gelöst werden.

SF: Haben Sie weitere Ratschläge vom LCGB erhalten?

Christiane: Ja, als mein Vorgesetzter mich an einen Arbeitsplatz schickte, wo ich nicht hin konnte. Die Polizei hat uns weder durchgelassen noch parken lassen. Ich musste 49 € Strafe zahlen, weil mein Vorgesetzter mich gezwungen hat, dorthin zu gehen. Ich machte ein Foto von

dem Ticket und schickte es an den Gewerkschaftsvertreter, mit der Begründung, dass ich gezwungen war dort zu parken. Und ich schickte eine Nachricht an meinen Vorgesetzten und schrieb: „Ich hatte Ihnen gesagt, dass ich nicht dorthin kann“. Ich habe das Bild des Bußgeldbescheids mitgeschickt. Ich hatte das Bußgeld nur erhalten, weil mein Vorgesetzter mich trotz meiner Einwände forciert hatte, dort zu parken. Ich wurde in einer Art und Weise gezwungen, dass ... lassen Sie uns nicht darüber reden.

SF: Und wer musste letztlich das Bußgeld bezahlen?

Christiane: Ich. Denn es gab keinen Beweis, da alles mündlich erfolgte.

SF: Hat sich die Situation verbessert?

Christiane: Ja, weil ich an einem anderen Arbeitsort bin, wo ein anderer Vorgesetzter zuständig ist. Am Anfang sollte es eine Strafe sein, aber am Ende fand ich es gut.

SF: Geht das Mobbing im anderen Team weiter?

Christiane: Ja, ja, da ist ein Mädchen, das zunächst einen befristeten Vertrag hatte, dann einen unbefristeten Vertrag unterschrieben hat, und jetzt hat sie mich letzte Woche angerufen, um mir zu sagen, dass sie viel Ärger hat und dass sie die Firma verlassen wird.

SF: Haben Sie Empfehlungen für andere Arbeitnehmer, die von ihren Vorgesetzten schlecht behandelt werden?

Christiane: Oh ja, Lösungen suchen. Im Gesetz nachsehen, was es stoppen kann. Einer solchen Person die Stirn bieten und sie nicht damit durchkommen lassen!

SF: Gibt es noch etwas zu erzählen?

Christiane: Einmal schickte mich mein Vorgesetzter ohne Materialien zu einem Kunden und ich antwortete: „Was soll ich denn da machen? Den Kunden anstarren?“

SF: Wie hat sich die Situation entwickelt?

Christiane: Ich blieb von 9 Uhr morgens bis mittags vor dem Büro. Ich rief meinen Gewerkschaftsvertreter an, der mir riet, mittags ins Büro zu gehen, um nach Material zu fragen (Anmerkung der Redaktion: Das Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Erlaubnis des Vorgesetzten kann ein Kündigungsgrund aufgrund schweren Fehlers sein). Ein anderer Verantwortlicher war zu dieser Zeit dort, also erhielt ich Material. Mein Vorgesetzter war gegangen. Er hatte zu mir gesagt: Sie bleiben und tun, was Sie können, wenn nicht, parken Sie das Auto dort und gehen nach Hause.“ Ich fragte, ob ich das schriftlich bekommen könnte? NEIN, also bin ich dort geblieben, sonst bin ich im Fehler, aber ich hatte überhaupt nichts, keine Mülltüten, keine Putztücher, NICHTS!



„Einer solchen Person muss man die Stirn bieten und sie nicht damit durchkommen lassen“



Aktuelles



Durch das Jahr 2020 zieht sich vor allem ein Thema wie ein roter Faden durch die Nachrichten: SARS-CoV-2, besser als „Coronavirus“ bekannt.

Es überrascht daher nicht, dass drei Viertel der in dieser Rubrik veröffentlichten Nachrichten in direktem Zusammenhang mit dem Coronavirus stehen: Erneuter Lockdown, Kurzarbeitsregelungen, Steuerbefreiungen für Telearbeit usw. Zusätzlich zu den Nachrichten im Zusammenhang mit COVID-19 wurden auf nationaler Ebene aber auch eine Reihe anderer wichtiger Themen diskutiert.

Während dieses ereignisreichen Jahres informierte der LCGB alle Arbeitnehmer über die beschlossenen Maßnahmen und Modalitäten sowie über ihre Rechte, und hat sich verstärkt für die Verteidigung ihrer Interessen eingesetzt. Wir sprechen hier insbesondere über die Stahl-Tripartite, in welcher ein erster Investitionsplan teilweise fertig entwickelt wurde, über die Forderung nach einer sektoriellen HORECA-Tripartite im Hinblick auf eine Strategie zum Beschäftigungserhalt oder über den entschiedenen Einsatz für die Beibehaltung der gesetzlichen Anpassung des sozialen Mindestlohns.

Dieser Teil des „Soziale Fortschritt“ gibt Ihnen einen kurzen Überblick über die Aktionen und Entwicklungen des letzten Quartals 2020, die die Grundlagen des LCGB für das Jahr 2021 bilden.



**Alle
Neuigkeiten auf
www.lcgb.lu**



Der LCGB fordert eine Tripartite HORECA um einen sektoriellen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu ermöglichen

WEITERE EINSCHRÄNKUNGEN

2. Lockdown der bereits geschwächten Branchen darf nicht zum Jobkahl Schlag werden

Auch wenn es für den LCGB nach wie vor von wesentlicher Bedeutung ist, das ordnungsgemäße Funktionieren unseres medizinischen Systems, sowohl im Hinblick auf die COVID-19 Versorgung als auch auf andere Pathologien, zu gewährleisten, dürfen der Zusammenhalt und der soziale Schutz innerhalb des Großherzogtums nicht vernachlässigt werden.

Nationale Tripartite

Die Arbeitnehmer tragen letztlich keine Schuld an dieser Gesundheitskrise, und ihre Existenz darf nicht den wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen zum Opfer fallen. Der LCGB bekräftigt deshalb, dass die im Frühjahr gewonnenen Erkenntnisse unbedingt umgesetzt werden müssen. Die Verantwortung Maßnahmen und Lösungen zu diskutieren und zu entwickeln, beruht auf dem wirksamsten Instrument des

Sozialdialogs in Luxemburg, der Tripartite, welches unter keinen Umständen vernachlässigt werden darf. Der LCGB forderte die Regierung daher auf, noch vor Jahresende eine Tripartite einzuberufen, damit alle Akteure - Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften - die notwendigen Maßnahmen, zur Vermeidung einer Pleitewelle in den vom erneuten Lockdown betroffenen Branchen, sowie die Ausweitung der Kurzarbeit erörtern können. Zumal die Gastronomie- und Veranstaltungsbranche, um nur diese beiden Sektoren zu nennen, bereits durch den ersten Lockdown im März stark gebeutelt und durch die anschließenden unsicheren und turbulenten Zeiten geschwächt wurden. Obwohl staatliche Beihilfen für Unternehmen angekündigt wurden, fordert der LCGB die Regierung auf, Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Einkommen und der Existenzen der Beschäftigten zu entwickeln.

Sektorielle Tripartite HORECA

Warum sollte der sektorielle Sozialdialog nicht auch auf die von Schließungen betroffenen Branchen, insbesondere die Gastronomie (HORECA), ausgedehnt werden? Gespräche oder sogar eine sektorielle Tripartite mit der Regierung, der HORECA und den Gewerkschaften könnten die Entwicklung eines sektoriellen Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung ermöglichen. Ein solcher Plan könnte entscheidend dazu beitragen, Entlassungen zu vermeiden, insbesondere durch eine befristete Arbeitnehmerüberlassung oder sogar durch eine Struktur zur Verwaltung des Personalüberhangs, vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) in der Stahlindustrie. Das Beispiel Luxair hat die positiven Auswirkungen einer Anwendung dieses Instruments auf andere Wirtschaftszweige gezeigt, eine langjährige Forderung des LCGB.

KURZARBEIT - 1. SEMESTER 2021

Regelungen beschlossen von den Sozialpartnern in einer Sitzung des Konjunkturausschusses am 19. November 2020

Eine wesentliche Änderung betrifft die Berechnungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld. Bisher auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung berechnet, basieren nun die zu zahlenden Leistungen auf der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Die Modalitäten sind für die ersten 6 Monate des Jahres 2021 in zwei getrennten Zeiträumen von je 3 Monaten und nach 4 verschiedenen Szenarien festgelegt.

Zugangsbedingungen vom 1. Januar bis 31. März 2021

- Industrieunternehmen können weiterhin auf konjunkturbedingte Kurzarbeit zurückgreifen, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen;
- Unternehmen in den gefährdeten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, ohne eine Begrenzung der betroffenen Arbeitnehmer. Besteht nachweislich Bedarf, dürfen diese Unternehmen Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vornehmen, bis zu einer Höchstgrenze von 25% der Belegschaft gerechnet zum 30. Juni 2020;
- auch andere Unternehmen können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, sofern sie keine Entlassungen vornehmen. Die Stunden an Kurzarbeit dürfen jedoch 15% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit des Unternehmens nicht überschreiten. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- Anträge von Unternehmen in den gefährdeten Branchen, die mehr als 25% ihrer Belegschaft entlassen, von Industrieunternehmen sowie von anderen Unternehmen, bei denen Entlassungen zu erwarten sind oder die den Prozentsatz der Kurzar-

beiterstunden voraussichtlich überschreiten werden, werden nur berücksichtigt, wenn sie einen Umstrukturierungsplan, für Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten, oder einen Plan zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten, enthalten.

Zugangsbedingungen vom 1. April bis 30. Juni 2021

Die folgenden Regelungen wurden in Hinsicht auf ein schrittweises Auslaufen der Kurzarbeit beschlossen, wobei diese Regelungen bei einer Verschlechterung der Gesundheitslage entsprechend angepasst werden können:

- Industrieunternehmen können weiterhin auf konjunkturbedingte Kurzarbeit zurückgreifen, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen;
- Unternehmen in den gefährdeten Branchen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, bis zu einer Höchstgrenze

von 50% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit, verpflichten sich aber, keine Mitarbeiter aus Gründen, die nicht in der Person des Einzelnen liegen, zu entlassen. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;

- auch andere Unternehmen können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, sofern sie keine Entlassungen vornehmen. Die Stunden an Kurzarbeit dürfen jedoch 10% der gesamten normalen monatlichen Arbeitszeit des Unternehmens nicht überschreiten. Die normale Arbeitszeit darf 40 Stunden pro Woche und Arbeitnehmer nicht überschreiten;
- alle Unternehmen in den von der Krise betroffenen Branchen, bei denen dennoch Entlassungen zu erwarten sind oder die den Prozentsatz der Kurzarbeiterstunden voraussichtlich überschreiten werden, können Kurzarbeit nur beantragen, wenn sie einen Umstrukturierungsplan, für Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten, oder einen Plan zur Erhaltung des Arbeitsplatzes, für Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigte, enthalten.





GESETZLICHER MINDESTLOHN

Gemeinsame Stellungnahme von OGBL und LCGB gegen den skandalösen Angriff der UEL

Mitte November 2020 hat die Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) in einer Pressemitteilung ihre Vorstellungen über Lohngerechtigkeit in Luxemburg offengelegt. Dabei geht es um nicht weniger als einen Generalangriff auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Im Anschluss an die Ankündigung der Regierung, den gesetzlichen Mindestlohn wie üblich und fristgerecht zum 1. Januar 2021 an die allgemeine Lohnentwicklung der letzten Jahre anzupassen, forderte die Arbeitgeberorganisation die Regierung auf, diesen Schritt zu unterlassen.

Dass die UEL wie bei vergangenen Anpassungen des Mindestlohns in die Flügel schlägt und mit Panikmache den wirtschaftlichen Wettbewerbsverlust und den Stellenabbau ankündigt, beunruhigt niemanden mehr. Diese Behauptungen waren stets falsch – im Gegenteil, sowohl Beschäftigung als auch der Umsatz der Betriebe

wuchsen meistens nach Mindestlohnanpassungen weiter an.

Dass aber die UEL die COVID-19-Pandemie nutzt, um die am härtesten sozial und wirtschaftlich betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in ihrer Lohnentwicklung zu schädigen, ist empörend, ein salaritätsfeindlicher Affront ersten Grades. Diese Lohnanpassung steht den Mindestlohnverdienern zu, weil sie ja nichts anderes ist, als die zeitversetzte Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns an die allgemeine Lohnentwicklung, die durchschnittlich bereits vor mindestens eineinhalb Jahren für die anderen Lohnschichten stattgefunden hat. Vor dem Ausbruch der COVID-Pandemie also! Diese Information hat die UEL in ihrer Pressemitteilung ausgelassen.

Ebenso wenig geht sie auf die außerordentlichen Hilfen, die die Regierung im Gleichzug mit der Mindestlohn-

Fristgerechte Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2021 an die allgemeine Lohnentwicklung

erhöhung für die besonders von den Eindämmungsmaßnahmen getroffenen Sektoren vorsieht, ein. Ganz abgesehen, von der Verlängerung der Kurzarbeit, die ja eine wesentliche Entlastung dieser Sektoren darstellt. Dass die UEL dies verschweigt, ist zumindest unehrlich.

Die UEL schreckt ebenfalls nicht vor Fehlinformationen mit falschem Zahlenmaterial zurück und behauptet dass der SML in den vergangenen 2 Jahren um 7% gestiegen sei. Wahr ist, dass vom 1. August 2018 bis zum 31. Dezember 2020 sich der gesetzliche Mindestlohn lediglich um 4,56% erhöht hat. Die 4,56% setzen sich folgendermaßen zusammen: periodische Anpassung in Höhe von 1,1%, strukturelle Erhöhung um 0,9% (2019) und Indexbranche (2,5%) am 1. Januar 2020.

Um ihre Behauptung einer „cadence infernale“ der Mindestlohnentwicklung wirkungsvoll an den Mann zu bringen, versteigt sich die UEL in einen Vergleich mit dem Jahr 2000, um eine Erhöhung von 70% zu monieren. Hätte die UEL Wert auf einen zeitnäheren Vergleich gelegt und sich auf die letzten 10 Jahre beschränkt, wären von den 70% weniger „höllische“ 21,9% übriggeblieben (alle Indexbranchen miteinbegriffen)! Darüber hinaus verschweigt die UEL, dass die oberen und insbesondere die obersten Lohnschichten höhere Entwicklungsprozente aufweisen als die durchschnittliche Lohnentwicklung.

Und zum wiederholten Male erniedrigt die UEL die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der unteren Lohnschichten mit der völlig haltlosen und elitären Behauptung, dass der gesetzliche Mindestlohn höher wäre als die Produktivität ihrer Arbeit. Nicht nur ist diese Aussage wissenschaftlich mehr als fragwürdig, gerade dieses Jahr hat sich auch im Rahmen der sanitären Krise erwiesen, dass gerade auch die Arbeit der Beschäftigten in den Niedriglohnssektoren für unsere Gesell-

schaft unerlässlich ist und unsere Wirtschaft ohne sie nicht funktionieren würde.

OGBL und LCGB rufen die Regierung dazu auf, dem skandalösen Angriff der UEL auf die Löhne der Mindestlohnverdiener eine politische Abfuhr zu erteilen. Die Entscheidung, den gesetzlichen Mindestlohn fristgerecht ab dem 1. Januar 2021 um 2,8% anzupassen, darf unter keinen Umständen in Frage gestellt werden.

Eine offensive Politik gegen das weitere Anwachsen der Lohnschere, der sozialen Ungleichheiten, des Armutsrisikos und gegen das Phänomen der „working poor“ muss zur politischen Leitlinie der Regierung werden.

Die COVID-19-Pandemie darf nicht auf dem Rücken der arbeitenden Bevölkerung ausgetragen werden. Ihre Kaufkraft muss intakt und integraler Bestandteil des „Neistart Lëtzebuerg“ bleiben. In diesem Zusammenhang stellten LCGB und OGBL klar, dass sie die finanzielle Unterstützung der Betriebe begrüßt haben und dies auch weiterhin tun. Allerdings unter der Bedingung, dass die finanziellen Hilfen an die Arbeitgeberseite an die Verpflichtung zur sozialen Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gebunden sind, insbesondere an Beschäftigungsgarantien. Und dies schließt Angriffe wie den der UEL auf den gesetzlichen Mindestlohn aus.

Wenngleich zum jetzigen Zeitpunkt nicht gewusst ist, wie lange die COVID-19-Pandemie unsere Gesellschaft noch belasten wird, sollte eines nicht vergessen werden: Sie ist so oder so zeitlich begrenzt und wird am besten überwunden werden mit sozialem Frieden und sozialer Gerechtigkeit. Der Arbeitgeberseite muss jetzt verdeutlicht werden, dass diese Krise nicht auf die arbeitenden Menschen und auf ihre Familien abgewälzt wird.



Erhöhung der Teuerungszulage für das Jahr 2021

Für das Jahr 2021 wird die Teuerungszulage um 10% erhöht:

- 1.452 € für eine alleinstehende Person;
- 1.815 € für einen 2-Personenhaushalt;
- 2.178 € für einen 3-Personenhaushalt;
- 2.541 € für einen 4-Personenhaushalt;
- 2.904 € für einen 5-Personenhaushalt und mehr.

Die Zulage ist sozialversicherungs- sowie steuerfrei und wird einmal im Jahr gewährt. Um Anrecht auf die Teuerungszulage zu haben, darf das monatliche Einkommen der Antragsteller die folgende Höchstgrenze nicht überschreiten:

- 2.203,77 € für eine alleinstehende Person;
- 3.305,65 € für einen 2-Personenhaushalt;
- 3.966,78 € für einen 3-Personenhaushalt;
- 4.627,91 € für einen 4-Personenhaushalt;
- 5.950,17 € für einen 5-Personenhaushalt und mehr.



SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Die Weigerung der UEL, einen strukturierten dreiparteiligen Dialog zu führen, bedroht Arbeitsplätze und Arbeitnehmerexistenzen

In einer Zeit, in der Luxemburg aufgrund einer zweiten Welle an COVID-19-Infektionen sich im Teil-Lockdown befindet, kritisiert der LCGB nachdrücklich das Ende der Aussetzung von Zwangseintreibungen von Sozialversicherungsbeiträgen. Angesichts der Tatsache, dass viele Unternehmen und Selbständige mit ihren Zahlungen erheblich in Rückstand geraten sind und ihnen Ratenzahlungen zugewiesen wurden, stellt eine solche Zwangseintreibung eine Bedrohung für viele Arbeitsplätze und ein Risiko erhöhter Arbeitslosigkeit dar.

Der LCGB bekräftigt seine Forderung nach einer raschen nationalen Tripartite. Die Definition einer differenzierten Schuldeneintreibung, die auch mehrere Szenarien in Abhängigkeit von der Infektionsentwicklung und den Auswirkungen auf die verschiedenen Wirtschaftssektoren vorsieht, ist eines der Themen, die von den drei Parteien diskutiert werden müssten. Der LCGB bedauert jedoch, dass die Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL) öffentlich erklärt hat, dass sie kurzfristig keine Notwendigkeit sehe, einen strukturierten dreiparteiligen Dialog auf-

zunehmen. Da sich der LCGB dafür einsetzt, Arbeitsplätze und Arbeitnehmerexistenzen in den Unternehmen zu sichern, die durch eine Zwangseintreibung unter Druck geraten würden, versteht die Gewerkschaft nicht, dass die UEL nicht die Interessen dieser Unternehmen verteidigt, und dadurch insbesondere die Arbeitgeber und Arbeitnehmer des HORECA-Sektors ihrem Schicksal überlässt.

Seit dem 1. April 2020 werden zwar im Falle der Nichtzahlung der Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitgeber und Selbständige nicht mehr von der Zentralstelle der Sozialversicherungen (CCSS) sanktioniert, die Sozialversicherungsbeiträge bleiben aber für das gesamte Jahr 2020 in vollem Umfang fällig. Das heißt, Verzugszinsen bei Nichtzahlung der Sozialversicherungsbeiträge wurden bis zum 1. Januar 2021 und Zwangseintreibungen bei verspäteter Zahlung, also nach 4 Beitragsmonaten, zeitweise ausgesetzt.

Letztere Maßnahme endete am 31. Oktober 2020 und Unternehmen, die mit ihren Zahlungen ernsthaft im Rückstand sind, wurden Ra-

tenzahlungspläne zugeteilt. Diese sehen unterschiedliche Fristen vor, damit säumige Zahler ihre Rückstände bei den Sozialversicherungsbeiträgen verringern können, ohne dass Strafen fällig werden. Jedoch kann die CCSS bei Nichteinhaltung Zwangseintreibungen vornehmen, mittels einer für vollstreckbar erklärten und dem Schuldner per Einschreiben zugestellten Verwaltungsvollstreckung, die durch einen Gerichtsvollzieher vorgenommen wird. Stellt der Gerichtsvollzieher fest, dass sich eine Zwangseintreibung als unmöglich erweist, leitet die CCSS die Sache im Hinblick auf einen Antrag auf Insolvenzeröffnung an einen Anwalt weiter.

Trotz der befristeten Ausnahmeregelung von der CCSS für Unternehmen, die vom Teil-Lockdown betroffen sind, scheint vielen Arbeitgebern eine Konkurswelle bevorzustehen, da die Einzugsverfahren der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Lockdown wieder normalisiert werden sollen, auch wenn nicht garantiert ist, dass genügend Liquidität vorhanden sein wird, um den gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber der Sozialversicherung nachzukommen.

HEIMLICHE INDEXMANIPULATION?

Entwurf des Staatshaushalts 2021: CGFP, LCGB und OGBL gegen die gesetzliche Änderung der Lohnindexierung

Was den Entwurf des Staatshaushalts 2021 angeht, sprechen sich die national repräsentativen Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL gegen die im gleichen Projekt vorgesehene gesetzliche Änderung der Lohnindexierung aus. Die Regierung beabsichtigt, die neue CO₂-Steuer aus dem Verbraucherpreisindex herauszunehmen und damit den Effekt, den diese Steuer auf die Preise von Erdölprodukten haben wird, auf Ebene des Warenkorbkorbes, auf dem die Lohnindexierung basiert, zu neutralisieren.

Erstaunlich ist, dass diese Maßnahme, die einer Forderung der Arbeitgeber entspricht, zu keinem Zeitpunkt während der Rede des Premierministers zur Lage der Nation oder während der Rede des Finanzministers bei Vorlage des Haushaltsentwurfs erwähnt wurde. Dies erweckt den Eindruck, dass die Regierung den Index „heimlich“ ändern will.

Es stimmt, dass der derzeitige Beitrag zum „Klimawandel“ (besser bekannt als „Kyoto-Cent“) bereits im Preisindex neutralisiert wurde. Diese Neutralisierung war Teil einer Indexmanipulation, die von der Nationalen Tripartite 2006 ergriffen wurde, um auf einen vermeintlichen Inflationseinbruch zu reagieren, der danach nie wieder auftrat. Wie die Deindexierung der Familienzulagen war auch die Neutralisierung des „Kyoto-Cent“ auf der Ebene des Warenkorbkorbes, der der Lohnindexierung zugrunde liegt, eine Fehlentscheidung und hätte längst aufgehoben werden müssen.

Eine Neutralisierung der Kohlendioxidsteuer wird langfristig jedoch wesentlich stärkere Folgen haben als die des Kyoto-Cents, da die finanziellen Auswirkungen der neuen Kohlendioxidsteuer viel höher sind als der bestehende Umweltbeitrag, der zukünftig in der neuen Steuer integriert sein wird. So wird zum Beispiel die Steuer für Benzin ab dem 1. Januar 2021 von 2,5 ct pro Liter auf 6,9 ct pro Liter und für Diesel von 3,5 ct auf 8,4 ct (beide Beträ-

ge sind ohne Mehrwertsteuer zu betrachten, zumal auch die CO₂-Steuer mehrwertsteuerpflichtig sein wird) angehoben. Diese Beträge sollen 2022 und 2023 erneut erhöht werden.

Für die CGFP, den LCGB und den OGBL ist es inakzeptabel, den Lohnindex auf diese Weise zu manipulieren, ohne dass dafür eine wirkliche Rechtfertigung gegeben ist. Es sei daran erinnert, dass Verbrauchssteuern ein integraler Bestandteil des sogenannten „Warenkorbes“ sind. Im Übrigen sollte auch die neue Kohlenstoffsteuer einbezogen werden, um die Entwicklung der von den Verbrauchern tatsächlich gezahlten Preise widerzuspiegeln. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass der Index an sich weder eine sozialpolitische Maßnahme, noch eine Maßnahme für die Umverteilung von Reichtum, noch ein umweltpolitisches Instrument ist, sondern lediglich ein Mechanismus zur Erhaltung der realen Kaufkraft.

Darüber hinaus wurde auch der am 1. März 2020 eingeführte kostenlose öffentliche Transport, der definitiv eine zeitversetzte Auswir-

kung auf die nächste Indextranche haben wird, nicht auf Ebene des Warenkorbkorbes neutralisiert. In ihrem Koalitionsprogramm hatte sich die Regierung verpflichtet, das derzeitige Indexsystem nicht zu ändern. Die Streichung der CO₂-Steuer aus dem Warenkorb stellt jedoch eine indirekte Indexmanipulation dar. Die drei national repräsentativen Gewerkschaften fordern die Regierung daher auf, ihren Haushaltsentwurf zu ändern und die Neutralisierung der CO₂-Steuer hinsichtlich der Lohnindexierung abzuschaffen.

Nach Ansicht der Gewerkschaften ist der Sozialausgleich für die neue Steuer nach wie vor unzureichend. Zudem muss eine Doppelbelastung des Steuerzahlers unbedingt vermieden werden, dem nicht nur eine neue Steuer auferlegt wird, sondern gleichzeitig ein Ausgleich für den Anstieg der Lebenshaltungskosten auf Indexniveau vorenthalten wird. Die Gewerkschaften sind nicht gegen eine proaktive Klimaschutzpolitik, ganz im Gegenteil, aber diese geht in die falsche Richtung, wenn sie neue soziale Ungleichheiten schafft.



Belgische & Französische Grenzgänger

Verlängerung der steuerlichen Ausnahmeregelung bei Telearbeit bis zum 31. März 2021



TRIPARTITE STAHLINDUSTRIE

Grundsatzvereinbarung bis hin zu einem Plan LUX 2025 für einen Zeitraum von 5 Jahren

Am 15. Dezember 2020 und nach 14 Sitzungen der Arbeitsgruppe hat die Stahltripartite endlich eine grundsätzliche Einigung erzielt! Die Grundsatzvereinbarung, die für einen Zeitraum von 5 Jahren vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2025 geschlossen wurde, übernimmt die meisten Forderungen des LCGB.

Angesichts des drohenden Abbaus von 580 Arbeitsplätzen und eines möglichen Sozialplans bei ArcelorMittal, der ein historisches Novum in der Stahlindustrie wäre, ist der LCGB froh, dass das luxemburgische Sozialmodell weiterhin lebendig und seinen geltenden Grundsätzen treu geblieben ist. Die Vereinbarung basiert auf einem geschätzten Personalüberhang von 536 Stellen auf, von denen 81 nicht durch den Beschäftigungsfonds subventioniert werden.

Die Vereinbarung sieht bei den Standortinvestitionen eine Mindestgarantie von 165 M€ bei einem Gesamtbudget von 202,5 M€ vor. Nachdem der LCGB bei der Tripartite am 12. November auf strategische Investitionen in die Standorte Belval, Differdange, Rodange und Bissen bestanden hatte, garantierte die Geschäftsleitung diesbezüglich ein Minimum von 65 M€. Die anderen Investitionen des SCORE-Plans werden beibehalten und ArcelorMittal hat sich formell verpflichtet, den Hauptsitz mit einem neuen Gebäude in Luxemburg zu halten.

Auf Grundlage eines Vorschlags des LCGB wurde außerdem ein Kompromiss gefunden, um Auslagerungen so weit wie möglich zu reduzieren. Infolgedessen werden von den ursprünglich 132,5 Stellen nur 60 Stellen extern neu vergeben. Dies ermöglicht, die betroffenen Angestellten bevorzugt in die CDR umzuorientieren, und dies in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern. Weiterhin werden über den Anpassungsvorruhestand („préretraite ajustement“) etwa 237 Arbeitnehmer der Jahrgänge 1962-1964 ausscheiden, und es wird ein Prognoseszenario für die Jahrgänge 1965-1966 entwickelt.

Der LCGB begrüßt, dass eine Wiedereingliederungsstelle „New Style“ integraler Bestandteil der Vereinbarung ist und es ermöglichen wird, den Personalüberschuss zu verwalten. Diese neue CDR wird eine Übergangsphase für die Überbesetzungen darstellen, die die CDR schrittweise nach Bedarf durchlaufen werden. Im Gegensatz zu bisher wird es also keinen geballten Zustrom von 280 Mitarbeitern auf einmal geben. Die vom LCGB geforderte goldene Regel wird respektiert: Überbesetztes Personal wird so weit wie möglich gemäß den verschiedenen Komponenten der CDR in Beschäftigung gehalten. Falls erforderlich, ermöglicht das vom LCGB geforderte Alarmsystem, ein Minimum an Kurzarbeit anzumelden.

Auch Weiterbildungen haben die Parteien höchste Bedeutung beigemessen, um der Umschulung bzw. Neuorientierung der Mitarbeiter alle Erfolgsaussichten zu bieten. ArcelorMittal hat sich auch verpflichtet, Ausbildungsplätze für Jugendliche sowie für Erwachsene zu fördern, um den zukünftigen Bedarf der verschiedenen Berufe und Tätigkeitsbereiche des Unternehmens zu entwickeln. Die Lohnbedingungen werden während der gesamten Geltungsdauer des Tripartite-Abkommens aufrechterhalten.

2 Projekte bleiben allerdings noch zu klären: die Standorte Dommeldange und Bissen. Abschließend bleibt der LCGB sehr vorsichtig, denn „Versprechen müssen erstmal gehalten werden!“ Zu diesem Zweck haben sich die Parteien auf ein effektives Monitoring auf 3 Ebenen geeinigt: ein dreigliedriges Monitoring-Komitee bezüglich der Investitionen und der Belegschaft, ein Monitoring-Komitee des Arbeiterhaltungsplans und der begleitenden Maßnahmen und die Personaldelegation wie vom Gesetz vorgesehen (Information-Konsultation).

In den kommenden Wochen werden die Texte des Abkommens mittels eines LUX 2025-Plans ausgearbeitet, dessen Abschluss und endgültige Unterzeichnung für Mitte Januar 2021 vorgesehen ist.

TEIL-LOCKDOWN

Einführung einer Kurzarbeitsregelung für die seit dem 26. November 2020 vom „Teil-Lockdown“ betroffenen Branchen

Auf Beschluss der luxemburgischen Regierung wurde eine Kurzarbeitsregelung für die seit dem 26. November 2020 vom „Teil-Lockdown“ betroffenen Branchen eingeführt. Auch Unternehmen, deren Tätigkeiten nur teilweise vom Lockdown betroffen sind, können diese Kurzarbeitsregelung in Anspruch nehmen, allerdings nur für die betroffenen Tätigkeiten. Diese Kurzarbeitsregelung gilt nur während der effektiven Dauer des Lockdowns.

Für Unternehmen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, der Tourismusbranche oder dem Veranstaltungssektor gelten weiterhin

die spezifischen Bedingungen für gefährdete Sektoren:

- sie sind berechtigt, alle Mitarbeiter in Kurzarbeit zu schicken und
- besteht nachweislich Bedarf, dürfen sie Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vornehmen, bis zu einer Höchstgrenze von 25% der Belegschaft gerechnet zum 30. Juni 2020.

Andere aufgrund des Lockdowns geschlossene Unternehmen dürfen ausnahmsweise ihr gesamtes Personal in Kurzarbeit schicken, dürfen aber keine Entlassungen vornehmen.

Diese Kurzarbeitsregelung gilt für folgende Personen:

- Arbeitnehmer die bei Beschluss des Teil-Lockdowns mit unbefristetem und befristetem Vertrag eingestellt waren und keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (einschließlich Quarantäne- oder Isolationsanordnungen) nachweisen können;
- Auszubildende.

Ausnahmsweise können die betroffenen Unternehmen Kurzarbeit in Höhe von 100% der gesamten Arbeitsstunden während ihrer Schließung anmelden.

SOZIALDIALOG

Anlässlich der aktuellen Gesundheitskrise spielt die Stärke des luxemburgischen Sozialdialogs, der im Großherzogtum eine enorme Bedeutung erlangt hat, eine wichtige Rolle. Der LCGB setzt sich unablässig für den Erhalt von Arbeitsplätzen ein, um Entlassungen als wirtschaftliche Folge der Krise unter allen Umständen zu vermeiden.

Aus diesem Grund ist die Verhandlung eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PME) zu der am weitesten verbreiteten Lösung geworden, um Arbeitsplätze durch gesetzliche Unterstützungen zu sichern. Fast 50 PME wurden in dieser Krisenzeit entweder verhandelt oder erneuert, wobei sowohl große als auch kleinere Unternehmen betroffen waren, wie z.B. Goodyear, Arcelor-Mittal, Luxair, Friseure und Kosmetiker, bestimmte Kategorien von Medizintechnikern, der Reinigungs- und Wäschereisektor usw. Für Kleinunternehmen wurden nicht weniger als hundert Sanierungspläne genehmigt.

URLAUB AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN



**Formular und
Vorgehensweise**

www.lcgb.lu



Kollektiv- verträge



Der LCGB setzt sich aufgrund seiner Geschichte und Erfahrungen für die Interessen der Arbeitnehmer aller Branchen ein.

Für den LCGB müssen allen Arbeitnehmern die gleichen beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven offen stehen unter Berücksichtigung der Ansprüche und Besonderheiten der einzelnen Branchen. Deshalb legt der LCGB seit vielen Jahren den Schwerpunkt seiner Aktionen auf die Aushandlung moderner Kollektivverträge.

Im letzten Quartal 2020 hat sich der LCGB, trotz einer schwierigen und angespannten wirtschaftlichen Lage, verstärkt für die Unterzeichnung, Erneuerung oder Verlängerung von Kollektivverträgen eingesetzt. So konnten in Gesprächen und Verhandlungen mit den Geschäftsleitungen Einigungen in folgenden Unternehmen erzielt werden: Vossloh Cogifer, Domaines Vinsmoselle, W.S.A., Motorway, Cimalux, POST Luxembourg, HIFI International, Match und Encevo.

Auch in Zeiten einer weltweiten Pandemie agiert der LCGB weiterhin im Interesse der Arbeitnehmer. Der LCGB ist auch in Krisenzeiten an Ihrer Seite.

KOLLEKTIVVERTRAG

Ein Kollektivvertrag ist eine zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines Unternehmens oder einer Branche geschlossene Vereinbarung.

Durch diesen werden arbeitsrechtliche Regelungen (Code du travail) an die Ansprüche und Besonderheiten der jeweiligen Branche angepasst.

Jeder Kollektivvertrag wird zwischen den Tarifpartnern verhandelt.

KOLLEKTIVVERTRÄGE

Der LCGB begrüßt, dass trotz der durch die Gesundheitskrise COVID-19 ausgelösten angespannten wirtschaftlichen Lage, Kollektivverträge vereinbart werden konnten, und zwar im strikten und alleinigen Interesse aller betroffenen Arbeitnehmer



Vossloh Cogifer Kihn S.A.

Unterzeichnung: 12. November 2020

Gültigkeit: 01/01/2020-31/12/2021

Errungenschaften:

- Lohnerhöhungen;
- Entwicklung des Jahresendprämiensystems;
- Einführung einer Prozedur bei Fahrten und Telearbeit;
- Ausarbeitung eines neuen koordinierten Textes für 2021.



Domaines Vinsmoselle

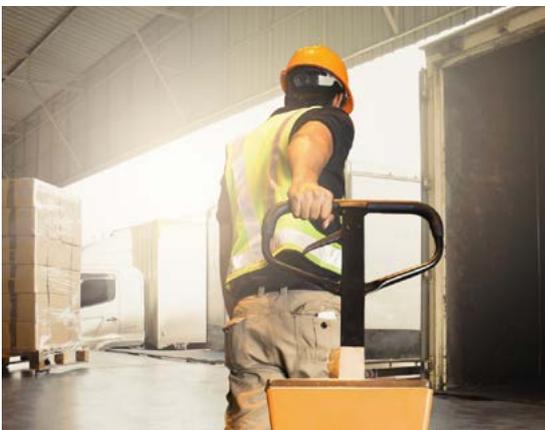
Einigung: 12. November 2020

Unterzeichnung: 10. Dezember 2020

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021

Fortsetzung des aktuell gültigen Kollektivvertrags mit allen erworbenen Rechten für einen Zeitraum von einem Jahr.

Die Direktion teilte zudem mit, dass von Januar bis Oktober 2020 ein Umsatzverlust von 12% verzeichnet wurde. Darüber hinaus wird die Lkw-Flotte Ende November mit der Anschaffung von 4 Lkw erneuert.



W.S.A.

Unterzeichnung: 17. November 2020

Gültigkeit: 01/01/2020-31/12/2022

Errungenschaften:

- eine lineare Gehaltserhöhung um einen Pauschalbetrag von 1,35% der Lohnsumme im Januar 2021 und im Januar 2022;
- ein einmaliger Bonus von 500 € für jeden Mitarbeiter für 2020, sowie eine allgemeine Verbesserung der Anwesenheits- und Ersetzungsprämien;
- ein neuer konventioneller Feiertag, den „Labour Day“;
- eine bessere Karriereentwicklung am Anfang der Laufbahn;
- die Einführung der Altersteilzeit.



Motorway

Unterzeichnung: 20. November 2020

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2022

Errungenschaften:

- ein zusätzlicher Urlaubstag nach 30 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- eine einmalige Prämie bei Renteneintritt:
 - 20 Jahre Betriebszugehörigkeit - 500 € brutto;
 - 25 Jahre Betriebszugehörigkeit - 750 € brutto;
 - 30 Jahre Betriebszugehörigkeit - 1.000 € brutto;
- eine Erhöhung der Jahresendprämie um 60 € brutto.



Cimalux

Unterzeichnung: 26. November 2020

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2021

Errungenschaften:

- eine Aufwertung der Gehaltstabelle mit einer Erhöhung von 1,25%;
- die Einsetzung einer Arbeitsgruppe (Geschäftsleitung, Personaldelegation und Gewerkschaften) zur Überarbeitung des Kollektivvertrags, u.a. zur Neugestaltung der Gehaltstabelle und der Beförderungen.



POST Luxembourg

Unterzeichnung: 14. Dezember 2020

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023

Errungenschaften:

- eine einmalige Prämie bei Unterschrift;
- eine neue Gehaltstabelle für mehr Lohngleichheit aller Mitarbeiter;
- eine Erhöhung des Essensgeldes;
- die Einführung eines Zeitsparkontoauszugs (RET);
- mehr Flexibilität der Gleitzeit;
- das Recht auf digitales Abschalten.

SAS-Kollektivvertrag

Unterzeichnung Grundsatzvereinbarung: 15. Dezember 2020

Gültigkeit: 01/01/2021-31/12/2023

Errungenschaften:

- Kürzung der monatlichen Referenzperiode von 20% auf 10% (identisch mit dem FHL-KV);
- Klärung und Vereinfachung mehrerer Elemente des Artikels zur Arbeitsorganisation (Teilzeit, Überstunden, Abschaffung der 20-Stunden-Abweichung zum Jahresende). Im Gegenzug: Erhöhung der „Stundenguthaben Arbeitgeber/Arbeitnehmer“, die jeweils auf 100 Stunden begrenzt sind, mit der Wahl zwischen Freizeitausgleich oder Bezahlung;
- Garantie von mindestens 20 freien Wochenenden pro Jahr;
- mehr Jahresurlaub;
- Erhöhung des indexierten Punktwerts auf 2,41733 € (+ 1,98%) zum 1. Januar 2021 (identischer Wert mit FHL-KV);
- Erhöhung des Kleidergeldes von 190 auf 200 €;
- Einführung eines Rechts auf digitales Abschalten.



Hifi International

Unterzeichnung: 17. Dezember 2020

Gültigkeit: 36 Monate

Errungenschaften:

- Einführung eines Erfolgsbeteiligungssystems, das eine deutliche Gehaltserhöhung von 5 bis 7% des Jahresgehalts darstellt;
- Verfahren gegen moralische und sexuelle Belästigung unter Einbeziehung der Personaldelegation;
- Einführung von flexiblen Arbeitszeiten für Verwaltungsstellen;
- Freistellung für Arzttermine steift auf 8 Stunden pro Jahr;
- zusätzlicher 5. Urlaubstag für Mitarbeiter mit 25 Dienstjahren.



Match

Unterzeichnung: 18. Dezember 2020

Gültigkeit: 36 Monate

Errungenschaften:

- Absicherung aller bestehenden Errungenschaften;
- neue Lohntabelle ab dem 1. Januar 2021, die sich über 30 Jahre erstreckt;
- Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems innerhalb von 2 Jahren, um den Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten besser gerecht zu werden;
- einmaliger Bonus von 150 €, der im Monat Dezember 2020 ausbezahlt wird.



ENCEVO

Unterzeichnung: 22. Dezember 2020

Gültigkeit: 01/01/2020-31/12/2022

Errungenschaften:

- lineare Gehaltserhöhung von 0,5% im Januar 2021 und im Januar 2022;
- pauschale Prämien, die an das Unternehmensergebnis gekoppelt sind, für alle Mitarbeiter in den Jahren 2020, 2021 und 2022;
- ein zusätzlicher Urlaubstag für jeden Mitarbeiter, da der zusätzliche Urlaubstag nach einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren abgeschafft wird;
- Erhöhung der Jubiläumszulage nach 40 Jahren Betriebszugehörigkeit auf 3.400 €.

GËSCHTER, HAUT A MUER!

Zanter 100 Joer eng staark Gewerkschaft



Entdeckt 100 Joer Gewerkschaftsarbeit

[f LCGB.LU](#) [@LCGB_Luxembourg](#) [lrgb_haut_ass_muer](#)

WWW.LCGB.LU



Unternehmen





Während des gesamten Jahres 2020, das uns aufgrund der Gesundheitskrise und ihrer wirtschaftlichen Folgen sowie Auswirkungen auf die Arbeitsplätze in Erinnerung bleiben wird, hat sich der LCGB für die Unterstützung der Arbeitnehmer und die Verteidigung ihrer Interessen eingesetzt.

So gab es zum Beispiel zahlreiche Treffen zwischen Gewerkschaftsvertretern und -delegierten mit den Verantwortlichen der verschiedenen Einrichtungen oder Organisationen, um die Folgen der Gesundheitskrise oder andere aktuelle Themen zu besprechen. Auch fanden Sitzungen zur Erneuerung von Kollektivverträgen, insbesondere bei den Werkstätten und im Bankensektor, statt.

Aber auch andere Ereignisse zogen die Aufmerksamkeit des LCGB auf sich. Ob es der Arbeitgeberverband der Reinigungsbranche FEN war, der gegen eine Verbesserung des Kollektivvertrags war, eine geplante Entlassungswelle bei der RBC-Gruppe oder die Ankündigung von Goodyear, einen Teil der Reifenproduktion ins Ausland zu verlagern, der LCGB hat sich immer für eine gerechte Anerkennung der Leistungen der Arbeitnehmer und die Sicherung der Arbeitsplätze in den betroffenen Branchen eingesetzt.

Im Folgenden erfahren Sie mehr über die vom LCGB geführten Debatten in diesem schwierigen Jahr, das durch die globale Gesundheitskrise COVID-19 geprägt war.

60. NATIONAL- KONGRESS DES LCGB 27. März 2021

Der LCGB plant, seinen 60. Nationalen Kongress am 27. März 2021 abzuhalten, vorbehaltlich der Entwicklung der Gesundheitskrise und der gesetzlichen Einschränkungen.



Der LCGB besteht nachdrücklich darauf, dass es höchste Zeit ist, das größte Kapital zu würdigen:
DIE ARBEITNEHMER!

GEBÄUDEREINIGUNG

Der LCGB ist gegen eine einfache Verlängerung des bestehenden Vertrags um 2 Jahre bis zum 31. Dezember 2021

Bei der letzten Verhandlungssitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags (KV) am 9. November 2020 schlug der Arbeitgeberverband „Fédération des Entreprises de Nettoyage (FEN)“ eine einfache Verlängerung des bestehenden Vertrags um 2 Jahre bis zum 31. Dezember 2021 vor, mit Ausnahme einer Änderung der Berechnungsmethode für die Anwesenheitsprämie im Zusammenhang mit der COVID-19-Krise.

Da die angepasste Berechnungsmethode keine Verbesserung darstellt, schlugen die Gewerkschaften vor, die Arbeit der Arbeitnehmer durch eine einmalige Prämie und eine

Erhöhung der Urlaubstage für den Zeitraum 2020-2021 anzuerkennen. Während des gesamten Treffens beharrte die FEN auf ihrer Position und lehnte jede Verbesserung des KVs kategorisch ab.

Angesichts der Bedeutung des Themas kann der LCGB-Gebäudereinigung die Arbeitgeberposition nicht akzeptieren und erhob starke Einwände bei seinem Treffen am 17. November 2020. Der Reinigungssektor ist eine anspruchsvolle Branche, und dies schon lange vor der Gesundheitskrise, mit spezifischen Zeitplänen und einer enormen Flexibilität der Beschäftigten, die oft auf Kosten

des Privatlebens und der Familie geht. Im aktuellen Kontext ist es für den LCGB mehr als an der Zeit, mit einer einmaligen Prämie von 500 € und zwei zusätzlichen freien Tagen für alle Mitarbeiter ein starkes Zeichen der Anerkennung für das Engagement der Mitarbeiter zu setzen. Am 25. November 2020 fand ein gemeinsames Gewerkschaftstreffen statt, um die nächsten Schritte festzulegen.

Der LCGB ist bereit, alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel einzusetzen, um die Anerkennung für die Arbeit und das Engagement aller Mitarbeiter zu erreichen.

TREFFEN VDL

Am 12. November 2020 trafen sich die Delegierten der Stadt Luxemburg mit den Gewerkschaftssekretärinnen Céline CONTER und Mandy NOESEN beim LCGB, um das aktuelle Infektionsgeschehen und die in den verschiedenen Abteilungen getroffenen Vorsichtsmaßnahmen zu überprüfen und zu diskutieren.

VORSTAND LCGB-SESF

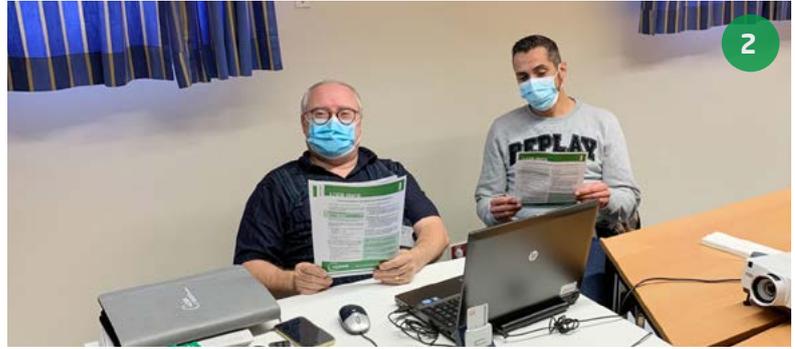
Das Nationalkomitee des LCGB-SESF traf sich am 12. November 2020, um aktuelle Fragen des Finanzsektors zu erörtern. Weiterhin wurden von den Mitgliedern die Forderungen für qualitative Verbesserungen des Banken-Kollektivvertrags validiert sowie das weitere Vorgehen diskutiert.

LCGB-GESUNDHEIT

Am 19. November 2020 fand eine Sitzung des Fachverbands LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik statt. Auf der Tagesordnung standen Erläuterungen zur Reform der Wiedereingliederung und zum aktuellen Stand der Verhandlungen über die Branchenkollektivverträge FHL und SAS.



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10



11



12



13

Arbeitstreffen

- 1 Indigo Park
- 2 Beratung CHL Clinique Eich
- 3 LPEM
- 4 co-labor
- 5 Beratung CHL Clinique Eich
- 6 LCGB-Gesundheit
- 7 Nettoservice
- 8 Videokonferenz Kannerhaus Wiltz
- 9 5àsec
- 10 Dussmann Catering
- 11 Claire ASBL
- 12 Innoclean
- 13 Domaines Vinsmoselle



KOLLEKTIVVERTRÄGE BANKEN & VERSICHERUNGEN

Auf einer Pressekonferenz am 19. November 2020 kritisierten die Gewerkschaften LCGB und OGBL den Alleingang der ALEBA

Der LCGB und der OGBL mussten aus der Presse erfahren, dass sich die Arbeitgeberverbände ABBL und ACA auf einseitige Initiative der ALEBA bereit erklärten, die jeweiligen Kollektivverträge für einen Zeitraum von 3 Jahren zu verlängern.

Auch während der Gesundheitskrise ist es unerlässlich, dass die Beschäftigten vereint und gemeinsam ihre Errungenschaften und ihre Rechte verteidigen. Sich aus reinem Opportunismus auf den kleinsten gemeinsamen Nenner zu einigen, wie es die ALEBA gerade getan hat, ist ein gutes Beispiel für einen Mangel an Solidarität, bei dem der Arbeitnehmer der große Verlierer sein wird.

Tatsächlich haben die drei Gewerkschaften ALEBA, LCGB und OGBL so auch seit mehr als einem Jahr und bis September 2020 konstruktiv zusammengearbeitet. Warum also diese Kehrtwende der ALEBA plötzlich keine ernsthaften und professionellen Verhandlungen führen zu wollen? Wie kann die ALEBA sich so von den Arbeitgebern täuschen lassen, die die erwirtschafteten Gewinne lieber an

Aktionäre und Manager statt an ihre Arbeitnehmer, die durch ihre Arbeit und ihr Engagement einen großen Beitrag an den Unternehmensergebnissen leisten, umverteilen.

Der LCGB und OGBL sehen in der Erneuerung der Kollektivverträge die Gelegenheit, konkrete Verbesserungen u.a. in folgenden Bereichen zu erzielen:

- Gehaltstabellen mit garantierten linearen Erhöhungen für alle Beschäftigten;
- Beschäftigungsperspektiven und -garantien;
- echte berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter;
- maßgeschneiderte Weiterbildungen zur Sicherung des Beschäftigungsbedarfs;
- die Sicherung von Arbeitsplätzen angesichts der Digitalisierung;
- eine Verstärkung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer gegen psychosoziale Risiken;
- eine echte Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Der LCGB und der OGBL planten, all diese Punkte in einen gemeinsamen Forderungskatalog aufzunehmen, da die Arbeitsplatzsicherheit und die Wahrung erworbener Rechte nach wie vor Schwerpunkte der Gewerkschaftsarbeit bleiben. Für den LCGB und OGBL kommt es nicht infrage, dass die gesicherte Auszahlung der Treueprämie/Konjunkturprämie das einzige wichtige Thema bei der Aushandlung kollektiver Arbeitsbedingungen ist.

Der LCGB und OGBL kämpfen weiter für die Durchsetzung ihrer Forderungen, die weit über dieses reduzierte und nicht den Sozialdialog des Großherzogtums respektierende Abkommen der opportunistischen ALEBA hinausgehen. ABBL und ACA haben inzwischen den Kollektivvertrag gekündigt. Sie haben wohl erkannt, dass der Alleingang der ALEBA aus rechtlicher Sicht ein schwerer Fehler war und keiner juristischen Prüfung standhält. Nach den letzten Sozialwahlen ist die ALEBA nämlich nicht mehr in der Lage, allein einen Kollektivvertrag zu unterzeichnen.

BANKENSEKTOR

Neue Entlassungswelle bei RBC Luxemburg

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL erhielten von ihren Personalvertretern die Information, dass die RBC Group plant, weiter Kosten zu senken, unter anderem durch einen zusätzlichen Personalabbau, der sich auf Luxemburg auswirken wird.

Seit Ende 2019 findet ein offener Sozialdialog der Gewerkschaften LCGB und OGBL mit dem Management von RBC statt, in welchem ein Sozialplan mit einer Laufzeit bis zum 31. Januar 2021 verhandelt wurde.

Kürzlich bat RBC die Vertragsgewerkschaften um eine dreimonatige Verlängerung des laufenden Sozialplans. Während die Gewerkschaften weitere zukünftige Probleme aufgrund von Gerüchten über einen weiteren Personalabbau befürchteten, wurde für den 27. November 2020 ein neues Treffen anberaumt, das eine Diskussion und Klärung dieser Gerüchte ermöglichte.

Die jüngsten Nachrichten des Europäischen Betriebsrats und eine E-Mail an das Personal von CEO Francis JACKSON bestätigen die

Befürchtungen der Gewerkschaften, dass am Standort Luxemburg eine neue Entlassungswelle geplant ist.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL werden diese Angelegenheit sehr genau verfolgen und alle notwendigen Schritte unternehmen, um sicherzustellen, dass alle rechtlichen Verfahren im Rahmen des Sozialdialogs eingehalten werden, um Arbeitsplätze zu sichern und die Interessen des Personals in Übereinstimmung mit dem luxemburgischen Recht zu gewährleisten.

WERKSTÄTTEN

Am 24. November 2020 fand eine erste Videokonferenz mit der FEDAMO zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Kfz-Werkstattbetreiber statt. Die FEDAMO präsentierte hierbei dem LCGB die wirtschaftliche und soziale Lage des Sektors. Der LCGB wird sich nun mit seinen Fachverbandsmitgliedern beraten, um auf dieser Basis den Forderungskatalog zu erstellen.

NETTOSERVICE

Seit Oktober 2019 fordert der LCGB und die LCGB-Delegation von Nettoservice, dass die Unternehmensleitung die Nichteinhaltung der 44-stündigen wöchentlichen Ruhezeit reguliert. Dieses Engagement hat sich gelohnt! Die Mitarbeiter haben endlich ihr Recht erhalten! Dank der Interventionen des LCGB und der LCGB-Delegation werden die von dieser Unregelmäßigkeit betroffenen Arbeitnehmer endlich den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend entschädigt!

TRANSPORT

Mitte November traf sich eine Delegation der luxemburgischen Arbeitgebergruppe des Transportsektors mit Gewerkschaftsvertretern in der Handelskammer, um die Auswirkungen und Folgen der Europäischen Verordnung 883/2004 EG zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu erörtern.

In diesem Zusammenhang nahm auch der LCGB am 25. November 2020 an einer Videokonferenz über den Sozialdialog im europäischen Transportsektor teil, gemeinsam mit zahlreichen anderen europäischen Gewerkschaften wie die ETF ROAD (European Transport Workers' Federation) sowie die IRU (World Road Transport Organisation) und der ESC (European Shippers' Council).

Auf der Tagesordnung standen das neue Mobilitätspaket und die Auswirkungen von COVID-19 auf den europäischen Straßenverkehr.

Der LCGB forderte zudem, dass die europäischen Sozialpartner alarmiert und über die Folgen und Auswirkungen der Verordnung 883/2004 EG für in Luxemburg tätige Grenzgänger informiert werden.



SICHERHEITSEKTOR

Bei der Erneuerung des Branchenkollektivvertrags hat der LCGB, gewerkschaftlicher Sprecher im Wach- und Sicherheitssektor, eine Gehaltserhöhung von mindestens 1% zum 1. Januar 2021 ausgehandelt. Diese Erhöhung ist aber an die prozentuale Erhöhung des sozialen Mindestlohns gekoppelt. Da für den 1. Januar 2021 von der Regierung eine Anhebung des sozialen Mindestlohns um 2,8% vorgesehen ist, werden dank dieser Klausel alle Löhne und Gehälter, die unter den Branchenkollektivvertrag fallen, zum 1. Januar 2021 um 2,8% statt um 1% erhöht.



GOODYEAR

Neue Einsatzbereiche für 100 Goodyear-Mitarbeiter nach Bekanntgabe der Verlagerung der Kleinserien-Produktion von Autoreifen

Am 24. November 2020 gab Goodyear seine Absicht bekannt, die Kleinserien-Produktion von Autoreifen, die derzeit in seiner Low-Volumen-Reifenproduktionsanlage (LVTP) in Colmar-Berg hergestellt werden, auf andere Goodyear-Werke in Europa, die über die erforderlichen Kapazitäten und Ressourcen verfügen, zu verlagern. Dazu gehört auch der neue Standort im luxemburgischen Dudelange. Das Prototyping

und der Reifenservice, die am selben Standort durchgeführt werden, wären nicht betroffen.

Infolgedessen und auch wenn die Gewerkschaften diese Verlagerung bedauern, wird die Goodyear-Unternehmensleitung mit den Gewerkschaften LCGB und OGBL Gespräche über einen verantwortungsbewussten und nachhaltigen Plan zur Aufrechterhaltung der Be-

schäftigung aufnehmen, um den gemeinsamen Bestrebungen der Parteien, allen betroffenen Mitarbeitern neue Einsatzbereiche an Standorten in Luxemburg zuzuteilen, Rechnung zu tragen. Ziel wird es sein, sich rasch auf Begleitmaßnahmen im Rahmen des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung zu einigen und den Umstrukturierungsprozess über einen Zeitraum von 12 bis 18 Monaten abzuschließen.

BANKENSEKTOR

Am 9. Dezember fand das 1. Verhandlungstreffen für die Erneuerung des Banken-Kollektivvertrags statt. Nach einem raschen Meinungsaustausch, wurden die Sozialpartner über die bestehenden 3 Forderungskataloge informiert: ein ABBL-, ein Aleba- und der gemeinsame OGBL/LCGB-Forderungskatalog. Die Bitte des OGBL und des LCGB, ernsthafte und konstruktive Verhandlungen aufzunehmen, wurde von allen anwesenden Partnern bestätigt. LCGB und OGBL begrüßen somit die Eröffnung der Verhandlungen im Einklang mit dem Tarifvertragsgesetz.

LCGB-INDUSTRIE

Am 11. Dezember 2020 hat der LCGB eine erweiterte Delegiertenkonferenz organisiert, um nach 14 Sitzungen der Arbeitsgruppe über den Stand der Verhandlungen der Tripartite Stahl zu informieren. Bei dieser Gelegenheit brachten die Delegierten ihre volle Unterstützung für den LCGB zum Ausdruck. Der LCGB, als Wortführer in diesem Dossier, präsentierte seine Vorschläge und die als Kompromiss geschlossenen Garantien. Der LCGB wird sich auch weiterhin für seine Mitglieder und alle Arbeitnehmer der Stahlindustrie einsetzen.

VERSICHERUNGEN

Am 15. Dezember 2020 fand eine 1. Verhandlungsrunde für die Erneuerung des Kollektivvertrags der Versicherungsbranche statt. Zunächst wurde ein Überblick der aktuellen Lage sowie der 3 Forderungskataloge (ACA, LCGB & OGBL und Aleba) geschaffen. Auf Anfrage des OGBL und LCGB bestätigte die ACA, im Besitz eines Verhandlungsmandats, das von deren Gremien bestätigt wurde, zu sein. Dieses Mandat beinhaltet selbstverständlich eine detaillierte Überprüfung aller Forderungen, die in dem vom OGBL und LCGB vorgelegten Forderungskatalog enthalten sind.

VIDEOKONFERENZ WACHDIENSTE

Gewerkschaften setzen ihr Engagement anlässlich einer Videokonferenz mit FEDIL Security Services fort

Am 27. November 2020 fand eine Videokonferenz zwischen den Gewerkschaften LCGB und OGBL und Vertretern von FEDIL Security Services (Arbeitgeberverband) statt. Auf der Tagesordnung stand:

- das Ausbildungszentrum;
- die Professionalisierung des Berufs der Sicherheitsbeschäftigten;
- Unternehmenstransfers;
- die Anerkennung des Engagements der Beschäftigten während der Pandemie.

Branchenausbildungszentrum

Die FEDIL räumt ein, dass sich der Start der Ausbildungskurse aufgrund der Pandemie und der notwendigen Gesundheitsmaßnahmen verzögert hat. Die ersten Schulungen begannen im September 2020 mit einem 4-teiligen Schulungsprogramm:

- Grund- und Einführungskurs;
- Auffrischkurs;
- Ausbildung Röntgenkontrolle;
- Erste-Hilfe-Ausbildung.

Ende 2020 soll ein Ausbildungsvolumen von 2.000 Stunden erreicht werden, wobei die übrigen vereinbarten Ausbildungsstunden nicht verloren gehen, sondern auf das nächste Jahr übertragen werden (mit 40.000 Ausbildungsstunden für 2021).

Professionalisierung des Berufs der Sicherheitsbeschäftigten

Die Gewerkschaften wiederholten ihre langjährige Forderung nach einer Professionalisierung des Berufs der Sicherheitsbeschäftigten. Die FEDIL sieht dagegen keinen Bedarf, da das Ausbildungszentrum bereits in diese Richtung geht und es daher nicht angebracht wäre, eine zusätzliche Berufsausbildung CCP mit einem unzureichenden Lehrplan zu schaffen. Nach Ansicht der FEDIL gibt es bei einer dualen CCP-Ausbildung verschiedene Einschränkungen, insbesondere die fehlende Praktikumszu-

lassung (dies könnte über einen Arbeitsvertrag geregelt werden) und das Erfordernis eines Strafregisters ohne Vorstrafen.

Angesichts dieser nicht sehr überzeugenden Argumente bleiben die Gewerkschaften jedoch bei ihrer Position. Obwohl die Schaffung des Ausbildungszentrums sicherlich ein wichtiger Schritt war, wäre eine duale Ausbildung über 2 oder sogar 3 Jahre viel umfassender als ein einfacher Grundkurs. Ein künftiger Sicherheitsbediensteter könnte sich so gleichzeitig theoretisches und praktisches Wissen aneignen.

Die Gewerkschaften baten die FEDIL, an einem künftigen interministeriellen Treffen teilzunehmen, um gemeinsam die am besten geeigneten Lösungen zu finden, um über die Aufwertung und Professionalisierung des Berufs zu diskutieren und eine Lösung für die Praktikumszulassung zu finden.

Unternehmenstransfers

Bei den letzten Unternehmenstransfers kam es zu Unklarheiten. Um einen Transfer für die Unternehmen und die Arbeitnehmer reibungsloser zu gestalten, planen die Gewerkschaften die genaue Definierung der an das übernehmende Unternehmen zu übermittelnden Dokumente, um eine Homogenität in der gesamten Branche zu schaffen. Ein Schreiben mit konkreten Beispielen wird der FEDIL übermittelt.

Anerkennung des Engagements der Beschäftigten während der Pandemie

Die Gewerkschaften wiederholten ihre Forderung nach Anerkennung des Engagements des Sicherheitspersonals während der Pandemie. Die Gewerkschaften bleiben offen für jede Form der Anerkennung, sei es in Form einer Prämie, eines zusätzlichen Urlaubs, von Geschenkgutscheinen usw.



**Die Gewerkschaften wiederholten ihre Forderung nach Anerkennung
des Engagements des Sicherheitspersonals während der Pandemie**

CATELLA BANK

Keine Unterzeichnung des Sozialplans der Catella Bank um 24 Monate durch den OGBL und den LCGB

OGBL und LCGB haben die Verlängerung des Sozialplans der Catella Bank um 24 Monate nicht unterzeichnet, da diese einer deutlichen Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte gegenüber dem ursprünglichen Sozialplan gleichkommt. Als die Personalvertreter vor etwa sechs Monaten mit den Gewerkschaften Kontakt aufnahmen, verpflichteten sich OGBL und LCGB, dass im Falle einer Verlängerung alle Mitarbeiter Zugang zu den initialen Bedingungen des Sozialplans haben würden. Die Mitarbeiter, die die Bank schließen sollen, müssen jetzt in den Genuss der vollen Bedingungen des Sozialplans kommen, falls sie während der Verlängerungszeit des Sozialplans eine neue Stelle antreten. Keinesfalls kann hingenommen werden, dass betroffene Mitarbeiter zur Kündigung gezwungen werden und damit ihren gesamten Schutz durch den Sozialplan verlieren. Es versteht sich von selbst, dass eine solche Situation inakzeptabel ist da die Rechte der betroffenen Mitarbeiter mit Füßen getreten werden. Nur wenn diese Bedingungen erfüllt sind, werden die Gewerkschaften einer Verlängerung zustimmen. Die Aleba, die von sich selbst behauptet,

die führende Gewerkschaft im Finanzsektor zu sein, sollte sich dieser Praxis durchaus bewusst sein, vor allem wenn es um Bankschließungen geht, denn diese führen kurz- und mittelfristig zur Entlassung aller Mitarbeiter.

Leider hat die Aleba jedoch aufgehört, bessere Bedingungen für die Mitarbeiter auszuhandeln und sich mit der Verlängerung des Sozialplans abgefunden. Als verantwortungsbewusste Gewerkschaften bedauern der OGBL und LCGB diese Haltung, da die Ausgangsbedingungen, die im ersten Sozialplan ausgehandelt wurden, nicht mehr respektiert werden. Außerdem stellt diese Aktion einen Präzedenzfall dar, der negative Folgen für den gesamten Finanzsektor haben wird.

Nein zur Verschlechterung der Bedingungen für die restlichen Mitarbeiter



AKQUISITION DER G4S-GRUPPE

Kolossale Übernahme soll nicht zum Nachteil der 1.230 Mitarbeiter in Luxemburg sein

Nach dem Verkauf des Werttransportgeschäfts von G4S an Brink's, bei dem der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im Sicherheits- und Bewachungsgewerbe, vor den zuständigen Gremien intervenierte, war für Allied Universal der Weg frei für diese kolossale Übernahme. Hierbei wird ein Konzern mit fast 800.000 Mitarbeitern geschaffen. Der LCGB hinterfragt allerdings, ob dies nicht zu einer Neudefinition der Wettbewerbslandschaft mit weiteren großen Veränderungen für den globalen Sektor im

Allgemeinen und für den Sektor in Luxemburg im Besonderen führen wird? Wie sieht die Strategie des neuen Managements von Allied Universal in Bezug auf Investitionen in Luxemburg aus, wo der Konkurrenzkampf mit nicht weniger als 19 Unternehmen, die im Sicherheitssektor tätig sind, sehr stark ist? In einem wirtschaftlich sehr angespannten Umfeld wird der LCGB im Zuge dieser Übernahme besonders wachsam sein und sicherstellen, dass die Rechte und Ansprüche aller Mitarbeiter gewahrt bleiben. Um Arbeitsplatzgarantien und den Erhalt der Errungenschaften aller Mitarbeiter des Sicherheitssektors zu wahren, wird der LCGB ein Gespräch mit der FEDIL Security Services (Arbeitgeberverband) verlangen, um die Situation zu klären.

Der LCGB sorgt sich maßgebend um den Erhalt der 1.230 Arbeitsplätze der Gruppe in Luxemburg

Luxair verhöhnt den Sozialdialog und die sektorielle Tripartite und plant eine schnelle Reduzierung der Lohnkosten

Nach ersten Rückmeldungen der Mitarbeiter, die der CDR zugewiesen wurden, und entgegen den Informationen, die in der Sitzung des Begleitausschusses des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) vom 7. Dezember 2020 vorgelegt wurden, erhalten diese Mitarbeiter ein Informationsblatt, ohne jegliche Erläuterung und Angaben hinsichtlich der unterstützenden Leistungen. Die Mitarbeiter werden darin lediglich aufgefordert, das Luxair-Gelände sofort zu verlassen, und informiert, dass sie sich in Kurzarbeit befinden. Bei einigen wird sogar der Luxair-Firmenausweis deaktiviert, wie bei einem mit sofortiger Wirkung entlassenen Mitarbeiter. Diese Vorgehensweise ist inakzeptabel, zumal Luxair vorzieht, die der CDR zugewiesenen Mitarbeiter durch andere Arbeitnehmer zu ersetzen.

Nach eingehender Analyse der im Rahmen des PAB-Begleitausschusses erhaltenen Unterlagen mussten die Gewerkschaften feststellen, dass Luxair plant, eine große Anzahl

der strukturell überbesetzten Stellen zu ersetzen. Diese Vorgehensweise dient nicht dazu einen strukturellen Personalüberhang abzubauen, sondern Mitarbeiter loszuwerden, die Luxair als „Low Performer“ einstuft.

Diese skandalöse und rücksichtslose Handlungsweise stellt eine totale Missachtung der Mitarbeiter dar, die zum Teil seit vielen Jahren für Luxair arbeiten. Luxair verhöhnt damit den Sozialdialog und die sektorielle Tripartite und plant eine schnelle Reduzierung der Lohnkosten, indem Mitarbeiter, die als „Low Performer“ gelten, „abgefertigt“ werden, ohne irgendeine Unterstützung für die der CDR zugewiesenen Mitarbeiter.

Diese Vorgehensweise ist inakzeptabel und respektiert in keiner Weise die gewerkschaftlichen Forderungen sowie die Vereinbarungen der sektoriellen Tripartite Luftfahrt, die eine Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter insbesondere durch allgemeine oder gemeinnützige

Arbeiten und Ausbildungspläne garantieren.

Die Gewerkschaften haben die Verfahrensweise von Luxair beim Arbeitsminister und beim Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten angeprangert und die Generaldirektion aufgefordert, dringend einen Termin für eine nächste Sitzung des PAB-Begleitausschusses festzulegen, um eine eingehende Analyse des tatsächlichen Personalüberhangs in den verschiedenen Abteilungen durchzuführen.

Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass die Vereinbarungen der sektoriellen Tripartite gewissenhaft eingehalten werden.



FÖRDERPRÄMIE FÜR HOCHSCHULSTUDIEN

Die Antragsformulare für die Förderprämie 2019/2020 für höhere Studien für Kinder von LCGB-Mitgliedern sind verfügbar unter:

☎ (+352) 49 94 24 - 409

✉ nfurtado@lrgb.lu

Einsendeschluss ist der 1. Mai 2021

LCGB-Gestion Membres

B.P. 1208

L-1012 Luxemburg

ELEKTRIKER

Am 9. Dezember 2020 fand ein Austausch zwischen dem OGBL, dem LCGB und der FGT („Fédération du Génie Technique“), dem Verband der Elektrikerunternehmen, statt. Besprochen wurde die Kürzung der Jahresendprämie aufgrund von COVID-19 Quarantänen.

Im Jahr 2020 waren viele Mitarbeiter gezwungen, als vorbeugende Maßnahme im Kampf gegen die COVID-19 Ausbreitung in Quarantäne oder Isolation zu gehen. Ein solcher Arbeitsausfall wird vom Gesundheitsamt verschrieben oder geht vom Arbeitgeber aus und ist demnach nicht dem freien Willen des Arbeitnehmers verschuldet. Da es sich um eine administrative Vorsichtsmaßnahme handelt, fordern die Gewerkschaften, dass der Arbeitnehmer auf keinen Fall bestraft werden soll durch die Kürzung der Jahresendprämie, die 2% seines Jahresgehalts ausmacht. Leider ist die FGT damit nicht einverstanden und will

keine konkreten Entscheidungen treffen. Der LCGB und OGBL bedauern diese Position, da eine Vereinbarung mit den Sozialpartnern sowohl die Arbeitnehmer als auch die Unternehmen schützen würde. In der Tat reduziert die Isolierung oder Quarantäne das Risiko einer Infektionskette innerhalb des Unternehmens und garantiert somit die Kontinuität der wirtschaftlichen Tätigkeit.

Da der Jahresendbonus auf der Grundlage der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden berechnet wird, wird der Bonus für einen Mitarbeiter in Isolation oder Quarantäne bereits durch seine Abwesenheit von der Arbeit reduziert. Es ist daher doppelt ungerecht, wenn einem Mitarbeiter seinen Bonus durch eine vorsorgliche Quarantänezeit entzogen wird. Die Gewerkschaften verurteilen das Verhalten der Arbeitgeber, die versuchen auf Kosten der Mitarbeiter Geld zu sparen.



**Sie sind unsicher bei der Steuererklärung?
Der LCGB unterstützt Sie!**

Verlängerung der Fristen:

Steuererklärung 2019: 31. März 2021

Steuererklärung 2020: 30. Juni 2021 (eventuelle Verlängerung bis zum 31. Dezember)



In tiefer Trauer nimmt der LCGB Abschied von
Marcel FAY, ehemaliger Präsident der Sektion Bascharage und engagierter Militant
Manuela POLLARINI-GALVES, Gleichstellungsdelegierter bei der Gemeinde Bascharage
Jemmy WEINTZEN, ehemaliger Vize-Präsident des LCGB-Rentnerverbands und engagierter Militant