

# Soziale Fortschritt

Eng Publikatioun vum Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond/mensuel

Oktober 2005

## Heisser Herbst 2005



**Umfrage zum Stress  
am Arbeitsplatz**



# LCGB-Gewerkschaftsrat

**Freitag, den 25. November 2005 um 18.30 Uhr  
in Zolwer  
Um Scheierhaff**

---

# Conseil syndical du LCGB

**Vendredi, le 25 novembre 2005 à 18.30 heures  
à Soleuvre  
au «Scheierhaff»**



**Einweihung am 27. September 2005 der neuen Walzstraße in Esch/Belval**

# Sensibilisieren und Mobilisieren

Ob es nun einen heißen Herbst geben wird oder nicht, wird vielfach von den Antworten abhängen, welche die Regierung dem LCGB geben wird.

Die meisten Fragen sind bekannt, die meisten Themen liegen offen auf dem Tisch.

Arbeitsmarkt, Index, Inflation, Wohnungsbau, Wettbewerbssituation unserer Wirtschaft, Mindestlohn, Kündigungsschutz, Arbeitslosenunterstützung, Krankenkassen, Pensionssysteme, Pflegeversicherung, Privatisierungen, Staatshaushalt. Hinzu könnten noch eine ganze Reihe von weiteren Fragen angefügt werden, wie Forschung und Entwicklung, Bildungspolitik, Umweltschutz. Doch zur letzteren Staffel gibt es weniger kontrovertierte Haltungen. Die Tripartite ist für den 31. Oktober 2005 einberufen. Hier werden dann noch vor Ende des Jahres die notwendigen Schlussfolgerungen auf dem Tisch liegen. Ob es zu einem Konsens kommen wird, ist nicht vorauszusehen. Die Haltungen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften stehen sich diametral gegenüber. Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden haben die Gewerkschaften eine eingehende makro-ökonomische Analyse unseres Landes vorgenommen und stellen fest, dass wir keine wirtschaftliche Krise in Luxemburg haben.

Die Rede der Arbeitgeber nach einer Untergangsstimmung ist absolut fehl am Platz und sogar kontraproduktiv für unsere Wirtschaft. Sie verunsichert die Bürger, schürt Ängste und provoziert eine Sicherheits- und vor allem Sparmentalität.

Der LCGB demgegenüber will einen generellen sozialen Rückschritt verhindern und diesetwegen wird Druck gemacht, sowohl auf die Arbeitgeber als auch auf die Politik.

Die Gewerkschaften haben jetzt ihrer makro-ökonomischen Analyse eine sektorielle Untersuchung unserer Wirtschaft folgen lassen. Hier stellt sich klar heraus,

dass wir kein Wettbewerbsproblem gegenüber unseren Nachbarländern und darüber hinaus haben. In Luxemburg wird in einzelnen Sektoren gut Geld verdient, die Lebenskosten sind auch alles andere als billig. Unser Indexsystem hat unserem Land und seinen Betrieben kein negatives Effekt mittelfristig beschert, das Gegenteil ist sogar der Fall.

Und das Gleiche gilt für unseren Mindestlohn.

Die sektorielle Analyse zeigt aber auch andere Wahrheiten auf.

Die Produktivitätsrate ist sehr gut und die Relation Produktivität – Steigerung der Lohnkosten wurde mittelfristig respektiert.

Demgegenüber wird erneut ersichtlich, dass Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit in Luxemburg ziemlich kurz kommen.

Eine weitere erschreckende Erkenntnis zeigt die Tatsache, dass ohne soziale Transferleistungen viele Bürger in und um Luxemburg in die Armut absinken würden. Vielfach genügt also die Entlohnung für verrichtete Arbeit nicht um damit leben zu können.

Luxemburg wird nie ein Billiglohnland werden! Aber der Lohn, den ich für meine Arbeit bekomme muss sich auch lohnen. Er muss den Wert meiner Arbeit widerspiegeln. Und das ist in Luxemburg nicht überall der Fall! Die Analyse der Gewerkschaften verdeutlicht des Weiteren, dass die Gefahr der Verarmung in keinem Vergleichsland so gross ist wie in Luxemburg. Dies trifft nicht nur Mindestlohnbezieher. Arbeitslosigkeit und Risiko der Verarmung sind eng miteinander verbunden. Eine erschreckende Feststellung!

Und dann sollen die Gewerkschaften, allen voran der LCGB, ruhig bleiben, nicht von einem heißen Herbst reden. Wenn wir unsere gewerkschaftliche Aufgabe erfüllen wollen, dann dürfen wir keine Schreibtischtiger und Schön-Redner sein, dann müssen wir mobilisieren.

Der LCGB macht eine gradlinige und konsequente gewerkschaftliche Arbeit und darum machen wir mobil.

*„Wir lehnen den Fontagné-Bericht nicht ab! Wir akzeptieren aber auch nicht blindlings alle Analysen. Fontagné hat sich statistisch das zurechtgebogen, was ihm in den Kram passte. Dürftig ist seine Schulnote auch für einen Professor.“*

*„Ein Mehr an Wettbewerb ist nichts Negatives. Schlecht ist jedoch, wenn dieses Mehr auf dem Buckel der Arbeitnehmer angestrebt wird. Dem widersetzt sich der LCGB.“*



**Robert WEBER**  
Nationalpräsident des LCGB

## Was ist ein „Gut-Verdiener“?

### Oder die soziale Hygiene des Michel Wurth

Laut Michel Wurth, Präsident der UEL („Union des entrepreneurs luxembourgeois“) und ARCELOR-Spitzenmanager fängt „gut verdienen“ bei einem Gehalt von rund 2.250 Euro BRUTTO an. Dies entspricht 1,5 Mal dem Mindestlohn, also jener Begrenzung ab der Herr Wurth den Index außer Kraft setzen möchte (so gelesen im Wort vom 1. Oktober 2005). Nun, das Anliegen eines Patronatsvertreters ist eine Sache, der Hinweis darauf, dass man mit 2.250 Euro Brutto-Gehalt in Luxemburg bereits zu den „Gut-Verdienenden“ Menschen gehört, ist eine andere Sache. Der LCGB meint, dass angesichts der Lebenshaltungskosten, dieser Betrag den Arbeitnehmer eher in Richtung Armut führt, als sonst wohin. Der LCGB meint auch, dass dieser Betrag einen bei Weitem nicht in die Gehälterklasse der „Gut-Verdienenden“ Michel Wurths hineinkatapultiert. Der LCGB wünscht sich von Seiten wirklich gut verdienender Patronats-Vertreter, dass sie ihren Sprachgebrauch zumindest dahin gehend zügeln, dass sie ihren blanken Zynismus gegenüber weniger bemittelten, und dennoch fleißigen Arbeitnehmern, nicht GAR so offensichtlich zur Schau stellen würden. Das hat doch mindestens etwas mit sozialer Hygiene zu tun.

Joé Spier

# Sensibiliser et mobiliser

**«Nous ne réfutons pas le rapport Fontagné! Mais nous n'acceptons pas sans toute vérification les analyses que l'on nous soumet! Fontagné a choisi les statistiques qui l'accommodaient. Sa note d'examen est faible, même pour un professeur.»**

**«Un surplus de compétitivité n'est pas méprisable. Mais il est méprisable si ce surplus est obtenu sur le dos des salariés. Le LCGB s'oppose à cette façon de procéder.»**

Un automne chaud ou non? Cela se décidera selon les réponses de la part du gouvernement aux questions que le LCGB lui a soumis à la rentrée sociale. La majeure partie des questions sont connues, les sujets de discussions sont entamés. Marché de l'emploi, index, inflation, logements, compétitivité de l'économie luxembourgeoise, salaire social minimum, protection contre les licenciements, allocations-chômage, caisses de maladie, système des pensions, assurance-dépendance, privatisations, budget de l'Etat. On pourrait ajouter encore d'autres questions comme la recherche et le développement, la politique d'éducation, la politique d'environnement. Mais ces dernières questions ne donnent pas lieu à des controverses aussi marquées.

La tripartite se réunira le 31 octobre 2005. Les conclusions qui découlent de ces discussions seront connues avant la fin de l'année. A l'heure actuelle, on ne peut pas prédire s'il y aura un consensus ou non. Les positions des employeurs et des syndicats sont diamétralement opposées. Contrairement aux fédérations patronales, les syndicats ont procédé à une analyse macro-économique poussée de notre pays. Nous constatons qu'il n'existe pas de crise économique au Luxembourg. Les plaintes des employeurs qui font croire à un proche déclin sont déplacées et peuvent provoquer des effets pervers au niveau économique. Ces plaintes et discours effrayent les citoyens, provoquent des angoisses et font naître des réflexes d'épargne en vue de se mettre à l'abri des coups durs que le patronat fait miroiter.

Les syndicats ont ajouté une étude sectorielle à leur analyse macro-économique. Il y apparaît clairement que notre pays n'a pas de retards de compétitivité par rapport à nos pays voisins et au-delà. Dans certains secteurs, on gagne très bien. Mais le coût de la vie est aussi très élevé. Notre système d'indexation des prix et

d'adaptation automatique des salaires n'a pas d'effet négatif pour nos entreprises à moyen terme. Au contraire!

Ceci est vrai également pour le salaire social minimum.

L'analyse sectorielle renseigne encore sur d'autres faits. La productivité est très appréciable et la relation entre la productivité et la progression salariale a été respectée sur le moyen terme.

D'autre part, il apparaît que la protection de la santé et la sécurité sur le lieu du travail est traitée en parent pauvre.

Un autre motif de consternation est le fait que de nombreux citoyens au Luxembourg et aux alentours s'appauvriraient s'ils ne bénéficiaient pas de transferts sociaux. Souvent, le salaire perçu pour un travail effectué est insuffisant pour vivre.

Le Luxembourg ne deviendra jamais un pays à bas coûts salariaux. Mais le salaire que je perçois pour mon travail doit être ren-

table. Il doit refléter la valeur de mon travail. Et tel n'est pas toujours le cas à travers notre pays!

L'analyse des syndicats démontre de plus que le danger d'appauvrir n'est nulle part aussi élevé qu'au Luxembourg. Cela ne concerne pas exclusivement ceux qui touchent le salaire social minimum. Le chômage et le risque d'appauvrissement sont intimement liés. C'est un constat effrayant!

Et sur cette toile de fond on attend de la part des syndicats et avant tout du LCGB qu'ils restent calmes et qu'ils n'annoncent pas un chaud automne!!! Si nous prenons au sérieux notre rôle de syndicalistes, nous ne devons pas agir mollement. Nous sommes obligés de mobiliser.

Le LCGB poursuit une politique syndicale conséquente et mobilisera!

**Robert WEBER**

*Président national du LCGB*

## Qui gagne «beaucoup»?

Selon Michel Wurth, président de l'UEL (l'Union des entrepreneurs luxembourgeois) et dirigeant du groupe Arcelor, un «bon» salaire commence à partir de 2.250 euros brut/mois. Ceci correspond à 1,5 fois le salaire social minimum. C'est donc le seuil à partir duquel M. Wurth aimerait suspendre l'effet de l'index en argumentant que ceux qui «gagnent bien leur vie» n'ont pas besoin d'une compensation de la perte de pouvoir d'achat. (Lisez à ce propos l'article accordé par M. Wurth au «Wort» du 1<sup>er</sup> octobre 2005). Le LCGB est d'avis qu'un salarié qui ne gagne dans le contexte luxembourgeois, où le coût de la vie est aussi élevé, que 2.250 euros bruts, n'appartient pas encore tout à fait à la catégorie de ceux qui «gagnent bien leur vie». En effet, un tel salaire draine plus vers l'appauvrissement que vers les catégories d'aisance dans lesquelles se meut un Michel Wurth. Le LCGB s'attend de la part d'éminents représentants du monde patronal à un usage plus correct du langage. Le cynisme contenu dans les propos de ce représentant patronal est par trop apparent pour ne pas offusquer ceux qui peinent honnêtement pour le revenu qu'on veuille bien leur accorder.

**Joé Spier**

# Rentrée: neue Weichenstellungen für unseren Arbeits- und Ausbildungsmarkt sind notwendig!

Traditionell findet mit dem Beginn des Herbstes die „Rentrée“ statt, und neben dem Start in ein neues Schuljahr kommt auch Bewegung in die politische und sozialpolitische Landschaft. Und da Anfang Oktober Gemeinderatswahlen stattfinden, standen in den letzten Wochen wohl eher lokalpolitische Themen im Mittelpunkt, als nationalpolitische.

Sieht man sich aber die Wahlplakate der einzelnen Parteien an, so wird man sich aber bewusst, dass auch hier mit den Schlagwörtern „mehr Lebensqualität, Wohnen und Arbeiten in den einzelnen Gemeinden“ auch der Arbeitsmarkt und seine positiven und negativen Auswirkungen Einzug in die Lokalpolitik genommen hat.

„Luxemburg ist keine Insel.“ Diese an sich banale Feststellung enthält nicht nur „ein“ Körnchen Wahrheit, sondern vor allem in Bezug auf unsere Arbeitslosenzahlen passt Luxemburg sich langsam aber stetig der Situation seiner Nachbarn an! Sieht man sich die Entwicklung unserer Statistik genauer an, so wird einem bewusst, dass seit Jahren die Zahl derer, die den so genannten Sockel der Arbeitslosenzahl ausmachen, jedes Jahr und dies kontinuierlich steigt, ebenso wie die Zahl jener, die in Beschäftigungsmaßnahmen sind.

Unser Arbeitsmarkt oder besser formuliert unsere Arbeitsmarktpolitik braucht neue Impulse, eine andere Weichenstellung. Wir dürfen uns nicht länger

damit abfinden, dass jeden Monat immer mehr Arbeitssuchende keine oder erst nach längerer Suche eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt finden. So ist seit geraumer Zeit allen Akteuren bewusst, dass der überwiegende Teil der Arbeitssuchenden nicht qualifiziert sind, dass aber im Gegenzug die Unternehmen händeringend qualifizierte, gut ausgebildete Leute suchen. Diese Inadäquation kann und darf nicht länger toleriert werden, vor allem da es vielfach in unserem eigenen Ermessen liegt, Änderungen herbei zu führen.

Es ist wohl richtig, dass im Bereich der Schul- und Ausbildungspolitik neue Akzente ihre Zeit brauchen. Richtig ist aber auch, dass neue Akzente gesetzt werden müssen: So muss die Reform der Berufsausbildung schnellstmöglich umgesetzt werden. Der beruflichen Ausbildung muss endlich jener Stellenwert eingeräumt werden, der ihr in unserer modernen Industriegesellschaft zukommt. In diesem Zusammenhang muss dann auch daran gedacht werden, berufliche Ausbildungswege zu schaffen, die eine höhere Basisqualifikation verlangen. Ein hochentwickeltes Industrieland wie Luxemburg kann es sich in Zukunft nicht mehr erlauben, die gesamte berufliche Ausbildung auf den Abschluss einer 9ten Klasse aufzubauen.

Des Weiteren kann Luxemburg es sich auch nicht mehr leisten, Jugendliche aus dem Schulsystem, sei es ohne Abschluss, sei es mit einem vom Arbeitsmarkt

nicht benötigten Abschluss zu entlassen. Auch hier sind Reformen überfällig! Dies vor allem auch unter dem Aspekt, dass nun die „neuen“ Schulabgänger auf den Arbeitsmarkt drängen.

Um in diesem Zusammenhang dann auch die Weichen richtig stellen zu können, ist eine genaue, aber vor allem eine kontinuierliche und systematische Bestandsaufnahme unseres Arbeitsmarktes und auch aller Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen notwendig und unabdingbar: Nur anhand solch einer klaren Bestandsaufnahme können adäquate Massnahmen ergriffen werden, um rechtzeitig gegensteuern zu können!

Wissen denn beispielsweise die politisch Verantwortlichen welche Berufsbilder resp. Ausbildungswege im Moment von der Wirtschaft, von unserem Arbeitsmarkt nicht akzeptiert werden, also nicht eingestellt werden? Ist bekannt, dass trotz vieler Bemühungen der zuständigen staatlichen Instanzen in den Bereichen Information und Beratung andere Berufsbilder von den Jugendlichen und ihren Eltern einfach nicht in betracht gezogen werden? Auch weil vielerorts falsche Vorstellungen vorherrschen!

Sollten wir wirklich ein Interesse daran haben, dass unser Arbeitsmarkt wieder in die richtigen Bahnen kommt, so sollten alle Beteiligten endlich weniger reden und mehr handeln: Ein jeder in seinem Verantwortungsbereich und ohne Ausnahme!

Marc SPAUTZ



**Marc SPAUTZ**

LCGB-Generalsekretär

*Auf den 31. August 2005 stieg die offizielle Zahl der Arbeitssuchenden auf 9.532, gegenüber 9.354 Ende Juli 2005.*

*Damit erreicht die Arbeitslosenrate 4,5 %.*

*Am 31. August 2004 wurden 8.292 Stellen-suchende gezählt. Seither sind 1.240 Arbeitssuchende, also 15% hinzugekommen.*

## 25. Oktober: LCGB-Büros geschlossen

am Dienstag, dem 25. Oktober 2005 bleiben die LCGB-Büros in Luxemburg, Esch/Alzette und in Ettelbrück geschlossen. Die Büros öffnen wieder zu den üblichen Zeiten am Mittwoch, dem 26 Oktober.

## 25 octobre: bureaux LCGB fermés

Les bureaux du LCGB à Luxembourg, Esch/Alzette et à Ettelbruck seront fermés mardi, le 25 octobre 2005. Ils seront à nouveau ouverts dès mercredi, 26 octobre.

# Emploi et formation – nous avons besoin de nouveaux jalons

**Au 31 août 2005, le nombre de demandeurs d'emplois non affectés à une mesure pour l'emploi s'élève à 9.532, par rapport à 9.354 pour le mois précédent.**

**Le taux de chômage s'élève dès lors à 4,5%.**

**Au 31 août 2004, l'Administration de l'emploi enregistré 8.292 personnes à la recherche d'un emploi. Depuis lors le chiffre a progressé de 1.240 (15%).**

La rentrée traditionnelle d'automne ne se limite pas à la rentrée des classes mais a également lieu au niveau politique et social. L'actualité a cependant été marquée plutôt par les élections communales, la politique au niveau national passait au second plan.

En regardant de près les affiches électorales des divers partis, on se rend compte que le marché du travail avec ses conséquences positives et négatives a fait une entrée au niveau de la politique locale. Les slogans «une meilleure qualité de vie, habiter et travailler dans la commune» en témoignent.

«Le Luxembourg n'est pas une île». C'est d'autant plus vrai si on analyse l'évolution du taux de chômage: il se rapproche de plus en plus de la situation dans nos pays voisins. A regarder de près les statistiques, on se rend compte que le «socle» de chômeurs s'élargit, de même que le nombre de demandeurs d'emplois dans les initiatives d'emplois.

Notre marché du travail, ou plus précisément notre politique d'emploi a besoin de nouvelles initiatives, de nouveaux jalons. Nous ne pouvons plus accepter que mois après mois un nombre croissant de demandeurs d'emplois ne trouvent plus de débouchés sur le premier marché du travail ou qu'il leur faut un temps fou pour accéder à un emploi. Tous les acteurs ont pris conscience depuis un certain temps déjà que la majorité des demandeurs d'emplois n'est pas qualifiée. D'autre part, les entreprises cherchent désespérément des salariés qualifiés. Cette inadéquation n'est plus tolérable, d'autant plus qu'il nous appartient de provoquer des changements.

Il est certes vrai que des réformes en matière scolaire et de for-

mation nécessitent un certain temps avant de sortir leurs effets. Mais il est tout aussi vrai qu'il faut dès à présent poser de nouveaux jalons: il convient de mettre en musique la réforme de la formation professionnelle. Il lui faut assurer la notoriété que ce type de formation mérite d'avoir dans une société industrialisée moderne. Il faut créer dans un tel contexte des voies de formation qui demandent un niveau de qualification plus élevé. Un pays industrialisé comme le Luxembourg ne peut plus se permettre de faire reposer toute la formation professionnelle sur la seule condition d'avoir réussi la 9<sup>ème</sup> classe d'enseignement.

De plus, le fait que des jeunes sortent de l'école sans diplôme ou avec un diplôme qui n'est pas recherché sur le marché du travail, n'est pas acceptable. Il nous faut des réformes rapides. Rappelons que ces jours-ci les étudiants qui viennent de quitter l'école se présentent massivement sur le marché de l'emploi.

Afin de répondre à ces défis d'une manière adéquate, il faut procéder à un état des lieux exact, permanent et systématique du marché du travail ainsi que des mesures d'emplois: seul ce genre d'inventaire permettra de décider des mesures adéquates pour prévenir la progression du chômage.

Est-ce que les responsables politiques savent seulement quels profils professionnels et quelles formations ne sont à l'heure actuelle pas acceptés et donc pas embauchés par l'économie? Sait-on qu'en dépit d'un important effort d'information et de conseil de la part des instances officielles, les jeunes et leurs parents n'envisagent tout simplement pas de s'engager dans des voies alternatives? Concédonsons que de nombreu-

ses idées préconçues mais fausses existent de part et d'autre.

Gageons que nous avons un réel intérêt pour que notre marché du travail emprunte une meilleure voie. Il faudrait alors que tous les acteurs discutent moins et agissent plus. Chacun dans son domaine de responsabilité et sans exception!

**Marc SPAUTZ**

*Secrétaire général du LCGB*

## Heizkostenzulage

Der Regierungsrat vom 6. September hat eine Erhöhung der Heizkostenzulage um 50% angekündigt. Bisher betrug diese jährliche Zulage zwischen 400 Euro (für einen Haushalt mit einer Person deren Einkommen weniger als 1467 Euro beträgt) und 800 Euro (für einen Haushalt von fünf Personen und einem Einkommen von höchstens 3 444 Euro).

Künftig wird die Zulage zwischen 600 und 1200 Euro betragen.

Um in den Genuß dieser Zulage zu kommen, muss sie beantragt werden.

## Allocation de chauffage

Le Conseil des ministres décida le 6 septembre une augmentation de 50 % de l'allocation de chauffage. Celle-ci variait entre 400 euros (pour un ménage d'une personne gagnant moins de 1467 euros) à 800 euros (pour un ménage de cinq personnes gagnant 3444 euros).

L'allocation passera donc à 600 euros minimum et à 1 200 euros maximum.

Pour obtenir l'allocation il faut faire une demande.

## Sozialpolitische Rentrée

# Bitte warm anziehen!

Ein heisser Herbst oder ein laues Lüftchen?... Rund um die diesjährige soziale Rentrée gefiel es so manchem abzuwiegeln und die Brisanz von sozialpolitischen Themen zu verharmlosen. Dabei kann man aus wenigen Stichworten bereits ableiten, um was es geht: Index, Inflation, Wettbewerbsfähigkeit, Krankenkassendefizit...

Wer die Gemüter zu beruhigen versuchte, um in der Sache vorwärts zu kommen, mag sicherlich edle Motive haben. Wer allerdings abwiegelte um von seinen eigenen unsozialen Plänen abzulenken, oder wer danach trachtet heimlich eine Verschlechterung im Sozialen herbeizuführen, der sei gewiß: da wird's Zunder geben!

### Index

Nicht unnütz war der Hinweis von Staats- und Premierminister Jean-Claude Juncker, dass man in der Regierung nicht am Index fummeln wolle. Sowieso sei die Beibehaltung des Index-Systems im Regierungsprogramm festgeschrieben. Dieser Hinweis war umso wichtiger als Wirtschaftsminister Jeannot Krecké zum X-ten Male versucht hatte sich am Index-System zu vergreifen.

Der LCGB widersetzt sich der Abschaffung des Index-Systems. Der LCGB ist zudem gegen einen politischen Eingriff in die Gewichtung des Index-Warenkorbes.

Wenn in den vergangenen Wochen und Monaten die Preise der Erdölprodukte stark gestiegen sind, so liegt keine Lösung darin, diese Produkte aus dem Warenkorb herauszunehmen. Im Gegenteil: hier muss der Ausgleich der verloren gegangenen Kaufkraft spielen.

### Inflation

Wer Inflation bekämpfen möchte täte gut daran, die hausgemachte Inflation unter die Lupe zu nehmen. In den vergangenen Jahren betrug sie zwischen



Rentrée 2005:  
Sozialpolitik bleibt brisant!

1,8 % und 2,3 %. Diese Form der Teuerung ist unabhängig von der rezenten Entwicklung der Erdölpreise. Diese Teuerung unterliegt auch nicht dem Selbstzunder-Effekt der automatischen Anpassung der Löhne, Gehälter und Renten an den Index. Das Statec hat in einer Studie ermittelt, dass es hier mittelfristig keine Auswirkung (0 %) auf die Inflation gibt.

Also, statt sich darin zu gefallen am Index herum zu doktern wäre der Wirtschaftsminister gut beraten seinem Auftrag nachzukommen, den er noch vor der Sommerpause erhielt und sich um die Inflationsbekämpfung zu kümmern. Der LCGB fordert in diesem Zusammenhang, dass wieder die Preiskontrollen eingeführt werden, die unter der vorigen Regierung abgeschafft wurden.

### Wettbewerb vs. Sozialabbau

Abschaffung des Index, Kürzung der Mindestlöhne, Einfrieren der Sozialbeiträge der Arbeitgeber, Auflockerung des Kündigungsschutzes, Kürzen der Arbeitslosenunterstützung... Das Patronat vertritt noch immer diesen Forderungskatalog. Wer glaubt, daraufhin würde im Herbst nur ein laues Lüftlein blasen, der verkennt die Situation.

Der LCGB stellt fest, dass es im Lande viel Gerede um Krisen und überfällige Reformen gibt. In Wirklichkeit hat Luxemburg die niedrigsten Steuern, die niedrigsten Sozialabgaben, die höchste Produktivität und ein von der Luxemburger Zentralbank vorhergeschätztes Wachstum von 3,1 % im Jahre 2005 und 4 % im Jahre 2006!

Statt diesem Gerede wäre es von Nutzen, genauere Analysen über die Wettbewerbssituation einzelner Sektoren in Luxemburg zur Kenntnis zu nehmen. Der LCGB und der OGBL haben zusammen mit der Arbeiter- und der Privatbeamtenkammer solch eine sektorielle Studie erstellt. Obwohl es zur Zeit „en vogue“ ist nur patronatsfreundliche Papiere „à la Fontagné“ zu kommentieren, ist der LCGB davon überzeugt, dass die Qualität unserer Arbeit die Gespräche in kommenden Tripartite-Runden nachhaltig beeinflussen und bereichern wird.

### Arbeitsmarkt: genau hinschauen!

Es mangelt in Luxemburg am nötigen Wissen über Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Mehr Transparenz muss her um eine sachliche Diskussion zu ermöglichen.

(Fortsetzung Seite 8)

(Fortsetzung von Seite 7)

Wer weiß denn schon, dass kaum 50 % aller Arbeitssuchenden überhaupt eine Arbeitslosenunterstützung bekommen? Wenn es stimmen würde, dass man diese Zuwendungen nur zu kürzen bräuchte damit jeder der Arbeit sucht, Arbeit findet, dann wären heute nicht 5 000 Menschen auf der Suche nach eben dieser Arbeit, denn sie erhalten keinen Cent Stütze!

Wer weiß, dass von 9.800 Arbeitssuchenden aufgrund einer gesetzlichen Neuregelung bei der Teilinvalidität heute 1200 Menschen erfaßt werden, die es früher nicht waren? Sicherlich kein Ar-

gument um das Arbeitslosenproblem herunter zu spielen. Aber die Tatsache liegt auf der Hand: 60% der rezenten Steigerung der Arbeitslosigkeit ist auf die neuen Regeln beim „reclassement externe“ zurückzuführen!

Die wirklichen Herausforderungen am Arbeitsmarkt: ältere Arbeitslose nehmen zu und werden immer schwerer vermittelbar; junge Schulabgänger finden immer schwerer in den Arbeitsprozeß hinein; die Arbeitsmarktverwaltung muss sich fortwährend an neue Situationen anpassen.

Das zuständige Ministerium ist gefordert, die vielen Maßnah-

men zur Beschäftigungsförderung verständlicher zu gestalten und Arbeitgebern näher zu bringen.

Schliesslich bleibt bei der Grundausbildung und der Berufsausbildung anzumerken, dass es nicht hilft, jedem ein Diplom zu geben. Unternehmen führen davon unabhängig ihre eigenen Tests mit den Kandidaten durch.

Man merkt: es gibt genügend offene Fragen und Bedrohungen im sozialen Bereich. Werden hierfür nicht die richtigen Antworten gefunden, dann gerät nicht nur der Herbst zur warmen Jahreszeit!

## Chaude rentrée

«Nous nous attendons à obtenir rapidement des réponses aux questions que nous posons», déclara le président du LCGB, Robert Weber, à l'occasion de la rentrée syndicale.

Ces questions concernent le climat social. Celui-ci est encore et toujours imprégné par les incessantes revendications patronales pour annuler l'index, réduire les salaires minimums, déréguler le droit du travail... rien de nouveau, et pourtant les discussions sur la compétitivité de l'économie luxembourgeoise s'en trouvent affectées. Il faut dès lors clarifier vers où on se dirige. Une régression sociale n'est pas acceptable pour le LCGB.

### Index

De plus, il faut noter les tentatives du Ministre de l'économie, Jeannot Krecké pour réduire le champ d'application du système de l'index, privant alors un très grand nombre de salariés de leur compensation de la perte du pouvoir d'achat qu'ils subissent. Récemment, au lieu de restreindre le champ d'application auprès des salariés, le ministre voulait s'attaquer à la composition et à la pondération des biens du «panier des biens» qui est à la base du calcul de l'index. Le LCGB est intervenu et l'on a rappelé au Ministre de l'économie que le programme gouvernemental qu'il est tenu de res-

pecter prévoit explicitement que l'index ne doit pas être touché. C'est une réponse claire et nette.

Le LCGB s'oppose à toute forme de modulation de l'index et aussi à des interventions politiques au niveau de la pondération des éléments constitutifs pour le calcul de l'index.

### Caisses de maladie

Le Ministre de la sécurité sociale, Mars Di Bartolomeo nous dit que des mesures d'épargnes sont en place pour avoir des bilans équilibrés au niveau des caisses de maladie. Or, pour l'année 2006, on prévoit un déficit de 25 millions d'euros. La loi oblige les gestionnaires des caisses de maladie d'avoir un budget en équilibre. Notre question à MDB: comment va-t-il rétablir cet équilibre? Certaines mesures d'épargne produisent des résultats, d'autres pas. Reste une augmentation des cotisations, à laquelle s'opposent les patrons. Reste une réduction des prestations, à laquelle s'oppose le LCGB...

### Marché du travail

Les travailleurs âgés, les jeunes et le fonctionnement de l'Administration de l'emploi sont les plus grands défis posés aux acteurs qui interviennent sur le marché du travail. Il faut les relever tout en rendant le marché du travail plus transparent. C'est-à-dire, il convient d'en faire une analyse juste.

Remarquons que 60 % de l'augmentation du chômage au cours des derniers mois est dûe au fait que les personnes qui sont dans une mesure de reclassement externe aient rejoint les rangs des demandeurs d'emplois. Cela ne minimise pas le problème mais appelle à des réponses nuancées.

### Formation

Que dire de la formation, si non qu'elle n'est pas adaptée aux besoins et laisse les jeunes sur le carreau? Ils ne trouvent pas d'emplois ou que des emplois à durée limitée. Ce qui rend plus difficile encore le démarrage dans une vie active et indépendante. Leur donner des diplômes à souhait n'est pas non plus une solution, étant donné que les entreprises procèdent au moment de l'embauche à leurs propres tests. Il faut donc des réformes en profondeur de la manière d'enseigner et d'éduquer.

### Inflation

Elle est de plus en plus élevée et il serait souhaitable que le Ministre de l'économie s'en occupe enfin. Non pas en essayant de casser le système d'index, mais en tenant p.ex. compte de l'inflation domestique. Une importante part de l'inflation provient de renchérissements provoqués au Luxembourg. Et il ne s'agit pas de l'effet d'autoallumage de l'index, dont, selon une étude du Stotec, l'effet s'estompe à moyen terme.

## Krankenkassen

### Kein Problem. Oder?

Das vorhergesagte Defizit der Krankenkassen liegt 2006 bei 25 Millionen Euro. Also deutlich weniger als die 98 Millionen Euro für 2005, die durch eine Beitragserhöhung wettgemacht worden waren.

Sozialminister Mars Di Bartolomeo verspricht uns, dass Sparmaßnahmen greifen würden. Sie wurden in der Tat auf den Weg gebracht, greifen auch tatsächlich, nur hat man den Eindruck, dass das nicht überall der Fall sein wird.

Der LCGB hat natürlich vollstes Vertrauen in den Sozialminister. Wenn dennoch die Politik der Sparmaßnahmen nicht ausreichen würde um ein Haushaltsgleichgewicht zu schaffen, dann wäre es jetzt an der Zeit für Mars Di Bartolomeo, den Sozialpartnern mitzuteilen, wie er ein drohendes Defizit abzuwenden gedenkt. Beitragserhöhungen werden ja vehement von Arbeitgeberseite zurückgewiesen. Blieben also nur die Leistungsverschlechterungen. Da macht aber der LCGB nicht mit!

Der Minister soll nun endlich Farbe bekennen und Rede und Antwort stehen!

## Pflegeversicherung

### Handeln statt reagieren

Erstmalig droht bei der Pflegeversicherung ein Defizit, in Höhe von 22,3 Millionen Euro. Der LCGB fordert, dass die staatliche Beteiligung an der Pflegeversicherung, die im Jahre 2004 von 45 % auf 40 % reduziert wurde, jetzt wieder auf 45 % angehoben wird. Der LCGB gibt zu bedenken, dass man nicht immer nur in letzter Minute auf absehbare Entwicklungen reagieren muss!

## Wohnungsbau

### Wegschauen ist unmoralisch!

Wer 440.000 Euro im Durchschnitt für ein Eigenheim hinblättern muss, wer keine finanzkräftigen Eltern hat, wer also eine hohe Miete zahlen muss und nie genügend anspart um eigenen Wohnraum zu erwerben, für wen sozialer Wohnraum noch unerschwinglich ist, wer sich auf 30 Jahre und mehr verschuldet oder wer gar zu zweit ein Leben lang das Eigenheim abarbeitet und hofft nie krank oder entlassen zu werden, ...der ist in der luxemburgischen Wirklichkeit angekommen.

„Herzlich Willkommen“, sagen die Spekulanten. „Sollen wir im Ausland wohnen?“, fragen sich die Durchschnitts-Luxemburger.

Es ist unmoralisch, wenn die Politik wegschaut und nicht reagiert! Der LCGB fordert die Regierung auf, dirigistisch in den Immobilienmarkt einzugreifen damit bezahlbarer Wohnraum zur Verfügung steht!

## Logement

### Ne pas réagir est immoral

Si en moyenne une habitation familiale coûte 440.000 euros, si on n'a pas de parents aisés qui peuvent aider, si l'on paie un loyer élevé à tel point qu'il devient impossible d'épargner, si même le logement social devient trop cher, s'il faut 30 ans pour rembourser un prêt-logement, si l'on doit travailler à deux tout au long de sa vie pour financer une habitation... alors on a rejoint la réalité luxembourgeoise.

«Bienvenue», disent les promoteurs et les gens ordinaires réfléchissent s'il ne vaut pas mieux s'installer à l'étranger.

Ne pas réagir dans un tel contexte est immoral. L'appel lancé par le LCGB s'adresse à la politique. Il faut à présent une intervention dirigiste sur les prix.

## Parlament fit machen

Der EU-Verfassungsvertrag sieht u.a. vor, dass Richtlinien-vorschläge der Brüsseler Kommission nach in Kraft treten der Verfassung zuerst den nationalen Parlamenten unterbreitet werden müssen. Angesichts der zu erwartenden Flut an Vorschlägen, aber auch mit Blick auf die längstens bestehende Notwendigkeit, das Brüsseler Geschehen seitens des nationalen Parlaments zu begleiten und vorweg zu nehmen, muss sich die luxemburgische Abgeordnetenversammlung auch die nötigen Mittel dazu geben. Ein einzelner Beamter in Brüssel wäre da wie das Männlein im Walde und würde doch wohl kaum ausreichen...!?

## Umweltbelastungen für Arbeiter OK?

Mit Verwunderung mußte man kürzlich zur Kenntnis nehmen, dass ein Professor sich gegen die Industriebranchen auf Esch/Belval aussprach um dort eine Dependenz der Uni Lëtzebuerg hinzusetzen. Begründung: Schadstoffe der nahegelegenen Industrien seien für die Studenten nicht zumutbar. Auch sei das Gelände verseucht. Wie steht es denn mit der Zumutbarkeit gegenüber jenen Arbeitern, die dort tätig sind? Wie steht es mit der Zumutbarkeit gegenüber Anrainern? Fazit: Hier hat ein Prof. einen kolossalen Vogel abgeschossen. Zudem trägt er den Analysen über die Belastungen des Geländes nicht Rechnung. Alle betroffenen Partner sind sich einig, daß lediglich oberflächliche Verschmutzungen gegeben sind, die leicht saniert werden können.

# LCGB

Tél.: 49 94 24-1

[www.lcgb.lu](http://www.lcgb.lu)



**Patrick DURY**

## Maintien de l'Emploi

Un des sujets retenus par le programme gouvernemental est le maintien de l'emploi.

Le ministre du travail et de l'emploi a pris dans ce sens un certain nombre d'initiatives afin de renforcer et de développer des mesures qui éviteront aux salariés concernés de passer à la trappe du chômage en cas de difficultés économiques d'ordre conjoncturel ou structurel de leur employeur.

Bien entendu le maintien de l'emploi ne pourra jamais être une fin en soi mais doit disposer d'outils et de mesures efficaces et adaptés à tous les cas de figures plausibles.

Force est de constater que notre pays a connu au cours de ces trois dernières décennies un modèle exemplaire en ce qui concerne le maintien de l'emploi, c'est-à-dire le processus de restructuration de la sidérurgie luxembourgeoise. La tripartite sidérurgique a réussi au cours des différentes étapes de mettre en place les mesures et outils nécessaires qui d'une part ont permis aux sites et aux installations du périmètre de la sidérurgie de s'adapter à un environnement économique complètement différent et qui d'autre part ont également accompagné cette restructuration énorme au niveau des emplois en mettant à disposition les moyens indispensables pour la formation continue, le reclassement interne et externe et la préretraite – ajustement.

La sidérurgie est passée de plus de 27.000 emplois à moins de 5.000 emplois sans licenciements pour raisons économiques et dispose aujourd'hui de sites et d'installations performantes à la pointe de leur technologie.

On peut donc argumenter que le succès des mesures mises en place au niveau de la sidérurgie en feraient un modèle de choix pour le projet de gouvernement actuel.

Cependant avant d'examiner les différentes mesures et possibilités, il y a lieu de définir la raison d'être, le fameux «Leitmotiv» d'après lequel tout modèle de

maintien de l'emploi devra fonctionner.

Toute mesure de maintien de l'emploi devra répondre à 3 exigences fondamentales qui constitueront un ensemble indissociable.

- Le maintien de l'emploi doit sauvegarder les existences des salariés concernés.
- Le maintien de l'emploi doit préserver une véritable relation de travail, doit fournir au salarié une occupation régulière et motivante.
- Le maintien de l'emploi doit préparer le lendemain par des mesures de formations adéquates.

En répondant à chacune de ces 3 prérogatives l'ensemble de mesures qui composeront finalement le maintien de l'emploi pourront efficacement répondre aux exigences que notre société devra formuler face à un tel projet.

Eviter le chômage pour les salariés concernés – Un chômage qui coûte à notre société bien plus que les allocations versées aux concernés. La perte du savoir – faire, la perte du pouvoir d'achat, le gaspillage des moyens de l'Etat pèsent lourd, cependant beaucoup moins lourd que la précarisation des existences qui ont perdu leur revenu, leur moyen de subsistance propre.

D'autre part le maintien de l'emploi ne doit pas tomber dans le piège de l'Etat providence – mieux vaut payer un salarié pour son travail ou sa formation professionnelle continue que verser une allocation de chômage sans bénéficier d'un véritable retour concret du concerné.

Finalement, notre société ne doit plus admettre que les employeurs se déchargent de leur responsabilité sociale sur la société elle – même. L'Europe entière, notre pays auront certes à gérer de profondes mutations au cours des années à venir. Un modèle de maintien de l'emploi n'évitera certainement rien, mais il pourra assouplir les conséquences négatives.

Notre pays aura besoin dans tous les cas d'une main d'œuvre motivée et qualifiée qui prendra le risque de chercher un emploi dans le secteur privé de notre économie. Une économie qui devra donc jouer la carte de l'engagement positif en faveur d'un tel modèle. Un engagement qui créera dès lors un environnement propice pour que les habitants de ce pays n'aurent plus automatiquement le réflexe de percevoir un emploi au service public comme le seul «abordable» à leurs yeux.

Certes on pourrait craindre qu'une panoplie de mesures telles qu'utilisées au sein de la sidérurgie pourra être vue par certains acteurs au sein de l'économie comme un cloisonnement, une ingérence inacceptable.

Ce sera aux acteurs de la tripartite, donc aux syndicats, aux employeurs et au gouvernement de trouver les réponses adéquates aux questions et craintes soulevées.

Le gouvernement pour sa part, en expliquant le franc succès du modèle sidérurgique, jouera pleinement son rôle d'acteur et ne se contenterait pas d'une place de statisticien en arrière plan.

Un véritable modèle de maintien de l'emploi connaîtra que des vainqueurs et pas de vaincus. Tout d'abord les employeurs qui pourront adapter la compétitivité de leurs entreprises aux nécessités d'une économie en pleine mutation sans faillir à leur responsabilité sociale, mais sans nul doute dans la paix sociale indispensable à un tel effort. Les salariés qui n'aurent certes pas de garantie, mais un filet de secours qui leur assurera la sauvegarde de leur existence en cas de besoin. Finalement, le gouvernement qui pourra pleinement assumer son rôle d'acteur au sein du monde économique et social de notre société en allant de l'avant c'est-à-dire en combattant le mal et non les symptômes.

La question qui se pose aujourd'hui dans ce contexte est celle de la responsabilité sociale des entreprises et du courage politique nécessaire pour faire basculer les choses dans le bon sens.

À suivre.....

**Patrick DURY**

## Bech oder Bechling?

Die jüngst hervorgebrachten Überlegungen der Mitglieder des rechtslastigen Cercle Joseph Bech zur Strukturierung des politischen Luxemburgs im 21. Jahrhundert stossen Gewerkschaftern säuerlich auf.

Zum einen stellen die Vertreter dieser „Denkfabrik“ Bewährtes in Frage -so etwa die Tripartite – zum andern sind ihre Ersatzlösungen mehr als nebulös.

Von einer zweiten Kammer ist da die Rede, und gleichzeitig auch von einer Stärkung des Wirtschafts- und Sozialrates. Bürgermeister werden abgeschafft – bis auf 50 Stück – werden aber irgendwie zu Senatoren einer zweiten Kammer oder eines WSR oder eines Staatsrates – ja was denn nun?

Auch die Fibel fürs 21. Jahrhundert, die uns der Präsident der Bechlinge zukommen ließ, hilft nicht, dieses Wirrwarr zu entziffern.

Wer es entziffern möchte, höre getrost auf den Zwischenruf Robert Weber's, der die Ideen der Cercle-Leute als dummes Geschwätz im Vorfeld von Gemeindewahlen abtat. Und tatsächlich, wenn die Bechlinge fordern, gleich noch die Berufskammern abzuschaffen, meinen sie dann etwa die Handels-, die Landwirtschafts- oder die Handwerkerkammer...?

Cercle-Mitglieder wollten sich nicht gerne als dumme Jungs mit ausschliesslichem Interesse an einem Gemeinderatsmandat bezeichnen lassen und warfen Robert Weber vor, nicht mitreden zu können, weil er angeblich noch nie für Wahlen kandidiert habe. Dabei übersehen diese Leute das exzellente Resultat des LCGB-Vorsitzenden bei den Privatbeamtenkammerwahlen und Privatbeamtenkrankenkassenwahlen der letzten Jahre. Doch die Bechlinge sind ja im 21. Jh. angekommen und kennen unsere Institutionen bereits nicht mehr.

Joé Spier

**N.B.:** Bei den anstehenden Gemeindewahlen, vor allem in unserer Hauptstadt soll sich jeder Wähler gut überlegen, was er mit solchen Bechlingen macht. Für Blech wird es noch immer reichen.

## Haushaltslage: Sachlichkeit statt Panikmache

Als habe man eine Neuigkeit entdeckt, die schwärzeste Befürchtungen nun untermauert und als richtig empfinden lässt, so wurde am 27. September das Defizit des Luxemburger Staatshaushalts vom Wirtschaftsminister und dem Präsidenten der luxemburgischen Zentralbank an die Medien und an die Öffentlichkeit verkauft.

Dieses Defizit, ist jedoch nicht überraschend, wie Budgetminister Luc Frieden bereits richtig bestätigt hat. Seit dem wirtschaftlichen Rückgang der vergangenen Jahre weiß jeder, der sich mit den Staatsfinanzen auseinandersetzt, dass die Folge einer rückläufigen Konjunktur auch rückläufige Staatseinnahmen sind - und zwar mit einer mehrjährigen Verspätung, da die Steuerabgaben der Unternehmen den laufenden Geschäftsjahren hinterherhinken.

Bereits in den Tripartite-Runden der Jahre 2001 und 2002 wurde die mittelfristige Entwicklung der Staatseinnahmen erörtert. Gewußt war, dass nach der Phase der Hochkonjunktur eine schlechtere Periode käme, die ihre Auswirkungen in den Jahren 2005/2006 haben würde.

Statt nun in eine Katastrophenstimmung zu verfallen wäre es angebracht eine Analyse der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung und ihrer Konsequenzen auf die Staatsfinanzen zu machen, wohl wissend, dass die Talsohle der Wirtschaftsentwicklung bereits überwunden ist.

Der LCGB warnt ausdrücklich die Stimmungsmacher davor, nun soziale Einschnitte im kommenden Staatshaushalt zu fordern. Der LCGB begrüßt, dass Budgetminister Luc Frieden solche Einschnitte zurückweist.

Der LCGB gibt auch zu bedenken, dass die vergangenen Steuersenkungen nicht die Grundursache schlechterer Staatsfinanzen sind. Diese Steuersenkungen haben zur besseren Wettbewerbssituation vieler in Luxemburg ansässiger Unternehmen beigetragen und im Bereich des privaten Konsums konnte durch sie die Kaufkraft erhalten, und somit das Einknicken der Binnennachfrage verhindert werden.

Man sollte also auch in der öffentlichen Diskussion mit etwas mehr Umsicht an diese Fragen herangehen und nicht mit einer Milchmädchenlogik Stimmung machen.

Mitgeteilt vom LCGB am 28. September 2005

## Conseil syndical interregional Sarrelor-Lux-Treves/palatinat occidental (CSI)

# Bolkestein: Retour vers le Futur

Si tout au long de la présidence luxembourgeoise du Conseil européen, de nombreux Chefs d'Etat se sont prononcés en faveur d'une complète remise à plat de la directive sur la libre circulation des services (directive Bolkestein), force est de constater aujourd'hui que les tendances néo-libérales qui sont les promoteurs du texte original, sont une fois de plus à l'œuvre. Le texte de la directive fait l'objet des travaux du Parlement européen. La Commission Barroso défend le texte initial et au sein du Parlement européen s'opposent les différentes commissions de travail selon leur approche libérale ou sociale. Un vote en plénière en première lecture devra avoir lieu la semaine du 24 octobre. Les syndicats de notre région réagissent:

### Appel urgent aux députés européens de la Grande Région

Le Conseil syndical interrégional (CSI) demande aux membres du Parlement européen de la Grande Région de bien se rendre compte de la lourde responsabilité qu'ils portent dans le cadre du vote prochain sur la proposition de directive relative aux services dans le marché intérieur. Les syndicats de la Grande Région sont d'avis que cette proposition met sérieusement en danger le modèle

social européen ainsi que la culture de solidarité et de justice sociale européenne instaurée progressivement au cours du siècle dernier.

Le CSI demande aux députés, soit de voter un amendement qui propose le rejet de la proposition de directive, soit de voter les amendements visant (1) à réduire sérieusement le champ d'application de la directive, notamment ceux qui excluent les services d'intérêt général, le transport, les soins de santé, les services fournis par les agences de travail temporaire, les services éducatifs, les services culturels, les services postaux, les services d'approvisionnement en eau, les services de traitement des déchets, les services de fourniture d'électricité et de gaz, les services environnementaux, les services financiers, les services juridiques et les services audiovisuels; (2) à supprimer le principe du pays d'origine; (3) l'harmonisation secteur par secteur et (4) la suppression de tout impact de la directive sur le droit du travail, y compris sur les dispositions déjà en vigueur concernant le détachement de travailleurs.

Le CSI rappelle que la libéralisation du marché des services, telle que conçue par la Commission européenne, mènera forcément à une confrontation entre deux modèles de la construction européenne: (1) le modèle de la

soumission de tous les services aux règles de la concurrence et du marché ouvert, sans contraintes et sans gardes fous; et (2) le modèle de l'harmonisation progressive des différents secteurs de services. Le 1<sup>er</sup> modèle équivaldrait à une mise en concurrence «sauvage» des anciens et des nouveaux Etats membres et conduirait à une concurrence faussée compte tenu des divergences énormes qui existent entre les Etats membres, notamment en matière de protection sociale et environnementale. Le 2<sup>e</sup> modèle permettrait de tirer tous les Etats membres vers le haut sur le plan social, éviterait le dumping social et fiscal et ne fragiliserait pas les modèles sociaux en place.

Le CSI met en garde les responsables politiques européens de ne pas risquer la stabilité sociale et politique européenne en voulant être plus libéral que le champion mondial du libéralisme économique, les Etats-Unis d'Amérique. Sur leurs propres territoires respectifs, les Etats fédéraux américains pratiquent le principe du «pays de destination», et si nécessaire, le protectionnisme. Un principe «du pays d'origine» analogue à celui prévu par la proposition de directive Bolkestein n'existe pas aux Etats-Unis. Chaque Etat fédéral fixe les règles que les entreprises et les professionnels venant de l'extérieur de l'Etat doivent respecter.



## Scheckübergabe an Prismalux

Der LCGB-Bezirk Süden hat am 28. September 2005 einen Scheck in Höhe von 3000 Euro an Léon Drucker, den Vorsitzenden der Prismalux a.s.b.l. überreicht. Wie Bezirkspräsident Jos Foeller präzisierte, handelt es sich bei dem Geld um den Erlös einer Grillaktion beim Cactus-Lalleng (zu der Cactus maßgeblich beitrug) sowie von Spenden einzelner Süd-Sektionen.

Léon Drucker wies auf die Verwendung des Geldes hin. Viel Laufarbeit könne dazu beitragen diesen Betrag noch zu vervielfältigen. So sei in Zusammenarbeit mit dem Entwicklungshilfeministerium die Möglichkeit gegeben, Projekte von Prismalux in Ost- und Mitteleuropa sowie in Afrika zu unterstützen.

# Eng Uni fir d'Zukunft

Luxemburg hat seine Universität. Auch wenn viele Luxemburger nicht von der Idee begeistert waren, bei uns eine regelrechte Uni ins Leben zu rufen – nun gibt es sie doch. Tatsächlich existieren viele gute Gründe für eine Universität in Luxemburg. Wir müssen nur dafür sorgen, dass ihre Ausrichtung zu unserem Land und seinen Stärken passt.

Luxemburg war über lange Zeit ein weißer Fleck auf der akademischen Karte Europas. Diese Zeit ist vorbei, wir wollen in Europa und in der Großregion auch dort mitdiskutieren und entscheiden, wo es um Hochschule, Forschung und akademische Leistung geht. Hochschulpolitik ist Zukunftspolitik – auch und gerade in Luxemburg. Wir verfügen über keine relevanten Bodenschätze, in deren Förderung noch investiert werden könnte. Aus diesem Grund müssen wir in die Menschen, in die intellektuelle Leistung, in den wissenschaftlichen und technologischen Fortschritt investieren. Solche Investitionen brauchen einen Angelpunkt, und dieser Angelpunkt wird unsere Universität sein.

Damit die Universität Luxemburg ein Erfolg wird, muss sie ihren Platz im akademischen

Gefüge der Region finden. Es hat keinen Sinn, neben Dutzenden bereits bestehenden Universitäten, die in der Großregion teilweise eine große Tradition und einen ausgezeichneten Ruf besitzen, eine weitere „Normaluni“ aufzubauen. Luxemburg muss im Rahmen seiner Universität jene Bereiche besonders fördern, in denen wir einen akademischen Mehrwert anbieten können. Genauso wurden die Prioritäten der Uni Luxemburg ausgerichtet: Finanzwesen und europäisches Recht sind bereits von weiterführenden Studiengängen abgedeckt, die zunehmend international Anerkennung finden. Ähnliches muss in einzelnen Teilbereichen der Hochtechnologie stattfinden, und es findet statt: Luxemburg ist zum Beispiel ein durchaus anerkannter Forschungsstandort für Materialkunde und Nanotechnologie. Diese Begriffe sagen uns meistens nicht viel – tatsächlich sind sie jedoch mit enormem Wirtschafts- und Investitionspotenzial verbunden, was bedeutet, dass es für Luxemburg bedeutende Zukunftssektoren sind. So, wie wir dem Finanzplatz und dem europäischen Gerichtsstandort Luxemburg ein akademisches Rückgrat geben müssen, um das hier

vorhandene Fachwissen optimal zu nutzen und weiterzuentwickeln, genauso dürfen wir die Chance nicht verpassen, in einigen ausgewählten Hochtechnologiesektoren zur europäischen Spitze aufzuschließen.

Sämtliche Anstrengungen, die in diese Richtung unternommen werden, stehen in Verbindung zur Universität Luxemburg. Die Erfolge der hier ansässigen Forscher werden im Lehrbetrieb verwertet; um die Uni herum entstehen wirtschaftliche Aktivitäten und neue Unternehmen. Darüber hinaus bedeutet eine Universität Professoren, Studenten, akademisches Leben und kulturelle Dynamik, wie es andere kleine europäische Universitätsstädte beweisen.

Die Universität ist eine Chance für Luxemburg. Sie ist eine Investition in unsere Zukunft. Auch wenn diese Investition beträchtlich sein wird, auch wenn die Haushaltslage zurzeit angespannt ist – eine bessere Grundlage für die Erschließung zusätzlichen Entwicklungspotenzials unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft werden wir nicht finden.

**Michel Wolter**

CSV-Fraktionspräsident



**Michel WOLTER**  
Abgeordneter

Aus der Châmber



Unterredung der Vertreter von LCGB und Primalux mit Entwicklungshilfeminister Jean-Louis Schiltz.  
V.l.n.r.: Marcel Goerend, Léon Drucker, Jean-Louis Schiltz, Robert Weber.

Gewerkschaftliche Entwicklungshilfe im Bénin (Juli 2005). Hier fand ein von Primalux geleitetes Seminar zu Fragen des Sozialdialogs und der Gleichstellung von Mann und Frau statt.



## Mobbing a.s.b.l.

### Trendwenden

Die Mobbing asbl hat kürzlich ihren Bericht 2004 zur Entwicklung des Mobbing-Phänomens in Luxemburg vorgestellt.

Die Zahl der eingegangenen Telefonanrufe stieg von 1500 (in 2003) auf 2350 (in 2004). Die Zahl der individuellen Mobbing-Beratungen stieg von 300 (in 2003) auf 339 (in 2004).

Hervorzuheben: die Kontakte mit Unternehmen wurden häufiger, sind aber noch unzureichend. Die Zahl der Fälle, die in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmedizin gelöst werden, sind leider rückläufig.

Bemerkenswert: die Zahl und die Dauer der Krankenscheine ist rückläufig, wenn auch noch sehr hoch angesiedelt. Die Mobbing asbl sieht darin die Auswirkungen der Anstrengungen der Partner der Sozialen Sicherheit um die Zahl der Krankmeldungen zu drücken.

„Spitzenreiter“ der Sektoren in denen „gemobbt“ wird, bleibt der Handel mit 33 % der Fälle. Die Zahl der Fälle im Bankenwesen ist rückläufig. Eine Pause bei Restrukturierungen gewirkt, dass das Mobbing als Mittel weniger oft angewandt wird. Betriebsvereinbarungen gegen das Mobbing, die der LCGB mit J.P. Morgan und der BGL ausgehandelt hat ermöglichen es Fälle bereits an der Wurzel anzupacken. Verstärkt wird im Bausektor gemobbt. Hier hat sich das Problem binnen eines Jahres verdoppelt.

Die Mobbing asbl stellt des Weiteren fest, dass mehr Beleidigungen als Mittel zum Mobbing zum Vorschein kommen und demgegenüber das „Ignorieren eines Kollegen“ rückläufig ist. Schockierend: Beleidigungen gegenüber Behinderten sind von 2 % auf 8 % der Fälle angestiegen! Die Mobbing a.s.b.l. befürchtet eine Banalisierung des Mobblings und wird ihre Informationspolitik darauf abstimmen, diesem Trend entgegen zu wirken.

### Sondage sur le stress au travail

La Mobbing asbl vient de lancer en collaboration avec le LCGB et le Syprolux un sondage au sujet du stress au travail. Nos affiliés peuvent utiliser les questionnaires contenus dans les journaux syndicaux (voir questionnaire ci-contre). De plus il y aura une distribution des questionnaires dans les entreprises afin d'impliquer le plus grand nombre possible de salariés dans cette enquête.

Nous vous saurions gré si vous pouviez remplir ces questionnaires et si vous voudriez les renvoyer à la :

**Mobbing asbl**  
c/o Joé SPIER

BP 1208

L-1012 Luxembourg

Il est évident que nous allons traiter les données de façon discrète, c'est-à-dire anonyme.

Ce sondage se déroule en parallèle aux discussions qui viennent d'être entamées au sein du Conseil Economique et Social et qui visent à transposer au Grand-Duché un accord contre le stress, signé l'année passée entre les partenaires sociaux européens. Lors des discussions au CES, il est vite apparu que des questions de fond et même de définition restent à être précisées. Or, le manque (habituel) de données statistiques au Luxembourg ne facilite pas la tâche. Nous espérons que notre initiative pourra contribuer à mieux cerner le phénomène du stress au travail en ce qui concerne la situation au Luxembourg.

### Umfrage über Streß am Arbeitsplatz

Die Mobbing asbl startet gemeinsam mit dem LCGB und dem Syprolux eine Umfrage über Streß am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaftsmitglieder können die Fragebögen in den Gewerkschaftszeitungen benutzen. (Siehe nebenstehend). Des Weiteren werden sie in Broschüre-Form über die Delegierten in den Betrieben verteilt um somit möglichst viele Arbeitnehmer zu erreichen.

Wir möchten jeden bitten, diese Fragebögen auszufüllen und zurück zu schicken an:

**Mobbing asbl**  
c/o Joé SPIER

BP 1208

L-1012 Luxembourg

Die zurückgesandten Fragebögen werden selbstverständlich anonym behandelt.

Wir führen diese breit angelegte Umfrage vor dem Hintergrund von Gesprächen durch, die zur Zeit im Wirtschafts- und Sozialrat geführt werden. Hier versuchen die Sozialpartner ein Anti-Stress-Abkommen für Luxemburg umzusetzen, das im Jahre 2004 in Brüssel zwischen den europäischen Sozialpartnern ausgehandelt wurde. Dabei wurde schnell offensichtlich, dass verschiedene Fragen und Begriffe weiterhin unklar blieben, dies u.a. auch durch den Mangel an Zahlenmaterial für Luxemburg. Wir hoffen durch unsere Aktion das Phänomen des Stresses am Arbeitsplatz genauer umreißen zu können.



### 3.3. Wie oft haben Sie folgende gesundheitliche Beschwerden? (Bitte ankreuzen)

	sehr oft	oft	manchmal	nie
Magen/Darm-Beschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkältungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herz/Kreislauf-Beschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemwegsbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anspannung/Nervosität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angstzustände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Depressive Zustände	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Müdigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlaflosigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 4. FRAGEN ZUR BERUFSSITUATION

### 4.1. Fragen zur beruflichen Belastung

Die folgenden Fragen beschreiben mögliche Belastungen im Beruf (Bitte kreuzen Sie **jede** Frage an)

		...belastet mich			
		überhaupt nicht	mässig	stark	sehr stark
Der tägliche Anfahrtsweg zur Arbeit ist hektisch	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der Arbeitszeit (Wechselschicht, Wochenend- / Nachtarbeit) entstehen für mich Probleme	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig grosser Zeitdruck	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund des Personalmangels besteht ein höheres Arbeitsaufkommen	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Laufe der letzten Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit überfordert	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch meine Arbeit unterfordert	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde meine Arbeit als monoton	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde meine Arbeit als abwechslungsreich	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Kontakt zu Kunden ist für mich sehr anstrengend	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit habe ich oft Probleme mit aggressiven Kunden/Lieferanten/Schüler etc.	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin häufig gezwungen, Überstunden zu machen	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte von meinem Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte von meinen Kollegen die Anerkennung, die ich verdiene	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein eigener Arbeitsplatz ist zur Zeit oder in naher Zukunft gefährdet	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich an neue Technologien denke, halte ich meinen Arbeitsplatz für gefährdet	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich empfinde meine Arbeit als psychomental belastend (Burn out)	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist körperlich anstrengend	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde an meinem Arbeitsplatz sexuell belästigt	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich werde an meinem Arbeitsplatz gemobbt	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wieviele Abwesenheitstage haben Sie jährlich wegen des Berufsstresses?

0 Tage <input type="checkbox"/>	1 – 2 Tage <input type="checkbox"/>	3 – 5 Tage <input type="checkbox"/>	6 – 10 Tage <input type="checkbox"/>	10 – 30 Tage <input type="checkbox"/>	mehr als 31 Tage <input type="checkbox"/>
---------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	---

#### 4.2. Fragen zur Arbeitszeitflexibilität (Bitte kreuzen Sie jede Frage an)

		...belastet mich			
		überhaupt nicht	mässig	stark	sehr stark
Der Einsatzplan ist frühzeitig bekannt.	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Einsatzplan ändert sich oft.	<input type="checkbox"/> nein ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann meine Pausen regelmässig nehmen.	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öftere Wechsel innerhalb der Equipe haben starken Einfluss auf ihren Einsatzplan.	<input type="checkbox"/> nein ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Familie leidet unter der ständigen Änderung der Arbeitszeit.	<input type="checkbox"/> nein ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Änderung der Arbeitszeit ergeben sich Probleme bei der Urlaubs- bzw. Freizeitplanung.	<input type="checkbox"/> nein ja →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trotz der Änderung der Arbeitszeiten lässt sich das private, soziale und familiäre Leben gut planen.	nein → <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5. FRAGEN ZUM BETRIEBSKLIMA UND ZUM VORGESETZTENVERHALTEN

#### 5.1. Betriebsklima – Das Betriebsklima ist meiner Meinung nach:

a) in der gesamten Firma (Bitte ankreuzen)

sehr gut <input type="checkbox"/>	gut <input type="checkbox"/>	befriedigend <input type="checkbox"/>	ausreichend <input type="checkbox"/>	mangelhaft <input type="checkbox"/>	schlecht <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

b) in meiner Abteilung / Gruppe / Schicht (Bitte ankreuzen)

sehr gut <input type="checkbox"/>	gut <input type="checkbox"/>	befriedigend <input type="checkbox"/>	ausreichend <input type="checkbox"/>	mangelhaft <input type="checkbox"/>	schlecht <input type="checkbox"/>
-----------------------------------	------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

#### 5.2. Vorgesetztenverhalten (Bitte kreuzen Sie jede Frage an)

Mein Vorgesetzter / Meine Vorgesetzte...

	nie	sehr selten	selten	oft	sehr oft
...gibt mir die Möglichkeit an Entscheidungen mitzuwirken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...unterstützt mich bei fachlichen Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...informiert mich ausreichend und frühzeitig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...erklärt mir frühzeitig seine Entscheidungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...gibt mir Rückmeldungen zu meinem Arbeitsergebnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...hilft mir bei Schwierigkeiten, die meine Arbeit betreffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...fördert meine Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...kritisiert Fehler sachlich und angemessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...sorgt für eine ausreichende fachliche Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...nimmt sich ausreichend Zeit für mich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6. FRAGEN ZUM STRESSVERHALTEN

#### 6.1. Verhalten in Stresssituationen – Wie verhalten Sie sich in Stresssituationen? (Bitte kreuzen Sie jede Frage an)

	nie	sehr selten	selten	oft	sehr oft
Sobald ein Fehler auftritt suche ich die Schuld zuerst bei mir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine beruflichen Probleme beschäftigen mich noch lange nach meinem Arbeitstag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mir ist alles gleichgültig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich so erschöpft, dass mich die Familie nicht mehr interessiert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich resigniere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Aggressionen anderer Menschen treffen mich sehr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich mich ausgebeutet fühle, setze ich mich durch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich niedergeschlagen bin, muss ich dies auf die eine oder andere Art äussern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kritik meiner Arbeit verletzt mich persönlich sehr stark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Notizen/Verweise in meiner Personalakte treffen mich sehr stark	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Familie leidet unter meinem Stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich stelle meine betriebliche Ruhezeit dem Betrieb unbezahlt zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite unbezahlt für den Betrieb nach Feierabend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 6.2. Stressbewältigung – Bei beruflichen Problemen wenden sie sich an...

(Bitte kreuzen Sie jede Frage an)

	nie	sehr selten	selten	oft	sehr oft
...den Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

...an eine(n) Kollegen(in)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...an Gewerkschaftsdelegierte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...an eine Person ausserhalb des Arbeitsplatzes (Bekannte, Therapeuten, Psychologen etc....)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6.3. Fragen zum Ausgleich der Belastungen

In welchem Bereich finden Sie einen Ausgleich zur Arbeit (Bitte kreuzen Sie **jede** Frage an)

	nie	sehr selten	selten	oft	sehr oft
In der Familie, beim Partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Freundes- und Bekanntenkreis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In verschiedenen Veranstaltungen (kulturell, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In sozialen und politischen Verpflichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In sportlichen Aktivitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Haushaltsarbeiten, Garten- oder Handwerksarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In künstlerischer Beschäftigung (Musik, Malen etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Ausflügen, Besichtigungen, Reisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In Lesen, Musikhören, Fernsehen, Radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inaktiv sein, ausspannen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Nachsinnen, Meditation, Yoga, Autogenes Training etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6.4. Fragen zum Ausgleich der Belastungen

Welche der folgenden Mittel nehmen Sie zur Entspannung? (Bitte kreuzen Sie **jede** Frage an)

	nie	sehr selten	selten	oft	sehr oft
Schlafmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruhigungsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufputzmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anti-Schmerzmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alkohol	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kaffee, Tee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nikotin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 7. STATISTISCHE ANGABEN (Bitte kreuzen Sie **jede** Frage an)

<p><b>In Bezug auf ihre Arbeit:</b></p> <p><i>In welchem Sektor sind Sie berufstätig?</i></p> <p>Handel <input type="checkbox"/></p> <p>Gesundheitswesen <input type="checkbox"/></p> <p>Industrie <input type="checkbox"/></p> <p>Finanzsektor (Banken, Versicherungen, fiduciaires...) <input type="checkbox"/></p> <p>Öffentlicher Sektor <input type="checkbox"/></p> <p>Bau <input type="checkbox"/></p> <p>Transport <input type="checkbox"/></p> <p>Hotels und Restaurants <input type="checkbox"/></p> <p>Telekommunikation <input type="checkbox"/></p> <p>Handwerk <input type="checkbox"/></p> <p>Andere: .....</p> <p><i>Wieviele Arbeitnehmer zählt der Betrieb in dem Sie arbeiten?</i></p> <p>bis 10 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>10 bis 49 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>50 bis 99 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>100 bis 199 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>200 bis 499 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>500 bis 999 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p>mehr als 1000 Arbeitnehmer <input type="checkbox"/></p> <p><i>Arbeiten Sie am Wochenende?</i></p> <p>Ja, regelmässig <input type="checkbox"/></p> <p>Ja, aber nicht regelmässig <input type="checkbox"/></p> <p>Nein, nie <input type="checkbox"/></p>	<p><i>Beruflicher Status?</i></p> <p>Arbeiter <input type="checkbox"/></p> <p>Privatbeamte <input type="checkbox"/></p> <p>Kader <input type="checkbox"/></p> <p>Andere: .....</p> <p><i>Arbeiten Sie im Schichtsystem?</i></p> <p>Ja, ohne Nachtschicht <input type="checkbox"/></p> <p>Ja, mit Nachtschicht <input type="checkbox"/></p> <p>Nein <input type="checkbox"/></p> <p><i>Wieviele Stunden arbeiten Sie pro Woche?</i></p> <p>Ganztags (40 Stunden/Woche) <input type="checkbox"/></p> <p>Teilzeit: ..... Stunden/Woche</p> <p><i>Wieviele Stunden arbeiten Sie effektiv im Durchschnitt pro Woche? (Schätzung)</i></p> <p>..... Stunden/Woche</p> <p><b>In Bezug auf ihre Person:</b></p> <p><i>Wohnsitz:</i></p> <p>Luxemburg <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Zentrum <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Ost <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Nord <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Süd <input type="checkbox"/></p> <p>Belgien <input type="checkbox"/></p> <p>Frankreich <input type="checkbox"/></p> <p>Deutschland <input type="checkbox"/></p> <p>Andere: .....</p>	<p><i>Nationalität:</i></p> <p>Luxemburg <input type="checkbox"/></p> <p>Belgien <input type="checkbox"/></p> <p>Frankreich <input type="checkbox"/></p> <p>Portugal <input type="checkbox"/></p> <p>Deutschland <input type="checkbox"/></p> <p>Andere: .....</p> <p><i>Abschluss:</i></p> <p>Grundschule <input type="checkbox"/></p> <p>Technischer Sekundar <input type="checkbox"/></p> <p>Klassischer Sekundar <input type="checkbox"/></p> <p>Fachhochschule <input type="checkbox"/></p> <p>Universität <input type="checkbox"/></p> <p>Andere: .....</p> <p><i>Zivilstand:</i></p> <p>Ledig <input type="checkbox"/></p> <p>Verheiratet <input type="checkbox"/></p> <p>Geschieden <input type="checkbox"/></p> <p>Getrennt <input type="checkbox"/></p> <p>Verwitwet <input type="checkbox"/></p> <p><i>Alter:</i> ..... Jahre</p> <p><i>Geschlecht:</i></p> <p>Männlich <input type="checkbox"/></p> <p>Weiblich <input type="checkbox"/></p> <p><i>Führerschein:</i></p> <p>Ja <input type="checkbox"/></p> <p>Nein <input type="checkbox"/></p>
--	---	--

## 1. QUESTIONS CONCERNANT LES ATTENTES (Cochez la case)

Votre métier a-t-il rempli vos attentes?	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui
Vos attentes ont-elles changé lors de votre vie professionnelle?	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui
Choisiriez-vous ce métier encore une fois?	<input type="checkbox"/> non	<input type="checkbox"/> oui

## 2. QUESTIONS CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Quelles conditions de travail apparaissent sur votre lieu de travail? (Cochez la case)

		...me surmène			
		pas du tout	moyen	beaucoup	très fortement
le bruit	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
un éclairage désavantageux	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
chaleur	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
froid	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
courant d'air	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
humidité / air humide	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
poussière, saleté	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mauvaise aération (odeurs / vapeurs)	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
émanation et utilisation de produits ou radiations toxiques / nuisibles	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vibrations ou pulsations	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
espace	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vêtements de travail défavorables	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
matériel de travail manquant	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mesures de sécurité minimalistes	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 3. QUESTIONS CONCERNANT LA SANTÉ

### 3.1. Comment jugez-vous en général votre état de santé?

(Cochez la case)

très bon	<input type="checkbox"/>
bon	<input type="checkbox"/>
satisfaisant	<input type="checkbox"/>
mauvais	<input type="checkbox"/>
très mauvais	<input type="checkbox"/>

### 3.2. Pendant ou après le travail j'ai souvent des maux ou des courbatures aux parties du corps suivantes

(Cochez la case):

Nuque       Tête   
 Epaule         
 Haut du dos         
 Coude         
 Reins         
 Poignet / main         
 Hanche         
 Genou         
 Articulation tibiotarsienne/pied      

**Sondage sur le stress au travail**

– QUESTIONNAIRE –

**Mobbing** asbl

A renvoyer à:  
MOBBING asbl  
c/o Joé SPIER – BP 1208  
L-1012 Luxembourg

### 3.3. A quelle fréquence avez-vous les problèmes de santé suivants? (Cochez la case)

	très souvent	souvent	parfois	jamais
problèmes digestif/d'estomac	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
troubles alimentaires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
troubles circulatoires/cardiaques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
troubles respiratoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tension/nervosité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
angoisses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
état dépressif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fatigue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
insomnie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 4. QUESTIONS CONCERNANT LA SITUATION PROFESSIONNELLE

### 4.1. Questions concernant les charges professionnelles

Les questions suivantes décrivent des charges possibles de la profession (Veuillez marquer d'une croix **chaque** question)

		...me surmène			
		pas du tout	moyen	beaucoup	très fortement
le trajet journalier au travail est éprouvant	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vu les heures de travail (travail en équipe, le week-end, la nuit...) j'ai des problèmes	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vu la masse de travail il y a souvent une grande pression du temps	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vu le manque de personnel il y a un volume de travail plus élevé	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pendant ces dernières années mon travail a augmenté en permanence	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pendant mon travail on m'interrompt ou dérange souvent	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
pendant mon travail j'ai beaucoup de responsabilités	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je me sens surmené par mon travail	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je me sens sous-chargé par mon travail	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je trouve mon travail monotone	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je trouve mon travail varié	<input type="checkbox"/> non → <input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
le contact avec les clients est très pénible pour moi	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lors de mon travail j'ai souvent des problèmes avec des clients, fournisseurs, élèves etc. agressifs	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je dois souvent faire des heures supplémentaires	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je reçois de mes supérieurs la reconnaissance méritée	<input type="checkbox"/> non → <input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je reçois de mes collègues la reconnaissance méritée	<input type="checkbox"/> non → <input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
dans des situations difficiles je reçois le soutien adéquat	<input type="checkbox"/> non → <input type="checkbox"/> oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je vis ou j'attends une détérioration de ma situation au travail	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mon emploi personnel est actuellement menacé ou le sera dans un futur proche	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
quand je pense aux technologies nouvelles je considère mon emploi comme étant menacé	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je trouve mon travail psychologiquement et moralement fatiguant (Burn-out)	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mon travail est physiquement fatiguant	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je suis harcelé sexuellement sur mon lieu de travail	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je suis harcelé moralement sur mon lieu de travail	<input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> oui →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Combien de jours d'absences avez-vous annuellement à cause du stress au travail?

0 jours <input type="checkbox"/>	1 – 2 jours <input type="checkbox"/>	3 – 5 jours <input type="checkbox"/>	6 – 10 jours <input type="checkbox"/>	10 – 30 jours <input type="checkbox"/>	plus de 31 jours <input type="checkbox"/>
----------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------	---------------------------------------	--	---

#### 4.2. Questions concernant la flexibilité au travail (Veuillez marquer d'une croix chaque question)

		...me surmène			
		pas du tout	moyen	beaucoup	très fortement
l'horaire est connu à temps.	non <input type="checkbox"/> → oui <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l'horaire change souvent	<input type="checkbox"/> non oui <input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
je peux prendre ma pause régulièrement	non <input type="checkbox"/> → oui <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
les changements au sein de l'équipe ont une forte influence sur mon horaire de travail	<input type="checkbox"/> non oui <input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
la famille souffre des changements permanents des heures de travail	<input type="checkbox"/> non oui <input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
par le changement des heures de travail surgissent des problèmes pour le planning des congés et du temps libre	<input type="checkbox"/> non oui <input type="checkbox"/> →	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
malgré le changement des heures de travail une bonne planification de la vie privée, sociale et familiale est possible	non <input type="checkbox"/> → oui <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 5. QUESTIONS CONCERNANT L'AMBIANCE À L'ENTREPRISE ET L'ATTITUDE DES SUPÉRIEURS

#### 5.1. L'ambiance à l'entreprise – L'ambiance à l'entreprise est à mon avis:

a) Dans toute la firme (Cochez la case)

très bonne <input type="checkbox"/>	bonne <input type="checkbox"/>	satisfaisante <input type="checkbox"/>	suffisante <input type="checkbox"/>	déficiente <input type="checkbox"/>	mauvaise <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

b) Dans ma section / mon groupe / équipe: (Cochez la case)

très bonne <input type="checkbox"/>	bonne <input type="checkbox"/>	satisfaisante <input type="checkbox"/>	suffisante <input type="checkbox"/>	déficiente <input type="checkbox"/>	mauvaise <input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------

#### 5.2. L'attitude des supérieurs (Veuillez marquer d'une croix chaque question)

Mon supérieur...

	jamais	très rarement	rarement	souvent	très souvent
...me donne la possibilité de prendre part aux décisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...me soutient dans mon ressort professionnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...m'informe suffisamment et à temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...m'explique à temps ses décisions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...réagit concernant mon résultat de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...m'aide lors de problèmes concernant mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...encourage mes capacités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...critique les erreurs de manière objective et juste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...prévoit une formation professionnelle suffisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...me consacre assez de temps	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6. QUESTIONS CONCERNANT L'ATTITUDE FACE AU STRESS

#### 6.1 Attitude face au stress – Comment réagissez-vous face au stress? (Veuillez marquer d'une croix chaque question)

	jamais	très rarement	rarement	souvent	très souvent
Dès qu'il y a erreur, je cherche la faute d'abord chez moi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mes problèmes professionnels m'occupent encore longtemps après ma journée de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tout m'est égal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A la fin d'une journée de travail je me sens si épuisé, que ma famille ne m'intéresse plus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je suis résigné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les agressions d'autres personnes me frappent beaucoup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si je me sens exploité, je m'impose	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si je déprime, je dois l'exprimer d'une façon ou l'autre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La critique de mon travail me touche personnellement beaucoup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les notices /réprimandes dans mon dossier personnel me touchent beaucoup	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ma famille souffre de mon stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je continue gratuitement mon travail pendant mes heures de repos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je travaille gratuitement au-delà des heures de travail normales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### 6.2. Surmonter le stress – Lors de problèmes professionnels vous vous adressez...

(Veuillez marquer d'une croix chaque question)

	jamais	très rarement	rarement	souvent	très souvent
...à votre supérieur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

...à un / une collègue	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...à un délégué syndical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...à une personne à l'extérieur du travail (connaissance, thérapeutes, psychologues...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6.3. Questions concernant la compensation des surcharges

Dans quels domaines trouvez-vous une compensation au travail? (Veuillez marquer d'une croix **chaque** question)

	jamais	très rarement	rarement	souvent	très souvent
Dans la famille, chez le partenaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chez les amis et connaissances	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors de différentes manifestations (culturelles etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors d'engagements politiques et sociaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors d'activités sportives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors de travaux de maison, de jardinage ou de bricolage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors d'occupations artistiques (musique, peinture, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lors de randonnées, visites, voyages	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lecture, musique, TV, radio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rester inactif, se relaxer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Méditation, Yoga, entraînement autogène, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 6.4. Questions concernant la compensation des surcharges

Lesquels des produits suivants prenez-vous pour relaxer? (Veuillez marquer d'une croix **chaque** question)

	jamais	très rarement	rarement	souvent	très souvent
Somnifères	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calmants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimulants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anti-douleurs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alcool	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Café, thé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicotine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Drogues	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 7. DONNÉES STATISTIQUES (Veuillez marquer d'une croix **chaque** question)

<p><b>A propos de votre travail:</b></p> <p><i>Dans quel secteur travaillez-vous?</i></p> <p>Commerce <input type="checkbox"/></p> <p>Santé, soins, action sociale <input type="checkbox"/></p> <p>Industrie et fabrication <input type="checkbox"/></p> <p>Secteur financier (banques, assurances, fiduciaires...) <input type="checkbox"/></p> <p>Services publics <input type="checkbox"/></p> <p>Construction <input type="checkbox"/></p> <p>Transport <input type="checkbox"/></p> <p>Hôtels et restaurants <input type="checkbox"/></p> <p>Télécommunications <input type="checkbox"/></p> <p>Artisanal <input type="checkbox"/></p> <p>Autre: .....</p> <p><i>Combien de personnes travaillent dans votre entreprise?</i></p> <p>jusque 10 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>10 à 49 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>50 à 99 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>100 à 199 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>200 à 499 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>500 à 999 salariés <input type="checkbox"/></p> <p>plus que 1000 <input type="checkbox"/></p> <p><i>Travaillez-vous le weekend?</i></p> <p>Oui, régulièrement <input type="checkbox"/></p> <p>Oui, mais pas régulièrement <input type="checkbox"/></p> <p>Non, jamais <input type="checkbox"/></p>	<p><i>Statut professionnel?</i></p> <p>Ouvrier <input type="checkbox"/></p> <p>Employé <input type="checkbox"/></p> <p>Cadre <input type="checkbox"/></p> <p>Autre: .....</p> <p><i>Travaillez-vous en équipe?</i></p> <p>Oui, sans équipe de nuit <input type="checkbox"/></p> <p>Oui, avec équipe de nuit <input type="checkbox"/></p> <p>Non <input type="checkbox"/></p> <p><i>Combien d'heures travaillez-vous par semaine?</i></p> <p>Temps plein (40 heures/semaine) <input type="checkbox"/></p> <p>Temps partiel: ..... heures/semaine</p> <p><i>Combien d'heures travaillez-vous effectivement en moyenne par semaine (estimation)?</i></p> <p>..... heures/semaine</p> <p><b>A propos de vous:</b></p> <p><i>Pays de résidence:</i></p> <p>Luxembourg <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Centre <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Est <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Nord <input type="checkbox"/></p> <p>    Lux-Sud <input type="checkbox"/></p> <p>Belgique <input type="checkbox"/></p> <p>France <input type="checkbox"/></p> <p>Allemagne <input type="checkbox"/></p> <p>Autre: .....</p>	<p><i>Nationalité:</i></p> <p>Luxembourg <input type="checkbox"/></p> <p>Belgique <input type="checkbox"/></p> <p>France <input type="checkbox"/></p> <p>Portugal <input type="checkbox"/></p> <p>Allemagne <input type="checkbox"/></p> <p>Autre: .....</p> <p><i>Formation:</i></p> <p>Ecole primaire <input type="checkbox"/></p> <p>Lycée technique <input type="checkbox"/></p> <p>Lycée classique <input type="checkbox"/></p> <p>Ecole supérieur <input type="checkbox"/></p> <p>Universitaire <input type="checkbox"/></p> <p>Autre: .....</p> <p><i>Etat civil:</i></p> <p>Célibataire <input type="checkbox"/></p> <p>Marié(e) <input type="checkbox"/></p> <p>Divorcé(e) <input type="checkbox"/></p> <p>Séparé(e) <input type="checkbox"/></p> <p>Veuf(ve) <input type="checkbox"/></p> <p><i>Âge:</i> ..... ans</p> <p><i>Sexe:</i></p> <p>Masculin <input type="checkbox"/></p> <p>Féminin <input type="checkbox"/></p> <p><i>Permis de conduire:</i></p> <p>Oui <input type="checkbox"/></p> <p>Non <input type="checkbox"/></p>
--	---	---



René FETTES



Rol AREND

## Bausparen bringt Ihnen Steuervorteile

Der LCGB hat via Vita-Capital einen Kooperationspartner, die Bausparkasse Schwäbisch Hall. In Fragen der Baufinanzierung und des Bausparens steht Ihnen Luc Ury als Berater zur Verfügung (Tel: 49 94 24-414)

Wir beleuchten an dieser Stellen einen Teilaspekt der steuerlichen Vorteile des Bausparens. Bis zu folgenden Höchstbeträgen können Bausparbeiträge jährlich abgesetzt werden:

### Höchstbetrag pro Jahr

- Alleinstehende 672 Euro
- Verheiratete 1.344 Euro
- Zusätzlich für jedes Kind 672 Euro

Zu den Bausparbeiträgen gehören:

### In der Sparphase

- die Regel-Sparbeiträge
- eventuelle Sonderzahlungen als Sparbeiträge

- die Abschlußgebühr
- die dem Bausparkonto jeweils zum 31.12. gutgeschriebenen Guthabenzinsen.

### In der Darlehensphase

- die Schuldzinsen des Bauspardarlehens (Diese können im Rahmen und nach Massgabe des Art. 98 Einkommensteuergesetz steuerlich geltend gemacht werden.)

- Versicherungsprämie

(Wird eine Risikolebensversicherung abgeschlossen, kann die Versicherungsprämie unter den Voraussetzungen des Artikels 111 Einkommenssteuergesetz abzugsfähig sein.)

Für alle weiteren Aspekte aus steuerlicher Sicht, die mit dem Bausparen verbunden sind, bitten wir Sie Kontakt mit Luc Ury aufzunehmen.

## CONTACT

### Vita Capital

Monsieur Luc URY  
11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg

Fax: 49 94 24-449  
E-mail: vita-capital@lcgb.lu

INFO CALL  
49 94 24-414



## WERBEKAMPAGNE 2005

Gewinnner der 3. Tranche unserer Mitglieder-Werbekampagne ist der Kollege René Fettes. Zuvor waren die Gewinner Rol Arend und François Mentz.

Hier noch einmal die Bedingungen der Kampagne:

## Mitgliederwerbung 2005

### Gewinne:

#### Jedes Trimester:

Für den besten Werber 500 EUR (Reisegutschein)  
Nächste Auszahlung: nach dem 31. Dezember 2005.

Zum Abschluß der Kampagne:

#### Für das ganze Jahr:

Zufallsziehung unter den gesamten Werbern 1500 EUR  
(Reisegutschein)

#### Für das ganze Jahr:

Zufallsziehung unter den neuen Mitgliedern  
1500 EUR (Reisegutschein)

(Jeder Gewinner kann zwischen dem Reisegutschein oder dem Bargeld wählen!)

## Action de recrutement 2005

### Prix à gagner:

#### Chaque trimestre:

pour le meilleur recruteur 500 EUR (bon de voyage)  
Prochain décompte: après le 31 décembre 2005.

Au terme de la campagne:

#### Pour toute l'année 2005:

Tirage au sort parmi les recruteurs 1500 EUR  
(bon de voyage)

#### Pour toute l'année 2005:

Tirage au sort parmi tous les nouveaux membres  
1500 EUR (bon de voyage)

(Lorsqu'il préfère, chaque gagnant peut choisir d'obtenir l'argent au lieu du bon de voyage!)



**Liliane  
HELMINGER**

## Privater Bustransport

# Fahrer werden zur Zahlung von Arbeitsmitteln gezwungen

Der LCGB protestiert auf das Heftigste dagegen, dass den Busfahrern privater Unternehmen die Zahlung einer persönlichen Karte aufgebürdet wird, die zum Betreiben neuer, elektronischer Fahrtenschreiber nötig ist. Der christliche Gewerkschaftsbund hat die zuständigen Minister mit dieser Sache beauftragt.

Zur Zeit werden die Busse der privaten Busunternehmen mit elektronischen Fahrtenschreibern („tachygraphe numérique“) ausgerüstet. Sie tragen zu einer besseren Kontrolle von Irregularitäten beim Fahrverhalten und insbesondere der realen Fahrzeiten

bei. Somit sind sie ein wichtiges Element einer verbesserten Sicherheit für die Busfahrer, für die Benutzer der Busdienste und letztlich für jeden Verkehrsteilnehmer.

Damit das System funktioniert benötigt jeder Busfahrer „seine“ persönliche Karte. Die Busunternehmen fordern aber von ihren Fahrern die Zahlung dieser Karte – in etwa 75 Euro/Karte. Der LCGB erachtet dies als unannehmbar weil hier zum einen die Arbeitsmittel des Unternehmens von den Mitarbeitern bezahlt werden würden. Zum anderen ist es ebenso unannehmbar, dass Sicherheitsausstattungen zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Der LCGB fordert die Betreiber der privaten Busbetriebe auf, ihrer Rolle und Verantwortung als Unternehmer gerecht zu werden und die Produktionsmittel ihrer Betriebe selbst zu finanzieren. Ansonsten könnte man ja fast befürchten, dass die Busfahrer bald ihren eigenen, selbstbezahlten Diesel oder gar ihren eigenen Bus zur Arbeit mitbringen müssten...!

Der LCGB hat in dieser Sache den Arbeitsminister François Biltgen sowie den Transportminister Lucien Lux eingeschaltet, mit der Forderung, diesem Unfug sofort ein Ende zu setzen.

**Mitgeteilt vom LCGB  
am 15. September 2005**



**Patrick ZANIER**

## «affaire à suivre»

# Telecontact

Der LCGB hat nach Rücksprache mit seinen Anwälten eine Prozedur wegen betrügerischen Bankrotts eingeleitet.

## Unterstützungsprämie für Hochschulstudien

Die Antragsformulare zur Unterstützungsprämie für höhere Studien für das Jahr 2004/2005 für Studenten, die Mitglied beim LCGB sind, können in der Zentrale des LCGB angefragt werden (Tel: 49 94 24-226 – Mariette Schou). Die Formulare können bis zum 1.04.2006 ausgefüllt an den LCGB zurückgeschickt werden. Bitte beachten Sie, dass die Formulare an die Zentrale des LCGB - B.P. 1208 – L-1012 Luxemburg zurückgeschickt werden müssen und dass sie nach dem 1.04.2006 nicht mehr angenommen werden.

## ACAP-assemblée générale

L'assemblée générale des chauffeurs de bus organisés dans l'Association des Chauffeurs d'Autobus privés aura lieu

**Samedi, le 8 octobre 2005 à 18.00 heures  
Au Café-Restaurant Meckenheck**

**17, rue de la Barrière  
Berchem-Haut**

## Prime d'encouragement pour études universitaires

Les formulaires pour demander une prime d'encouragement pour l'année scolaire 2004/2005

pour les étudiants membres du LCGB sont disponibles au secrétariat central à Luxembourg (tél.: 49 94 24-226 – Mariette Schou). Les formulaires doivent être retournés au LCGB dûment complétés jusqu'à la date du 1.04.2006. Veuillez noter que les formulaires qui ne sont pas renvoyés à la centrale du LCGB - B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg, avant ce délai ne sont plus acceptés.

# COMET: au moins un problème réglé

Au cours des mois d'été, le LCGB avait accompagné plusieurs salariés français licenciés par l'entreprise COMET dans leur démarche en vue d'obtenir la remise des papiers requis par les autorités françaises pour débloquent le versement des allocations chômage.

En effet, la direction de l'entreprise Comet s'était montrée plus que réticente à produire et à remettre ces documents. Il aura fallu deux interventions au siège de Comet à Leudelange et ensuite un intense dialogue avec l'avocat de la Comet afin que les salariés (licenciés au mois de mars) n'obtiennent les papiers en question le 29 juillet dernier.

A noter que du fait de la désinvolture de la direction de Comet, les concernés sont restés plusieurs mois sans aucun revenu. La remise des papiers aura traînée quatre mois!!!

Le dénouement qui concerne la remise des documents ne fait pas préjudice à un recours en justice contre la Comet du fait que le licenciement des concernés doit être jugé comme abusif. Un rendez-vous devant le juge pour traiter du fond de l'affaire est fixé au 14 octobre prochain. (Entre temps, Comet a au moins licencié deux autres salariés dans l'irrespect des dispositions légales).

Avec le soutien du LCGB et le concours de nos avocats, un arrangement a pu être trouvé quant au paiement des sommes dues aux salariés licenciés en mars et ce dans leur intérêt et à leur satisfaction. Les virements sont faits, les salariés concernés ont reçu leur solde net de tout compte au courant de la première semaine d'août.

Le LCGB continuera à suivre de près les agissements de l'entreprise Comet afin d'assurer que les dispositions les plus élémentaires du droit du travail soient respectées!



*Ayant vécu une situation où ils n'ont perçu plus aucun revenu, les salariés licenciés (avec leurs familles et l'appui du LCGB) ont directement fait appel à leur ex-patron Comet pour qu'il s'acquitte illico de ses obligations et produise enfin les documents nécessaires pour débloquent l'allocation chômage en France – Photo du 14 juillet 2005.*



*Le secrétaire syndical Jean-Marc Hoffmann reçoit le 29 juillet 2005 des mains de M<sup>e</sup> Guillaume Rauchs (l'avocat de l'entreprise Comet) les documents tant attendus (!) qui permettent enfin aux salariés licenciés au mois de mars de débloquent les allocations chômage auxquels ils ont droit en France. La direction de la Comet avait montré toute la mauvaise volonté du monde pour produire ces documents. Il aura fallu plusieurs interventions du LCGB ensemble avec les salariés concernés et un dialogue finalement constructif avec l'avocat de l'entreprise pour dénouer ce problème.*

## Luxlait semble fuir Comet

Comet et Luxlait opéraient depuis avril 2005 la société Cronos, spécialisée dans la distribution de produits alimentaires au Luxembourg et dans la grande région. 80 pour cent des parts étaient détenues par Luxlait, 20 pour cent par Comet. Après quatre mois seulement, Luxlait a rapatrié l'entreprise installée dans les locaux de Comet à Leudelange vers le siège de Luxlait à Merl. Luxlait reprend 25 personnes sur environ 60 salariés employés chez Cronos. Le solde de l'effectif est réintégré chez la boulangerie industrielle Comet.



**Daniel GEORGES**

## Convention collective du bâtiment:

# Faut-il en rire, ou en pleurer?

Le 21 juillet dernier, juste avant vos congés d'été, les patrons du bâtiment et génie civil ont convoqué les syndicats LCGB et OGB-L pour leur faire une proposition d'accord relativement aux négociations de votre convention collective.

Faut-il rappeler ici que l'ancienne convention collective est venue à échéance le 31.12.2002 et que les négociations menées par les syndicats jusqu'ici ont connu pas mal d'errements, et n'ont pas abouties à un résultat pouvant donner satisfaction aux travailleurs du bâtiment, devant les efforts fournis et consentis par chacun depuis des années.

En effet jusque là (c.à.d. avant le 21 juillet 2005) les patrons n'avaient pas accepté d'accorder d'augmentation des salaires effectifs, ni à garantir un avancement automatique dans la grille salariale pour ceux des ouvriers qui ont suivi et réussi une formation organisée par l'IFSB – Deux revendications importantes des syndicats.

C'est-à-dire que l'annonce d'une proposition, le 21 juillet dernier, par les patrons, fut accueillie dans les rangs syndicaux comme un nouvel espoir, voire l'espérance d'une issue satisfaisante pour chaque une des parties.

### JEAN QUI RIT – JEAN QUI PLEURE!

Hélas, la proposition des patrons ne fut pas à la hauteur des espoirs que son annonce suscita, puisqu'elle ne comportait aucune augmentation salariale effective. La seule offre patronale de nature pécuniaire fut d'offrir une prime unique (c'est-à-dire payée une fois) de ... 200.- €, pour une durée de la convention de 3 ans.

Quant à notre deuxième revendication importante, celle consistant à garantir l'avancement dans la grille de qualification en cas de formation, elle a trouvé l'approbation des patrons

pour ce qui est des classes Bd jusqu'à B2 inclus: Il s'agit là d'un progrès important pour l'individu concerné.

Nous sommes ici devant une offre mitigée qui, malgré l'avancée en matière de qualification et quelques accessoires (voir notre encadré) n'est pas de celle qu'on peut qualifier de particulière et qui laisse plus d'un d'entre-nous sur sa faim, parce que ne rencontrant pas les attentes fondées des travailleurs qui, rappelons le une fois encore, n'ont plus eu d'augmentation salariale depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

A suivre ...!

### Proposition patronale du 21 juillet 2005

*(en résumé et pour l'essentiel)*

#### 1° Salaire

Augmentation salariale des tarifs de 0,1 €/heure chaque année et ce pour les 3 années suivantes – c'est à dire 3 x 0,1 €/heure Pas d'augmentation des salaires effectifs

2° **Prime unique** (c.à.d. payée une fois) 200 € payés lors de la signature de la CCT.

3° **Supplément horaire pour travaux pénibles et ADR.**  
Ce supplément passe de 0,4979 € à 0,5 € (!)

4° **Cumul des taux de majoration pour travaux supplémentaires**

5° **Un jour de congé social** est accordé pour repêcher 3 points de son permis de conduire pour le peu que la faute ayant entraîné cette perte soit imputable au patron.

Cette offre patronale n'étant pas renégociable\*

\* C'est à dire, pour les patrons qu'elle est à prendre où à laisser.

## Bâtiment

# Changement congé collectif d'hiver

Le congé collectif officiel d'hiver pour le bâtiment va du 22.12.2005 au 9.1.2006 inclus.

(10 jours ouvrables plus les jours fériés des 25 et 26 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier.)



**Jean-Paul FISCHER**

**Bofrost\* Vertrieb Foetz****Erneuerung des Arbeiter- und Angestelltenkollektivvertrages**

Am 6. September 2005, wurde die Erneuerung des Kollektivvertrages für die Arbeiter und Angestellten der Firma Bofrost\* in Foetz von den Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie der Betriebsführung unterzeichnet.

Zu den wesentlichen Punkten des Abschlusses gehören:

- Erhöhung der Umsatzprovision der Verkaufsfahrer um 0,2 % auf jetzt mindestens 6,5 % vom gesamten monatlichen Bruttoumsatz;
- je nach erzieltm Bruttomonatsumsatz erhöht sich die Umsatzprovision auf maximal 7 %;
- Einführung einer Prämienstaffelung in Bezug auf Produkt- oder Werbeaktionen;
- Ausbau der Prämienstaffelung hinsichtlich Neukundenwerbung;
- Verwaltung – Vertrieb – Lager Erhöhung der Urlaubsgratifikation um 25 €;  
Erhöhung der Weihnachtsgratifikation je nach Betriebszugehörigkeit zwischen 20 € und 120 €;
- Erhöhung des Garantielohnes der Bezirksverkaufsleiter  
ab 1.03.2005 um 3,4 %;  
ab 1.06.2006 um 3,3 %;
- Erhöhung und Ausweitung der Spesenregelung (Außendienst)  
über 7 Stunden Außendienst und bei Ankunft nach 19.00 Uhr auf dem Betriebsgelände 10 €;  
über 7 Stunden Außendienst und bei Ankunft nach 20.00 Uhr auf dem Betriebsgelände 11 €.

Der Vertrag tritt rückwirkend auf den 1.06.2005 in Kraft und hat eine Laufzeit von zwei Jahren.

**FAURECIA SILUX S.A.****Erneuerung der Kollektivverträge und 14 zusätzliche Arbeitsplätze**

Am 1. September 2005 einigte sich die Betriebsleitung von FAURECIA SILUX S.A. in Eselborn mit dem LCGB über die Erneuerung der beiden Kollektivverträge für die Arbeiter und Angestellten.

Die beiden Kollektivverträge haben eine Laufzeit von einem Jahr.

Rückwirkend zum 1. Juli 2005 erhalten alle Arbeiter und Angestellten eine lineare Lohnerhöhung von 1 %.

Ausserdem wird die Indexbranche von 2,5 % auf den 1. September 2005 vorgezogen.

Zusätzlich einigten sich die Sozialpartner um 14 zusätzliche Arbeitsplätze abzuschliessen um die Leiharbeit zu reduzieren. Ziel ist es nach Investitionen von 2,7 Mio € in 2005 die Belegschaft auf 150 heraufzuschrauben.

Faurecia Silux S.A. ist Zulieferer der Automobilindustrie.

**FAURECIA SILUX S.A.****Renouvellement des conventions collectives et création de 14 emplois**

Le 1<sup>er</sup> septembre 2005 la direction de Faurecia Silux S.A. d'Eselborn et le LCGB ont trouvé un accord pour le renouvellement des deux conventions collectives, celle des ouvriers et celle des employés.

Ces conventions ont une durée d'une année.

Les ouvriers et les employés reçoivent rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 2005 une augmentation linéaire de 1 %.

De plus, la tranche d'indice de + 2,5% sera appliquée de façon anticipée dès le 1<sup>er</sup> septembre 2005.

Les partenaires sociaux étaient aussi d'accord de recourir à 14 contrats de travail supplémentaires afin de réduire le travail intérimaire. L'objectif étant d'accroître l'effectif à 150 après des investissements de 2,7 millions d'euros en 2005.

Faurecia Silux S.A. est un fournisseur de l'industrie automobile.

**Marcel GOEREND****LCGB Sektioon Waasserböllig****70 Joër-Feier**

**19. November 2005 um 15.45 Auer  
am Centre Culturel zu Wasserbelleg**

**LCGJ Jugend-  
konferenz**  
**31. März 2006**  
**19.00 Uhr**  
**LCGB-Zentrale**



### LCGB Femmes /CFTC

Le LCGB Femmes a visité Paris du 28 au 31 juillet 2005. A part les visites culturelles, le LCGB Femmes a rencontré les responsables des structures Femmes et Egalité de la CFTC pour un échange de vues et des coopérations futures au niveau de l'égalité.

### Schulvakazen 2005/06

Die nächsten Schulferien liegen fest:

- **Allerheiligen:** vom 29. Oktober bis zum 6. November.
- **Weihnachtsferien:** vom 24. Dezember bis zum 8. Januar 2006.
- **Karnevalsferien:** vom 25. Februar bis zum 5. März.
- **Osterferien:** vom 8. April bis zum 23. April.
- **Pfingstferien:** vom 3. bis um 11. Juni.
- **Sommerferien:** vom 15. Juli bis zum 14. September 2006.

Schulfrei ist des Weiteren am 1. Mai 2006 (Tag der Arbeit); am 25. Mai (Christi-Himmelfahrt) und am 23. Juni 2006 (Nationalfeiertag).

## Artisanat

# Convention collective signée

## pour le métier d'installateur sanitaire, pour les peintres et les menuisiers

Enfin, après de longs mois de négociations, les syndicats LCGB et OGB-L et les fédérations patronales des installateurs sanitaires, des peintres et des menuisiers ont trouvé un accord et signé le renouvellement de ces conventions collectives.

Nos membres pourront, sur simple demande, obtenir gratuitement une brochure du texte de la convention collective qui les concerne, ainsi qu'un explicatif des modifications et améliorations obtenues lors des négociations.

Une version allemande est en préparation.

**Veuillez m'envoyer la convention collective pour les / Bitte schicken Sie mir den Kollektivvertrag für**

	<i>Version française</i>	<i>Deutsche Ausgabe</i>
Installateurs sanitaires / Sanitärinstallateur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Peintres / Anstreicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menuisiers / Schreiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nom/Name: \_\_\_\_\_

Prénom/Vorname: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

CodePostal / Postleitzahl: \_\_\_\_\_ Lieu/Ortschaft: \_\_\_\_\_

Entreprise/Firma: \_\_\_\_\_ Lieu/Ortschaft: \_\_\_\_\_

**A renvoyer au / Zurückschicken an den**  
**LCGB – c/o Daniel GEORGES – B.P. 1208 – L-1012 Luxembourg – Fax: 00352/49 94 24 49**

## 25 ANS SOLIDARNOSC

En juillet 1980 près de 77 grèves éclatent dans toute la Pologne suite à l'augmentation massive des prix. Le 13 août 1980 une jeune syndicaliste est licenciée du chantier naval de Gdansk. Le lendemain quelques jeunes gens distribuent des tracts dans les rues de la ville. Dans le chantier trois ouvriers ont parcouru les allées du chantier avec des banderoles qui appellent à la grève. Ils sont bientôt suivis par des centaines d'ouvriers. Un peu plus tard un certain Lech Walesa, un électricien de 36 ans s'introduit dans le chantier naval dont il avait été licencié quelques années auparavant. La grève s'étendait rapidement sur la côte dans plusieurs entreprises de la région de Gdansk ainsi que les chantiers navals de Szczecin.

On décida alors de négocier rapidement, d'accepter de fortes augmentations de salaire et de la réintégration des ouvriers licenciés et même de promettre des syndicats libres au chantier de Gdansk.

En effet, le samedi 16 août 1980 Lech Walesa annonce aux chantiers de Gdansk que la grève a atteint ses objectifs et qu'elle est terminée. Mais entretemps, d'autres ouvriers avaient déclenché des grèves dans d'autres secteurs de l'économie comme par exemple dans le secteur transport. Par la suite les ouvriers du chantier naval ont décidé «Nous continuerons la grève par solidarité» Après une brève interruption et à la rentrée des ouvriers au chantier le lundi matin, la grève est relancée.

L'enjeu est désormais tout autre. Le comité de grève inter-entreprises de Gdansk, qui représente cinq cents entreprises, rédige une liste de revendications qui fait frémir le pouvoir. Tous les essais du pouvoir communiste pour casser la grève, de punir les grévistes même l'élimination physique des meneurs de la grève ont échoué. Entretemps des grèves éclatent un peu partout dans le pays.

On décide alors de négocier directement avec le comité de Gdansk, sur place, dans le chantier naval, comme l'exigent les dirigeants du mouvement. Les négociations sont très dures, les dirigeants de la grève refusent toute concession sur l'essentiel, des syndicats libres et la libération des prisonniers politiques.

Le 28 août au chantier naval de Gdansk apparaît pour la première fois le logo de SOLIDARNOSC.

Le 29 août les mineurs de Silésie arrêtent le travail et occupent leurs puits. Le comité central au pouvoir, réuni le 30 août, entérine la décision de signer les accords. Le Parti a perdu la bataille, il en mesure les conséquences, mais il a désormais un autre objectif; regagner le terrain perdu et «enlever le pouvoir aux ennemis du système socialiste».

Dans ces jours mouvementés le peuple avait gagné une bataille mais pas la guerre. Le premier syndicat libre «Solidarnosc» a été

créée, mais la lutte contre le pouvoir communiste continuait et en 1983 le général Jaruzelski déclarait l'état de guerre en Pologne.

Durant cette période infernale la lutte des ouvriers et même de tout le peuple polonais, coûtait la vie à beaucoup d'eux. Mais ils n'ont jamais cessé de lutter et il faut reconnaître que ces ouvriers et ces syndicalistes étaient les préparateurs de la chute du communisme en Pologne.

Les années écoulées depuis de la création de Solidarnosc, étaient toujours des années mouvementées et le sont encore aujourd'hui. La Pologne est depuis 2004 membre de l'Union Européenne et Solidarnosc est aujourd'hui un syndicat dans une grande famille syndicaliste européenne.

Que la solidarité de 1980 restera toujours à la une de SOLIDARNOSC.

**Viviane GOERGEN**

*Secrétaire générale adjointe*



**Vous pouvez acquérir à la centrale du LCGB une casquette et un K-Way du LCGB au prix de**

**18 euros (casquette + K-Way)**

**16 euros (K-Way)**

**4 euros (casquette)**

## Octobre-Décembre

Cours No genre	Date	Intitulé	Langue
FS(05/10)-233 Offener Kurs	4-5 octobre	<b>Die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz</b> Modul 6 <i>Für Sicherheits- und Ausschussdelegierte</i>	luxemburgisch
FS(05/10)-237 Geschlossener Kurs	5 octobre	<b>Gesetz über den Arbeitsvertrag-</b> <i>Frauenseminar für Vorstand</i>	luxemburgisch
FS(05/10)-250 Geschlossener Kurs	7 octobre	<b>LCGB Betriebssektion</b> <b>„Gemeng Lëtzebuerg“</b>	luxemburgisch
FS(05/10)-234 Offener Kurs	11-12 octobre	<b>Typisch Mann! - Typisch Frau!</b> <b>Wie reden wir eigentlich miteinander?</b> Modul 2 <i>Seminar für Gleichheitsdelegierte</i> <i>(Nur für Teilnehmer die das 1. Modul 2005 absolviert haben)</i>	luxemburgisch
FS(05/10)-335 Cours ouvert	13-14 octobre	<b>Le Droit du Travail</b> <i>Public-cible: délégués du personnel et militants du LCGB</i>	français
FS(05/10)-236 Offener Kurs	18 octobre	<b>Journée de formation syndicale „LCGB-Bierg &amp; Metall“</b>	luxemburgisch
FS(05/10)-247 Geschlossener Kurs	21 octobre	<b>Bezirk Osten-Zentrum</b>	luxemburgisch
FS(05/10)-238 Offener Kurs	25-26 octobre	<b>Die nächste Wahl kommt bestimmt!</b> <i>Referent: Wolfgang Schrödl (FCG-Österreich)</i>	deutsch
FS(05/10)-246 Geschlossener Kurs	27 octobre	<b>Fachverband Öffentlicher Sektor/</b> <b>Fédération Secteur Public</b>	luxemburgisch
FS(05/10)-248 Geschlossener Kurs	7 novembre	<b>Betriebssektion P&amp;T</b>	luxemburgisch
FS(05/11)-239 Geschlossener Kurs	8-9 novembre	<b>Was tun bei Überforderung und Stress?</b> <i>Zielgruppe: Vorstandsmitglieder und Gewerkschaftssekretäre</i>	luxemburgisch
FS(05/11)-254 Geschlossener Kurs	10-11 novembre	<b>Fédération Santé, Soins et Sociale</b>	luxemburgisch
FS(05/11)-240 Offener Kurs	15-16 novembre	<b>Economie d'entreprise</b> <i>en collaboration avec le département de formation de la CSC-Liège</i>	français
FS(05/11)-241 Offener Kurs	22-23 novembre	<b>Das Sozialrecht in Luxemburg</b> <i>Zielgruppe: Personaldelegierte und Verantwortungsträger</i>	luxemburgisch
FS(05/11)-242 Cours clos	29-30 novembre	<b>Fédération Construction et Artisanat,</b> <b>Matériel de Construction</b>	français
FS(05/11)-252 Geschlossener Kurs	30 novembre	<b>„Nordgemeinden“</b>	luxemburgisch
FS(05/12)-243 Cours ouvert	6-7 décembre	<b>S'initier aux techniques de la rédaction efficace</b> <i>en collaboration avec OLAP</i>	français
FS(05/12)-244 Cours ouvert	13 décembre	<b>Das Dilemma der Arbeitszeitgestaltung oder Arbeiten ohne Ende</b> <i>In Zusammenarbeit mit IFS</i>	luxemburgisch

## Generalversammlungen Session 2005/2006 Bezirk Süden

Sektion	Datum	Zeit	Ort	Referent
BETTEMBURG	02.12.2005	19:00	Vereinshaus, Bettemburg	Robert WEBER
HOBSCHIED	02.12.2005	19:00	Centre Polyvalent, Hobscheid	Marc SPAUTZ
BECKERICH / SCHWEICHERTAL	10.12.2005	19:00	Centre Polyvalent, Elvange	Marcel GOEREND
SOLEUVRE	06.01.2006	19:30	Poarsall, Zolwer	
RODANGE	13.01.2006	19:30	Home St. Remy, Rodange	Marc SPAUTZ
RUMELINGEN	13.01.2006	20:00	Vereinshaus, Rümelingen	Jean-Paul BAUDOT
BELES	20.01.2006	19:30	Vereinshaus, rue Dicks Lentz, Beles	
MONNERICH & RECKINGEN / MESS	22.01.2006	15:30	Im Willibrordushome (Baeschgaessel)	Marc SPAUTZ
KAYL-TETANGE	11.02.2006	20:00	Vereinshaus, Tetange	
STEINFORT	12.02.2006	14:00	Centre Roudemer, Steinfort	
SANEM	13.02.2006	19:00	Centre Culturel, Sanem	

### LCGB-Süden zu TICE-Fahrzeiten

Die Bezirksexekutive des LCGB-Süden nahm den neuen TICE-Fahrplan unter die Lupe. Die Erhöhung der Fahrtfrequenzen von einer halben auf eine Viertelstunde wertete man als Schritt in die richtige Richtung um den öffentlichen Transport attraktiver zu gestalten. Verschiedene Neuerungen, wie zum Beispiel das Umsteigen auf verschiedene Buslinien, sind jedoch gewöhnungsbedürftig. Die Bezirksexekutive ist dennoch der Meinung, dass man den Neuerungen eine faire Chance geben sollte. Sicherlich werde es, nach einer angemessenen Probe- und Erfahrungszeit, hier auch noch zu einigen Änderungen kommen.

Was den aktuellen Fahrplan, der in den letzten Tagen verteilt wurde, betrifft, ist die Bezirksexekutive der Meinung, dass dieser eine Zumutung für jeden Busbenutzer darstellt. Noch unübersichtlicher hätte er sicher nicht sein können.

### Sektion Dahl wurde in die Wiltzer Sektion integriert

Am 26. Juli 2005 wurde die LCGB-Sektion Dahl in die Sektion Wiltz integriert. Trotz langjähriger Bestehens und zahlreicher Mitglieder stellten die Dahler Sektionsverantwortlichen fest, dass beim jüngeren Nachwuchs keine Bereitschaft vorhanden war, die zeitaufwendigen Arbeiten im Sektionsvorstand zu übernehmen und weiterzuführen. Im Interesse der Mitglieder wurde so die Fusion mit der Wiltzer Sektion angestrebt, was auch den Vorteil hat, das Wiltzer Regionalbüro intensiver nutzen zu können. Bezirkssekretär Ali, Kaes sowie der Präsident der Sektion Wiltz, Raymond Marth zeigten sich erfreut über diese Fusion, die auch ein Ausdruck des Vertrauens untereinander sei. Michel Leners und Roger Schroeder, Präsident und Sekretär/Tresorier der ehem. Dahler Sektion bescheinigten den Wiltzer Kollegen, sie in aller Freundschaft aufgenommen zu haben. Bezirksprä-

sident Jean-Claude Weis stellte fest, dass das Prinzip einer Fusion auch dem Wunsch des Nationalpräsidenten entspricht.





# Rapidos

préparé par le  
secrétariat social du LCGB

## PARAMETRES SOCIAUX

valables à partir du **1er octobre 2005**

<b>Indice</b> <b>652,16</b>
--------------------------------

### 1. Revenu

<b>Salaire Social Minimum (SSM) Indice 100</b>	<b>230,53</b>	<b>Indice actuel</b>	
		Taux horaire	Taux mensuel
<b>Travailleur non-qualifié</b>			
18 ans et plus	100%	8,6903 €	1 503,42 €
17-18 ans	80%	6,9523 €	1 202,74 €
15-17 ans	75%	6,5177 €	1 127,57 €
<b>Travailleur qualifié</b>	<b>120%</b>	<b>10,4284 €</b>	<b>1 804,11 €</b>
<b>Elèves et étudiants</b>			
18 ans et plus	80% du SSM	6,9523 €	1 202,74 €
17-18 ans	80%	5,5618 €	962,19 €
15-17 ans	75%	5,2142 €	902,05 €
<b>Revenu Minimum Garanti (RMG)</b>		<b>Indice 100</b>	<b>Ind.actuel</b>
1 personne adulte		164,21 €	1 070,92 €
2 personnes adultes		246,32 €	1 606,41 €
Personne adulte supplémentaire		46,98 €	306,39 €
Enfant dans le ménage		14,94 €	97,44 €
Majoration pour impotence		89,24 €	581,99 €
<b>Indemnité de Chômage (chaque 6 - 6 - 12 mois)</b>	<b>6 mois</b>	<b>6 mois</b>	<b>12 mois</b>
80% moyenne des 3 dernières mensualités avec max.	3 758,56 €	3 006,85 €	2 255,14 €

### 2. Allocations familiales

<b>Allocation par enfant (mensuel)</b>		<b>Indice 100</b>	<b>Indice actuel</b>	<b>Total</b>
	1 enfant	28,46 €	185,60 €	185,60 €
	2 enfants	33,79 €	220,36 €	440,73 €
	3 enfants	41,03 €	267,58 €	802,75 €
	4 enfants	44,64 €	291,12 €	1 164,48 €
	5 enfants	46,81 €	305,28 €	1 526,40 €
<b>Allocation par majorations d'âge</b>	(mensuel)			
	6-11 ans	2,48 €	16,17 €	
	plus de 12 ans	7,44 €	48,52 €	
<b>Allocation spéciale enfant handicapé</b>	(mensuel)	28,46 €	185,60 €	
<b>Allocation de rentrée scolaire (1 x par an)</b>		<b>6-11 ans</b>	<b>12 ans et plus</b>	
	1 enfant	113,15 €	161,67 €	
	2 enfants	194,02 €	242,47 €	
	3 enfants et plus	274,82 €	323,34 €	
<b>Allocation d'éducation</b>	(mensuel)			
Education d'un enfant	plein temps	100%	485,01 €	
(0-2(4) ans)	mi-temps	50%	242,47 €	
<b>Congé parental (Education d'un enfant pendant 6 mois)</b>		<b>Indice 100</b>	<b>272,68 €</b>	
Congé parental plein temps		<b>Indice actuel</b>	<b>1 778,31 €</b>	
Congé parental mi-temps		<b>Indice actuel</b>	<b>889,15 €</b>	
<b>L'allocation de naissance en 3 tranches</b>		<b>Indice actuel</b>	<b>580,03 €</b>	par tranche
<b>L'allocation de maternité (maximum 16 semaines) pour mères qui ne travaillent pas</b>		<b>Indice actuel</b>	<b>194,02 €</b>	par semaine
		<b>Indice actuel</b>	<b>3 104,28 €</b>	16 semaines

### 3. Caisse de Maladie Caisse de Pension Assurance Dépendance

#### Cotisations minimales et maximales pour caisses de maladie et de pension

Minimum cotisable (1x SSM)	1 503,42 €
Maximum cotisable (5x SSM)	7 517,12 €
Minimum cotisable pensionnés (Caisse de Maladie) 130% du SSM	1 954,45 €

#### L'assurance maladie en pourcents

	Part assuré	Part patron/état	Total	P. N. *	P.E. **
<b>CMEP (1)</b>	2,80%	2,80%	5,60%	5,40%	0,20%
<b>CME-A (2)</b>	2,80%	2,80%	5,60%	5,40%	0,20%
<b>CMO (3)</b>	5,05%	5,05%	10,10%	5,40%	4,70%
<b>CMO-A (4)</b>	5,05%	5,05%	10,10%	5,40%	4,70%
<b>CMFEP (5)</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%
<b>CMFEC (6)</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%
<b>CMPI (7)</b>	5,45%	0%	5,45%	5,40%	0,20%
<b>CMA (8)</b>	5,45%	0%	5,45%	5,40%	0,20%
<b>EMCFL (9)</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%
<b>Pensionnés</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%
<b>Préretraités</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%
<b>Ass.continuée</b>	5,25%	0%	5,25%	5,40%	0,00%
<b>Chômeurs</b>	2,70%	2,70%	5,40%	5,40%	0,00%

1) Employés 2) Employés Arbed 3) Ouvriers 4) Ouvriers Arbed 5) Fonctionnaires et employés de l'Etat  
6) Fonctionnaires et employés des Communes 7) Indépendants 8) Cultivateurs/Viticulteurs 9) Agents de Chemin de Fer

\* P.N. = prestations en nature \*\* P.E. prestations en espèces

#### L'assurance pension en pourcents

	Part assuré	Part patron	Total	
<b>A.V.I. (1)</b>	8%	8%	16%	1) Ouvriers
<b>C.P.E.P.(2)</b>	8%	8%	16%	2) Employés
<b>F.P.(3)</b>	8%	8%	16%	3) Fonct/Empl. de l'Etat
<b>C.P.F.E.C.(4)</b>	8%	8%	16%	4) Fonct/Empl. Commune
<b>C.P.A.C.I.(5)</b>	16%	0%	16%	5) Indépendants
<b>C.P.A.(6)</b>	16%	0%	16%	6) Cultivateur/Viticulteurs
<b>P-CFL (7)</b>	8%	8%	16%	7) Agents des Chemin de fer
<b>Ass.continuée</b>	16%	0%	16%	

8% de cotisation sont ajoutés par l'Etat

<b>Facteur d'ajustement:</b>	1,327
<b>Montant de référence</b>	1 503,66 €
<b>Pension minimum pour 40 ans de cotisations</b>	1 353,29 €
<b>Pension minimum de conjoint survivant</b>	1 353,29 €
<b>Pension minimum d'orphelin</b>	367,77 €
<b>Pension personnelle maximum</b>	6 265,25 €
<b>Seuil inférieur anti-cumul pension+revenu</b>	1 804,39 €
<b>Seuil inférieur anti-cumul conjoint survivant</b>	2 255,49 €
<b>Revenu professionnel immunisé</b>	1 002,44 €
<b>Forfait d'éducation (par enfant)</b>	86,54 €
<b>Allocation de fin d'année</b> (carrière de 40 ans)	578,10 €
<b>Assurance dépendance</b> 1% sur tous les revenus	
Abattement 25% du SSM	375,86 €
Valeur monétaires réseaux d'aides et soins	par heure 49,98 €
Valeur monétaire pour les établissements d'aides et de soins	par heure 37,80 €
Valeur monétaire aide matériel	par mois 48,52 €
Montant maximal prestations en espèces	par semaine 262,40 €
<b>Allocation de soins (par mois)</b>	581,99 €
<b>Allocation pour personnes gravement handicapées</b>	581,99 €

**Zu gewinnen**

- 1. Schreibset
- 2. LCGB-Mappe

Bei mehr als zwei richtigen Antworten entscheidet das Los. Schreiben Sie das Lösungswort auf eine Postkarte und senden Sie dieselbe bis zum 31. Oktober 2005 an:

**„soziale Fortschritt“  
B.p. 1208  
L-1012  
Luxembourg  
Die Lösung aus  
SF-Nummer 5/2005  
lautet:  
KARIKIEREN**

*Gewonnen haben:  
Patrick HAUPERT  
aus KAYL  
Alex REINERT  
aus SCHOUWELER*

be- jahrte Frau	▽	Vorname Ein- steins	Mutter der Nibe- lungen- könige	ge- wichten, beur- teilen	▽	▽	eng- lischer Gasthof	Kleb- stoff	unaus- gefüllt (For- mular)	▽	ein Schnell- zug (Abk.)	Sprache der Inkas	▽	Trüm- mer- haufen
gewalt- sam stehlen	▷	▽	▽	8			ein Märchen- land	▷			5			▽
Vater und Mutter	▷						Preis- redu- zierung		Nutz- land	▷			7	
▷				1	Fremd- wortteil: halb		offene Wasser- leitung	▷			6		Habe, Besitz	
harz- loser Nadel- baum			Öl- pflanze	▷	▽				Test- gruppen bei Um- fragen			Männer- name	▷	9
aus Ton	▷						Gesamt- heit		Redner- pult	▷			4	
Teil der Bibel (Abk.)	▷		geltende Gesetze			Fest- kleid	▷	▽			türk. Groß- grund- herr	▷		Leer- seite
ein Kletter- tier	gelb, bleich	italie- nisches Nudel- gericht	▷	▽								Vorname der Nielsen †		neusee- ländi- scher Vogel
▷	▽				Düsen- flug- zeug	▷			Gesamt- einsätze beim Poker			Sänger der 60er (Paul)	▷	▽
▷				2	deutsche Vorsilbe		chem. Zeichen für Ru- thenium		Kunst- stoff	▷			3	
Vorname Chagalls		ohne jedes Mitgefühl	▷	▽	▽							russi- sche Republik	▷	
traurig	▷											zu dem Zweck	▷	

DEIKE-PRESS-1512-7

**LCGB Sektouon Kaunrëf/Harel**

**Invitatioun  
Träipen- an  
Hierkenowend 2005**

**E Fréideg, den  
28. Oktober 2005  
Zu LÉIFREG an der „Bud“  
Ab 19.30 Auer**

**Menu 1:**  
Träipen, mat gebotschte Grompe-  
ren an Äppelkompott,  
Kaffi an Taart, 12 Euro

**Menu 2:**  
Hierken, mat gebotschte Grompe-  
ren a Brout, Kaffi  
an Taart, 12 Euro

**Menu 3:**  
Wiirschtercher, mat gebotschte  
Gromperen, Kaffi  
an Taart, 10 Euro

Umëllen kann een sech  
bis den 23. Oktober 2005:  
KOEUNE Erny Tel.: 021 377 461  
STAUDT Willy Tel.: 83 98 10



**Neues LCGB-Büro in Düdelingen**

Adresse:  
7-9, rue du commerce  
L-3450 Dudelange  
(Öffnungszeiten: siehe nebenstehende Seite)

**IMPRESSUM**

Organe mensuel  
de la Confédération  
Luxembourgeoise  
des Syndicats Chrétiens

Editeur:  
Lëtzebuurger Chrëschtliche  
Gewerkschafts-Bond (LCGB)  
Président: Robert Weber  
Rédacteur responsable: Joé Spier

Rédacteur responsable  
pour la Belgique:  
Daniel Georges  
258, rue de la Halte,  
Nobressart B-6717 Attert

Secrétariat:  
Joé Spier  
11, rue du Commerce  
BP 1208

L-1012 Luxembourg  
Imprimé et expédié par  
saint-paul luxembourg  
2, rue Christophe Plantin  
L-2988 Luxembourg

Prix de vente: 1,24 €  
Abonnement annuel: 12,39 €

# Consultations / Sozialberatung

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
<b>LUXEMBOURG</b> (L-1351) 11, rue du commerce Tél: 49 94 24-1	Fermé le matin 14h00 -18h00	08h00 -12h00 14h00 -18h00	08h00 -12h00 14h00 -18h00	08h00 -12h00 14h00 -18h00	08h00 -12h00 14h00 -18h00	
<b>ESCH/ALZETTE</b> (L-4132) 1-2, Grand-rue Tél: 54 90 70-1	09h00 -11h45 14h00 -17h30	09h00 -11h45 14h00 -17h30	09h00 -11h45	09h00 -11h45 14h00 -17h30	09h00 -11h45	
<b>ETTELBRUCK</b> (L-9053) 47, avenue J.F. Kennedy Tél: 81 90 38	Fermé	08h30 -12h00 14h00 -17h30	08h30 -12h00 14h00 -17h30	08h30 -12h00 14h00 -17h30	08h30 -12h00 14h00 -17h30	
<b>BASCHARAGE</b> (L-4942) Home St-Willibrord 27, r.de la Résistance Tél: 50 46 95	15 h00-17h00 (chaque 1 et 3 lundi du mois)					
<b>BELVAUX</b> (L-4436) 17, rue Dicks Lentz Tel: 59 31 06 ou Tel.p: 591618 François RAGLEWSKI				15h00 – 18h00		
<b>BISSEN</b> Tél: 83 51 78 – Mathias SCHMITZ	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>CLERVAUX</b> (L-9706) Résidence St. Maurice/route d'Eselborn Tél: 94 90 64 / 091 95 81 99 Romain LINCK	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>DALHEIM</b> 6, am Eck – L-5741 Filsdorf Tél.: 23 66 74 33 – Richard Freimann	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>DIFFERDANGE</b> (L-4605) 25, rue Adolphe Kriepps (Parc Gerlach) Tél: 58 82 89						09h00-12h00
<b>DUDELANGE</b> (L-3450) 7-9, rue du commerce Tél: 51 19 61	09h30 – 12h00		09h30 – 12h00		09h30 – 12h00	
<b>EISCHEN</b> Salle paroissiale près de l'église Tél: 39 80 35 / 38 82 85 Email: lcgbeischen@internet.lu	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>HOBSCHIED</b> Nach Rücksprache mit einem Vorstandsmitglied zu Hause	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>MONDERCANGE</b> (L-3909) Baeschgässel „Willibrordushome“ Tél: 55 41 42 – Edy FONCK				16h00 – 18h00		
<b>MONDORF</b> Tél: 668168–Fernand BARTHOLOMEY 8, rue de la Libération	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>PETANGE</b> (L-4732) Annexe Home St. Hubert Tél: 021 230 523 - Romain PETERS Fax: 23 65 06 99 / Email: rpeters@pt.lu		17h00 – 19h00 sur rendez-vous		17h00 – 19h00		
<b>RODANGE</b> (L-4830) Home St. Remy (Bureau 5) Tél: 50 83 90 – Guill MAIS Tél: 50 03 74 – Robert POLFER					17h00 – 20h00	
<b>RUMELANGE</b> (L-3755) 57, Rue Batty Weber Tél: 56 55 55 – René CHARPANTIER	17h00 – 19h00			9h00 – 11h00 Nicole MARX		
<b>SANEM</b> Tél: 59 15 38 – Jos FOELLER 38a, route d'Esch <b>SCHIFFLANGE</b> (L-3871) 5, rue de la Paix Tél: 54 37 11	sur rendez-vous	sur rendez-vous  17h00 – 18h30	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>SOLEUVRE</b> Tél: 59 32 27 – Liliane NILLES	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>WASSERBILLIG</b> (L-6601) Place de la Gare – B.P. 82 Tél: 74 06 55 - Charles HELLENBRAND			08h00 – 12h00	14h00 -18h00		
<b>VIANDEN</b> Tél: 83 40 11 – Victor FRANCK	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	sur rendez-vous	
<b>WILTZ</b> (L-9544) 2, rue Hannelanst Tél: 95 00 89 - Emile GASPER			14h30 - 16h30		14h30 - 16h30	

# INFO - INFO - INFO

## Was tun im Krankheitsfall?

Auf Grund der neuen Gesetzgebung und der neuen Krankenkassenstatuten die ab dem 1. September in Kraft getreten sind scheint es angebracht noch einmal auf die neuen Bestimmungen hinzuweisen.

Nachstehende Bestimmungen gelten für alle Arbeitnehmer, ausgenommen die Arbeitnehmer die eine in der Zeit unbegrenzte Lohnfortzahlung haben. (Z.B. Staatsbeamte und Staatsarbeiter)

1. Es sei daran erinnert, dass **am ersten Tag** der Arbeitsunfähigkeit Arbeiter wie Angestellte sich beim Arbeitgeber abmelden müssen. Die Arbeiter müssen außerdem sich auch am ersten Tag bei ihrer Krankenkasse abmelden.
2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit **länger als zwei Tage** so ist das Original jeder ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Blatt Nr. 1 des luxemburgischen Formulars) von den Arbeitern wie von den Angestellten an die zuständige Krankenkasse in Luxemburg zu senden, dies bitte vor Ablauf

des dritten Tages Ihrer Arbeitsunfähigkeit.

Der **Arbeitgeber muss am dritten Tag im Besitz** der Krankmeldung sein.

3. Wenn sich Ihre Arbeitsunfähigkeit über die ursprüngliche Dauer hinauszieht, so muss besagte Bescheinigung noch vor Ablauf des zweiten Tages nach dem ursprünglich für die Wiederaufnahme der Arbeit vorgesehenen Datum bei der Kasse eingereicht werden und beim Arbeitgeber hinterlegt sein. Ist der letzte Tag dieser Fristen ein Samstag, Sonntag oder ein Feiertag, so ist diese Frist verlängert bis zum darauffolgenden Werktag. Der Poststempel ist ausschlaggebend.

### Einschränkung der Zahlung der Bargeldleistungen:

Wenn innerhalb einer Referenzperiode von 16 Wochen die Dauer Ihrer Arbeitsunfähigkeit 6 Wochen überschreitet, schickt Ihnen die kontrollärztliche Verwaltung der Sozialversicherun-

gen ein Formular R4 zu. Sie bitten Ihren Arzt dieses Formular auszufüllen und es an die kontrollärztliche Verwaltung zurück zu schicken.

Ist besagtes Formular nicht bis spätestens Ende der 8. Woche der Dauer Ihrer Arbeitsunfähigkeit dort eingegangen, erhalten Sie eine Mahnung.

Wurde besagtes Formular dann nicht bis spätestens Ende der 10. Woche der Dauer Ihrer Arbeitsunfähigkeit zurückgeschickt, so kann Ihnen die Krankenkasse Ihre Bargeldleistung nicht mehr gewähren. Die Zahlungen können nur wieder aufgenommen werden nach Erhalt des ausgefüllten Formulars und der gleichzeitigen Feststellung durch den Kontrollarzt einer oder mehrerer Arbeitsunfähigkeit(en) seit dem Ende der 10. Woche.

Außerdem ist die Bargeldleistung nicht mehr geschuldet ab dem Tag, an dem die Gesamtdauer aller Arbeitsunfähigkeitszeiten innerhalb einer Referenzperiode von 104 Wochen 52 Wochen überschreitet.

Mersch Marcel

Beigeordneter Generalsekretär

Die nachstehende Tafel soll die Prozedur erläutern.

	Erste Krankheitsperiode							Verlängerung					
	Tage	Mon	Die	Mit	Don	Fre	Sam	Son	Mon	Die	Mit	Don	Fre
	Arbeitstage	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5
Beim Arbeitgeber		Abmelden		Krankenschein abgeben					Abmelden ***		Krankenschein abgeben		
Bei der Krankenkasse	Arbeiter	Abmelden		Krankenschein zustellen					Abmelden ***		Krankenschein zustellen		
	Angestellte			Krankenschein zustellen					***		Krankenschein zustellen		

\*\*\* Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass man bei einer Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit gleich am ersten Tag ein dem entsprechendes Attest beim Arbeitgeber hinterlegen soll und an die Krankenkasse senden soll.

# INFO - INFO - INFO