03 / 2020

60. Nationalkongress des LCGB

Tätigkeitsbericht



LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.

14. März 2020

LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG | TEL: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Tätigkeitsbericht
2014-2020

LCGB
11, rue du Commerce
BP 1208
L-1012 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
✆ 49 94 24 222
✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU

INHALT

Vorwort des LCGB-Nationalpräsidenten, Patrick DURY 4

1 - Der LCGB, eine starke Gewerkschaft für morgen 5
Der LCGB, eine starke Gewerkschaft für morgen 6
Das Engagement des LCGB für morgen 7
Der LCGB setzt sich für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 ein 9
Gewerkschaftsaufbau
- Gewerkschaftsstrukturen 12
- Gewerkschaftsführung des LCGB 14

2 - Die Grundlage für Morgen: Die Sozialwahlen 2019 15

3 - Der 1. Mai des LCGB: Gestern, heute und morgen 49

4 - Der LCGB, unverzichtbarer Akteur auf nationaler Ebene 59
Lebenslanges Lernen 60
Existenzsicherung 63
Gestaltung der Arbeitszeit 66
Schutz des Arbeitnehmers vor den Risiken bei Krankheit 71
Sozialversicherung 78
Familienpolitik 86
Kaufkraft 93
Vorsitz des Wirtschafts- und Sozialrats (CES) 98
Nationale Strategie „Vision Zero“ 100
Charta Arbeit & Behinderung

5 - Der LCGB, Garant für eine faire und gerechte Kollektivvertragspolitik 101

6 - Die gewissenhafte Arbeit des LCGB in den Unternehmen 107
LCGB-INDUSID 108
LCGB-Bau und Handwerk 120
LCGB-SESF 126
LCGB-Dienstleistungen und Handel 135
LCGB-ASG 143
Vereinigung der Angestellten der Werkstätten
LCGB-CNSG 145
Nationaler Verband der Wach- und Sicherheitsbranche
LCGB-Gebäudereinigung 148
LCGB-Transport 151
LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschifffahrt
LCGB-Öffentlicher Dienst 161
LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik 168
LCGB-Privatschulen 175

7 - Der LCGB, nah an seinen Mitgliedern 179
Bezirke & lokale Sektionen 180
Grenzgänger 183
- Belgische Grenzgängerkommission
- Französische Grenzgängerkommission
- Deutsche Grenzgängerkommission

Besondere Strukturen 187
- Kommission der LCGB-Rentner
- Portugiesische Sektion
- LCGB-Frauen
- LCGB-LCGJ
- Kommission Soziales Leben

8 - Der LCGB hilft Arbeitnehmern, heute und morgen! 197
Tätigkeitsbericht des LCGB INFO-CENTER

An die Delegierten des 60. Nationalkongresses des LCGB

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

auf den folgenden Seiten finden Sie den Tätigkeitsbericht unserer Gewerkschaft seit dem letzten Nationalkongress im November 2014. Ihr werdet erkennen, dass das Engagement aller Delegierten, Militanten und Mitglieder unserer Gewerkschaft nicht vergebens war.

Im Gegenteil, die Mandatszeit 2014-2020 markiert einen Neuanfang für den LCGB, dessen Arbeit, Image und Handeln sich grundlegend verändert haben. Obwohl die Mandatsperiode von 2009 bis 2014 als eine Zeit der finanziellen und strukturellen Konsolidierung des LCGB bezeichnet werden muss, konnte der LCGB die letzten 5 Jahre auf einem soliden Fundament aufbauen.

Wir bieten unseren Mitgliedern heute erfolgreich neue Serviceleistungen an und haben in Esch/Alzette und Differdange neue INFO-CENTER-Beratungsbüros eröffnet.

Auch haben wir unsere gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen komplett erneuert und bieten den Arbeitnehmern nun eine Unterstützung im Herzen des Unternehmens an, die unser Serviceangebot ergänzt.

Der LCGB ist somit zu einer Gewerkschaft geworden, die auf Service, Nähe und Reaktionsfähigkeit setzt.

Unser gewerkschaftliches Engagement gilt den Interessen der Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Unsere Forderungen orientieren sich an den Bedürfnissen dieser Arbeitnehmer, sei es in Bezug auf ihre Kaufkraft oder die Sicherung ihrer Existenz und ihrer Familien, und streben eine Gesellschaft an, die auf sozialer Gerechtigkeit und der Gleichstellung aller Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Wohnort basiert.

Der LCGB führt seine gewerkschaftlichen Tätigkeiten stets im strikten Interesse seiner Mitglieder und der Arbeitnehmer dieses Landes durch. Sei es, um inakzeptable Arbeitgeberforderungen bei der Erneuerung verschiedener Kollektivverträge anzuprangern, um demokratische Grundprinzipien bei der Reform des Sozialdialogs in den Unternehmen zu verteidigen, um Arbeitnehmer bei Langzeiterkrankungen zu schützen, um eine Pflegereform, die diesen Namen verdient, umzusetzen oder um unser Tripartite-Modell vor inakzeptablen und unsinnigen Angriffen der Arbeitgeber zu schützen.

Unsere Arbeit, unser Engagement, unsere Überzeugung und unser Handeln haben es oft ermöglicht, Lösungen und Wege zu finden, um die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Arbeitnehmer und ihrer Familien zu verbessern.

Erwähnen möchte ich hier die Verlängerung der 52-Wochengrenze bei Krankheit auf 78 Wochen. Ohne das Engagement des LCGB wäre keine Verbesserung möglich gewesen, ungeachtet der Tatsache, dass die Existenz einer solchen Grenze eine echte Schande für alle politischen Verantwortlichen ist.

Hinsichtlich der Kollektivverträge möchte ich drei besondere Fälle ansprechen:

- der Kollektivvertrag für privatangestellte Busfahrer, dessen Blockade nur durch das unerschütterliche Engagement des LCGB am Verhandlungstisch und beim Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten aufgehoben werden konnte. Besonders anzuerkennen ist hierbei der Einsatz für die Busfahrer seitens des zuständigen Ministers;
- der Kollektivvertrag für die Beschäftigten in der Stahlindustrie, dessen jüngste Erneuerung noch immer nicht die bitteren und erheblichen Verluste, die unser Gegner zum Nachteil der Beschäftigten unterzeichnet hatte, eine Unterschrift, die wir deshalb zu Recht verweigert hatten, nicht verhehlen kann;
- der Kollektivvertrag für die Beschäftigten bei Cargolux, dessen jüngste Erneuerung es ermöglicht hat, die erheblichen Verluste der Piloten auszugleichen, die von dem vorherigen Vertrag herbeigeführt wurden.

Der LCGB hat sich in den letzten fünf Jahren auch für eine demokratischere und integrativere Gesellschaft, mit einem Wahlrecht für alle Einwohner des Landes, eingesetzt. Weiterhin engagiert sich der LCGB für ein starkes und geeintes Europa. Für den LCGB ist die Weiterentwicklung der Europäischen Union eine Voraussetzung für Wohlstand und Frieden auf unserem Kontinent.



Patrick Dury
Nationalpräsident des LCGB

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Arbeit war erfolgreich. Die Entwicklung der LCGB-Mitglieder in den letzten Jahren war außergewöhnlich. Die Rekordzahlen der letzten drei Jahre haben es ermöglicht, inzwischen mehr als 43.000 Mitglieder zu zählen (obwohl der Tätigkeitsbericht mit dem Jahr 2019 abschließt).

Das bei den Sozialwahlen erzielte Ergebnis kann als ein historisches Ergebnis bezeichnet werden. Unsere Vertretung in der Arbeitnehmerkammer mit 18 Mandaten und 31,83% der Stimmen sowie einer bedeutenden Anzahl von Mehrheiten, die in den verschiedenen Unternehmen und Sektoren erzielt wurden, sind ein Beweis für eine starke, unabhängige und überzeugende Gewerkschaft.

Ich möchte allen unseren Mitgliedern, Militanten, Kandidaten und Delegierten noch einmal für ihren unermüdlichen Einsatz in den letzten Jahren danken. Gemeinsam haben wir die Dinge vorangetrieben.

Ich wünsche Ihnen allen einen hervorragenden Nationalkongress.

Vive den LCGB!

Der LCGB, eine starke Gewerkschaft für morgen

1. Der LCGB, eine starke Gewerkschaft für morgen
2. Das Engagement des LCGB für morgen
3. Der LCGB setzt sich für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 ein
4. Gewerkschaftsaufbau
   - Gewerkschaftsstrukturen
   - Gewerkschaftsführung des LCGB



Der LCGB, eine starke Gewerkschaft für morgen

Seit mehr als einem Jahrzehnt erlebt der LCGB eine grundlegende Erneuerung. Die Mitgliederentwicklung und die Ergebnisse der Sozialwahlen vom März 2019 sind der greifbare Beweis für den Erfolg der Bemühungen unserer gesamten Organisation, vom Personal über die Delegierten, Mitglieder und Militanten, die aktiv vor Ort arbeiten.

Die zunehmende Unvorhersehbarkeit der wirtschaftlichen Trends, die fortschreitende Digitalisierung sowie die strukturellen und gesellschaftlichen Veränderungen erfordern eine ständige Suche nach Lösungen, um den Erwartungen und Bedürfnissen unserer Mitglieder und letztlich auch aller Arbeitnehmer, Studenten sowie Rentner in Luxemburg und über die Grenzen hinweg gerecht zu werden. Aus diesem Grund adaptiert und verbessert der LCGB seine Serviceleistungen kontinuierlich, entsprechend den tatsächlichen Bedürfnissen seiner Mitglieder und bietet ihnen Hilfe in einer schnelllebigen Zeit. In der Folge hat der LCGB unter anderem seine Leistungen rund um die kostenlose Rechtshilfe, Beratung bei Steuererklärungen und Unterstützung bei privaten Verwaltungsverfahren ausgebaut.

Darüber hinaus hat der LCGB in neue Leistungen investiert, wie der beruflichen Weiterentwicklung (Kompetenzfeststellung, simulierte Vorstellungsgespräche usw.) und einem spezifischen Rechtsbeistand für Berufskraftfahrer, Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit einen Dienstwagen fahren, für Binnenschifffahrer, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitnehmer in Gesundheitsberufen.

Der Erfolg dieser Investitionen spiegelt sich in einem Anstieg bei der Mitgliederentwicklung und in den durchschnittlich mehr als 100 Arbeitnehmeranfragen pro Woche in den LCGB INFO-CENTERN wider, von denen etwa 40% keine LCGB-Mitglieder sind. Auch die INFO-CENTER, mit ihren motivierten Mitarbeitern, die tagtäglich auf die Fragen der Arbeitnehmer eingehen, werden modernisiert, wie man an der kürzlichen Eröffnung des neuen Büros „Themis“ in Esch-sur-Alzette und des Büros in Differdange sowie den IT-Entwicklungen zur Vereinfachung von Verfahren und Abläufen sieht.

In den letzten Jahren wurden die Organisationen und Strukturen des LCGB, die Fachverbände, besonderen Strukturen, Bezirks- und lokalen Sektionen sowie die Vorsorgekassen neu ausgerichtet, um ihre volle Leistungsfähigkeit in einer sich ständig verändernden Gesellschaft sicherzustellen.

Zusätzlich zu dieser strukturellen Erneuerung hat der LCGB auch ein neues Team von dynamischen und hoch motivierten Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären zusammengestellt. Unter der Leitung des Generalsekretärs Francis LOMEL bildet dieses Team die Grundlage für die Erneuerung der Arbeit des LCGB, mit einem starken Einsatz inmitten der Unternehmen. Der LCGB konnte so seine Aktivitäten intensivieren und organisierte Aktionen und Demonstrationen, um die Interessen der Arbeitnehmer und Rentner im Großherzogtum unmissverständlich und unermüdlich zu verteidigen.



Das Engagement des LCGB für morgen

Der LCGB ist heute die einzige Gewerkschaft, die im Interesse aller Beschäftigten des Privatsektors arbeitet. Der LCGB hat demgemäß sein gewerkschaftliches Aktionsprogramm für die kommenden Jahre definiert und gestaltet. Dabei mussten die klassischen Themen (Kaufkraft, Sozialversicherung, Arbeitnehmerschutz) mit den neuen Herausforderungen (Digitalisierung, Mobilität, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Wandel), die große Auswirkungen auf die Arbeitnehmer im Privatsektor haben, verbunden werden.

Anlässlich der Sozialwahlen 2019 ist der LCGB gegenüber allen Arbeitnehmern und Rentnern fünf konkrete Verpflichtungen eingegangen, die die Grundlage für den Entwurf des Aktionsprogramms für den 60. Nationalkongress des LCGB bilden.

1

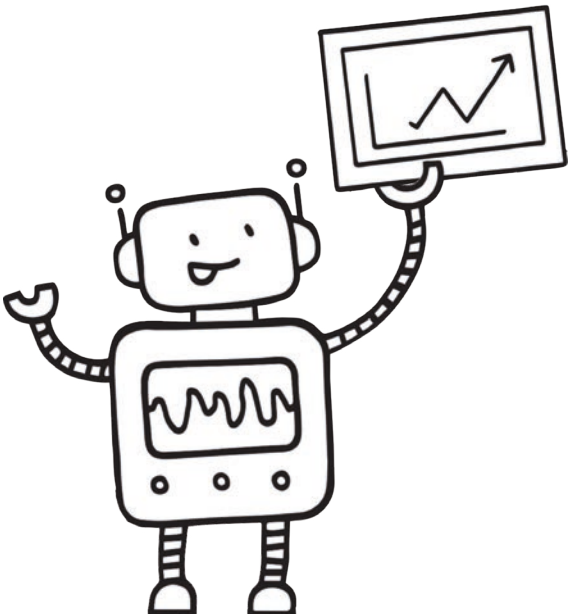
Der LCGB fordert die Stärkung der Kaufkraft durch:

- die Beibehaltung der Lohn- und Rentenindexierung;
- auf bessere Lohnbedingungen ausgerichtete Kollektivvertragsverhandlungen;
- die regelmäßige Anpassung des sozialen Mindestlohns und der Renten;
- eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet.

2

Der LCGB setzt sich für eine neue Arbeitszeitgestaltung ein mit:

- mehr Flexibilität für die Arbeitnehmer;
- Mitbestimmung bei der Arbeitszeitplanung zwischen Arbeitgebern und Personalvertretungen;
- einem Recht auf Teilzeitarbeit;
- Entwicklung von Gleitzeitsystemen;
- Einführung eines Zeitsparkontos, das mindestens dem des Öffentlichen Dienstes entspricht;
- der Möglichkeit von Altersteilzeit.



3

Der LCGB ist heute die einzige Gewerkschaftsorganisation, die die Existenzsicherung der Arbeitnehmer und ihrer Familien fordert durch

- alternative Arbeitsmodelle bei Arbeitslosigkeit, wie z.B. die Bewältigung von Personalüberhang durch eine Wiedereingliederungsstelle (CDR) und gemeinnützige Arbeit;
- eine verbesserte berufliche Wiedereingliederung;
- einen besseren Arbeitnehmerschutz bei Krankheit;
- die Abschaffung der Grenze von 52 bzw. 78 Krankheitswochen.

Diese letztgenannte Bestimmung, die die Existenz kranker Arbeitnehmer direkt gefährdet, ist eine wahre Schande für unser Land. Der LCGB ist die einzige Gewerkschaft, die dieses soziale Fallbeil kritisiert und fordert, dass ein Arbeitnehmer das „Recht" haben muss krank zu sein, bis er ins Berufsleben zurückkehren kann oder bis eine Invalidenrente gewährt wird.

4

Der LCGB fordert die Gleichbehandlung des privaten Sektors und des Öffentlichen Dienstes. Eine Diskriminierung der Arbeitnehmer, die durch ihre Arbeit täglich den wirtschaftlichen Reichtum dieses Landes schaffen, ist inakzeptabel und unannehmbar. Zum Beispiel existieren der unbefristete Arbeitnehmerschutz bei Krankheit und das Zeitsparkonto derzeit nur für den Öffentlichen Dienst. Solche Diskriminierungen müssen gestoppt werden.

5

In den kommenden Jahren wird sich der LCGB intensiv mit dem Thema Digitalisierung befassen. Die Digitalisierung wird nicht nur in unserer Arbeitswelt, sondern auch in unserer Gesellschaft insgesamt einen großen Wandel bewirken, der die Gefahr einer digitalen Kluft mit sich bringt. Der LCGB hat zu diesem Bereich, der für die Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung ist, den „DIGGI PACK" entwickelt, ein spezifisches Aktionsprogramm, das auf Seite 9 aufgeführt ist.

Das Engagement des LCGB für morgen

Stärkung der Kaufkraft
- Bessere Gehaltsbedingungen durch Kollektivverträge
- Erhalt der Indexierung der Gehälter und Renten
- Eine Steuerpolitik, die Niedriglohnverdiener entlastet





Digitalisierung
- Schutz des Privatlebens und ein Recht auf Abschalten
- Anpassung des Arbeitsrechts an die neuen Technologien
- Recht auf Weiterbildung aufgrund der Digitalisierung

Arbeitszeitregelung
- Flexibilisierung zugunsten des Arbeitnehmers
- Recht auf Teilzeit
- Gleitzeit
- Arbeitszeitkonto
- Altersteilzeit





Existenzsicherung
- Kampf gegen Arbeitslosigkeit durch alternative Modelle (Verwaltung Personalüberhang, CDR, gemeinnützige Arbeit)
- Besserer Schutz des Arbeitnehmers bei Krankheit durch
  - eine Verbesserung der beruflichen Wiedereingliederung
  - die Streichung der 78 Krankheitswochen

Gleichberechtigung zwischen privatem und öffentlichem Sektor



Der LCGB setzt sich für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 ein

Für den LCGB sind die Digitalisierung und ihre Folgen kein neues Phänomen und somit keine Überraschung. Unsere Wirtschaft und damit auch die hiesige Arbeitswelt werden durch den Technologie- und Strukturwandel grundlegend verändert. Zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung hat der LCGB das Aktionsprogramm „DIGGI PACK“ ausgearbeitet.

1 Neues Ministerium für Digitalisierung: Gewährleistung der Chancengleichheit

Umsetzung eines nationalen Aktionsplans „Digitalisierung“, der sich auf Information, Kommunikation, Ausbildung und Bereitstellung der notwendigen Ressourcen konzentriert, damit bestimmte Bevölkerungsgruppen (ältere Menschen, Menschen mit Behinderung, Menschen ohne die erforderlichen Fähigkeiten oder mit begrenzten finanziellen Ressourcen) kein Opfer der digitalen Kluft werden im Rahmen der Digitalisierung der öffentlichen (z.B. Dematerialisierung im Bereich der Sozialversicherung) und privaten Verwaltungsverfahren (z.B. Bankgeschäfte) sowie der Digitalisierung unserer Arbeitswelt und Gesellschaft.

2 Arbeitnehmer und Digitalisierung: Erfordernisse & Herausforderungen

Neue Technologien und Arbeitsrecht

- Definition der neuen Arbeitsformen im Arbeitsrecht: z.B. Telearbeit oder Plattformarbeit. Schaffung klarer Rechtsverhältnisse, um eine Vermehrung von Scheinselbständigkeiten zu vermeiden (Uber-Phänomen).
- Entwicklung neuer Finanzierungsformen der Sozialversicherung und einem garantierten Zugang für neue Beschäftigungsformen. Zudem könnte ein Teil der Mehrwertsteuer auf digitale Produkte und Dienstleistungen zur Finanzierung der Sozialversicherung beitragen.
- Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Arbeit notwendigen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen (z.B. Home-Office, Laptop, Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss).
- Klärung der Unfallhaftung für zunehmend automatisierte Tätigkeiten (z.B. autonome Fahrzeuge).

Schutz des Privatlebens

- Gesetzliches Verbot der Überwachung des Arbeitnehmers außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber.
- Rechtlicher Rahmen zur Speicherung und Nutzung von digitalen Daten (z.B. Fahrzeugortung, Anruflisten).
- Videoüberwachung: Die Verarbeitung und Speicherung von Daten, die im Rahmen der Arbeitsplatzüberwachung gesammelt wurden, bedürfen der vorherigen Genehmigung durch die Nationale Kommission für Datenschutz (CNPD), die auch die Höchstgrenze der Vorratsdatenspeicherung festlegt.

Recht auf digitales Abschalten

Definition des gesetzlichen Rahmens für den Einsatz neuer Kommunikationsmittel und Verhandlung der praktischen Anwendung in Unternehmen (z.B. Ruhemodus des E-Mail-Servers außerhalb der Arbeitszeiten).

Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter im digitalen Zeitalter

Die Digitalisierung wird zweifellos auch erhebliche Auswirkungen auf die bestehenden Arbeitsplätze haben. Viele verschiedene Bildschirme, Mobiltelefone und PDAs (Personal Digital Assistant) beeinflussen die Umgebung und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters, der eventuell gar nicht mehr in einem einzelnen Büro, sondern in einem Open-Space Büro, Coworking Space oder zu Hause arbeitet. Deshalb ist es wichtig, vorausschauend zu planen, durch:

- Ergonomische Arbeitsplatzanalyse mit der Verpflichtung der ergonomischen Anpassung aller Arbeitsplätze.
- Entwicklung von Messinstrumenten zur Erfassung des Arbeitsaufkommens (nicht zu verwechseln mit der Arbeitszeit) der Arbeitnehmer.
- Bewertung des Stressrisikos und Einführung von präventiven Maßnahmen.
- Spezifische Weiterbildung für Personalverantwortliche in den oben genannten Bereichen.
- Schaffung eines rechtlichen Rahmens zur Prävention und Verwaltung der psychosozialen Risiken.
- Kontrollrecht durch den Arbeitsmediziner hinsichtlich der Umsetzung der Empfehlungen zur Anpassung des Arbeitsplatzes und der beruflichen Wiedereingliederung.

Nachhaltige Mobilität

- Anreizsysteme zur Nutzung des öffentlichen Transports.
- Leistungsfähiges grenzüberschreitendes Mobilitätskonzept.

3 Weiterbildung als grundlegendes Recht für Arbeitnehmer in Zeiten der Digitalisierung

Weiterbildung

- Zugangsrecht für jeden Arbeitnehmer mit der Verpflichtung des Arbeitgebers 10% der jährlichen Arbeitszeit in Weiterbildung umzuwandeln.
- Bezahlte Auszeit zum Abschluss eines Requalifizierungs- oder Umschulungskurses.
- Anpassung vorhandener beruflicher Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit wesentlicher staatlicher Förderung („Training on the job").
- Verbesserung der Weiterbildung durch Weiterentwicklung, Strukturierung und Zentralisierung des Angebots.

Anerkennung der Ausbildungen und Qualifikationen

Förderung von Abkommen für die automatische Anerkennung einer maximalen Zahl an Diplomen, Qualifikationen und Berufserfahrung.

Kampf gegen digitalen Analphabetismus

Mehr Bildung zur Bekämpfung des digitalen Analphabetismus (diese muss ein fester Bestandteil der Anpassung der Angestellten an ihren Arbeitsplatz und der Beschäftigungsfähigkeit sein).

Der digitale Analphabetismus spiegelt sich gleichermaßen in der Schwierigkeit der Handhabung neuer Werkzeuge sowie in der Unfähigkeit des Zugangs zu digitalen Informationen und deren Verständnis wider.

4 Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung

Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung

- Im Arbeitsrecht verankerter und uneingeschränkter Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung für Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten. Für alle anderen Arbeitnehmer gilt der Anspruch auf Teilzeitarbeit nur im Falle der Betreuung von Kindern oder eines Familienmitglieds.
- Einführung eines Rechts für alle Arbeitnehmer auf ein Zeitsparkonto, um mehr Flexibilität bei der Planung des Arbeitslebens, der Ausbildung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf während der gesamten beruflichen Laufbahn zu gewährleisten.
- Gleitende Arbeitszeit: Allgemeine Anwendung und Entwicklung neuer praktischer Gestaltungsmöglichkeiten (Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf, Verbesserung der Verkehrssituation, usw.).
- Neue Modelle zur Arbeitszeitverkürzung, die die Bedürfnisse und Erwartungen der Arbeitnehmer berücksichtigen.
- Gewährleistung einer ordentlichen Zeiterfassung und weitreichende Rahmenbedingungen für neue „atypische" Arbeitsorganisations- und Arbeitszeitmodelle, insbesondere zum Schutz der Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmer.
- Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Ausgleichsmaßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitplanung (zusätzlicher Urlaub oder Gleichwertiges).

Überstunden

Überstunden dienen dringenden und notwendigen Arbeiten zur Aufrechterhaltung der Unternehmenstätigkeiten, die eine Überschreitung der täglichen Arbeitszeit nach sich ziehen (hierbei sind die Begriffe Unvorhersehbarkeit und höhere Gewalt unzulässig). Jede am Ende der Referenzperiode nicht genommene freie Zeit gilt als Überstunde und muss entsprechend dem Wunsch des Angestellten entlohnt oder kompensiert werden.

5 Mehr Mitbestimmung der Arbeitnehmer im digitalen Zeitalter

Mittel der Personaldelegation/-vertretung

- Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers zur Bereitstellung der für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mittel an die Personalvertreter.
- Zuweisung der erforderlichen Mittel an die Personalvertreter proportional zu den Wahlergebnissen.

Obligatorische elektronische Wahl

Auf einfache Anfrage der gewerkschaftlichen Organisationen oder der Personalvertretung.

Briefwahl

Überarbeitung der Briefwahlmodalitäten zur Ausweitung der Rücksendefristen des Wahlzettels auf mindestens 4 Wochen.

Besserer Schutz der Personalvertreter

Schutz gegen Kündigung und Absicherung der Laufbahn.

6 Absicherung der beruflichen Laufbahn

Existenzsicherung

- Garantie der Beschäftigungsfähigkeit angesichts der technologischen Entwicklungen.
- Zuweisung von gemeinnützigen Arbeiten an Arbeitnehmer (über 50 Jahre), die mit den durch die Digitalisierung bedingten technologischen Veränderungen nicht Schritt halten können oder deren Arbeitsplätze durch die Digitalisierung verloren gegangen sind und für die keine oder nur wenige Beschäftigungsperspektiven oder Umschulungen bereit stehen.
- Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen:
  - Betreuung des Übergangs zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der notwendigen Weiterqualifizierungen und Schulungen;
  - Weiterbildungen, die den Transfer von einem Bereich in einen anderen ermöglichen;
  - vorübergehende Finanzierung von Handwerksarbeit und Arbeiten von öffentlichem Nutzen;
  - Arbeitsvermittlung in Beschäftigungsinitiativen;
  - Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft damit neben den Beschäftigungsinitiativen neue Beschäftigungsformen entstehen.
- Gesetzliche Übernahmepflicht des bei neuer Auftragsvergabe entstandenen Personalüberhangs durch den neuen Auftragnehmer, um Entlassungen zu vermeiden.

Behinderte Arbeitnehmer

- Soweit möglich, Begleitung und Schulung von behinderten Mitarbeitern im Bereich der neuen Technologien.
- Einführung spezifischer Teilzeit- oder Telearbeitsregelungen für behinderte Arbeitnehmer.

Studien & Rente

Anerkennung der Studienzeit als Beitragszeit für die Rentenversicherung.

7 Digitalisierung des LCGB

Die Gewerkschaft muss alle Denkansätze untersuchen und weiterentwickeln, sowohl hinsichtlich ihrer Beziehungen zu den Mitgliedern, als auch im Rahmen ihrer internen Funktionsweise.

Betreuung von Delegierten und Betriebsmannschaften

- Systematischer Einsatz geeigneter Software und Applikationen für eine gezielte und schnelle Gruppenkommunikation.
- Digitaler Helpdesk für Gewerkschaftssekretäre und Delegierte zur Optimierung der Reaktionszeit und des Informationsflusses beim Mitgliederservice in den Unternehmen.

Service-Leistungen

- Implementierung eines digitalen Online-Helpdesks für das INFO-CENTER und die Mitgliederverwaltung.
- Anpassung der Service-Leistungen an das digitale Zeitalter.

Anpassung der internen Funktionsweise

- Ersetzen von postalischen Einladungen und Mitteilungen innerhalb von Strukturen durch digitale Alternativen.
- Digitalisierung der administrativen und finanziellen Abwicklungen.



LCGB-Nationalkongress

Überwachungs-kommission

Gewerkschaftsrat

Zentralkomitee

Kongress / Generalversammlung

LCGB-INDUSID

LCGB-Bau & Handwerk

LCGB-Transport

- LCGB-ACAP (Vereinigung der privatangestellten Busfahrer)
- LCGB-SEA (Luftfahrt)
- LCGB-Binnenschifffahrt

LCGB-Dienstleis-tungen & Handel

- LCGB-CNSG (Nationaler Verband der Wach- und Sicherheitsbranche)
- LCGB-ASG (Vereinigung der Angestellten der Werkstätten)

LCGB-Gebäude-reinigung

LCGB-SESF
(Banken und Versicherungen)

LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozial-pädagogik

LCGB-Öffentlicher Dienst

LCGB-Privatschulen

Fachverbände & Unternehmenssektionen



LCGB-Mitglieder

LCGB-Nationalkongress

Zentralkomitee

Exekutivkomitee

Koordinations-komitee

Kongress / Generalversammlung

Bezirke & lokale Sektionen

- Zentrum-Osten
- Norden
- Süden

Grenzgänger

- Belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC (CFB)
- Französische Grenzgängerkommission (CFF)
- Deutsche Grenzgängerkommission (DGK)

Besondere Strukturen

- Kommission der LCGB-Rentner
- Portugiesische Sektion
- LCGB-Frauen
- LCGB-LCGJ
- Kommission Soziales Leben

Bezirke, lokale Sektionen, Grenzgänger und besondere Strukturen



LCGB-Mitglieder

Gewerkschaftsführung des LCGB

LCGB-Koordinierungskomitee



DURY
Patrick

Nationalpräsident



DI LETIZIA
Gabriel

Vizepräsident



VAN HEMELRIJCK
Anne

Vizepräsidentin



BORGES
Lita

Vizepräsidentin



LOMEL
Francis

Generalsekretär



KNEBELER
Christophe

Beigeordneter Generalsekretär



FORNIERI
Robert

Beigeordneter Generalsekretär



MENDES
Maria

Beigeordnete Generalsekretärin



BREUER
Carine

Beigeordnete Generalsekretärin



DE ARAUJO
Paul

Verantwortlicher für Weiterbildungen



CARLINO
Stéphanie

Verantwortliche für die Finanzen der Gruppe



CORREIA
Vanessa

Gewerkschaftssekretärin Sozialpolitik, internationale Beziehungen, Europa und die Großregion



MARTINS
Catia

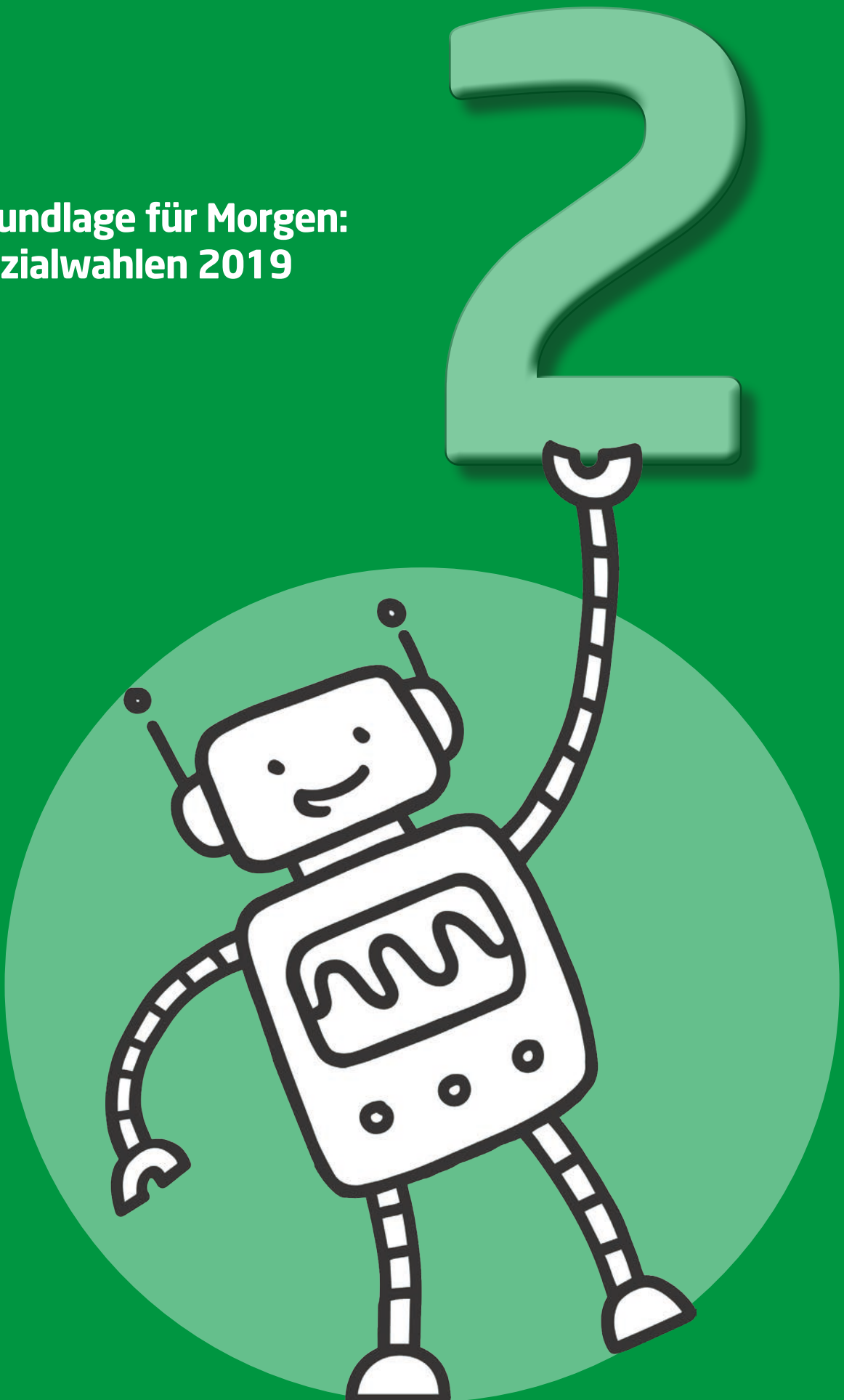
Assistentin des Nationalpräsidenten Verantwortliche HR



MULLER
Paul

Kaplan

Die Grundlage für Morgen: Die Sozialwahlen 2019



Die Grundlage für Morgen: Die Sozialwahlen 2019

Seit den letzten Sozialwahlen 2013 hat sich der LCGB stark weiterentwickelt, sowohl in Hinsicht auf sein dynamisches Team als auch auf seine neuen, für die Mitglieder und Arbeitnehmer im Großherzogtum angepassten, Service-Leistungen.

Unter der Leitung des Generalsekretärs bildet ein dynamisches und hoch motiviertes neues Team von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären die Grundlage für die Erneuerung der Arbeit des LCGB, mit einem starken Einsatz inmitten der Unternehmen. Diese Arbeit, nahe an den täglichen Anliegen der Arbeitnehmer, wurde von der Anpassung und kontinuierlichen Verbesserung der Service-Leistungen des LCGB begleitet.

Durch die Fortsetzung und Stärkung seines Einsatzes hat der LCGB in den letzten Jahren seine Bemühungen kontinuierlich erweitert und Aktionen und Demonstrationen organisiert, um die Interessen der Arbeitnehmer in Luxemburg unmissverständlich und unermüdlich zu verteidigen.

Angesichts der vielfältigen und aktuellen Herausforderungen der Digitalisierung und des technologischen Wandels hat der LCGB die Stärkung der Arbeitnehmerrechte in Verbindung mit einer humanen Sozialpolitik als Schlüsselaufgabe für die kommenden Jahre definiert. In diesem Sinne entwickelte der LCGB sein Leitmotiv für die letzten Sozialwahlen mit dem Titel „Heute ist Morgen - Gemeinsam die Arbeit von morgen gestalten!“, um den stetigen Veränderungen in der Arbeitswelt zu begegnen.

Wohl wissend, dass der Mensch nicht dazu gemacht ist stillzustehen und dass der Fortschritt Teil der täglichen Arbeit ist, hat der LCGB ein Visuell mit einem lächelnden kleinen Roboter gewählt. Dieser soll zeigen, dass die Digitalisierung nicht die Arbeit der Arbeitnehmer gefährdet, sondern dass sie, eingebunden in einem angemessenen Rahmen, zu einer nützlichen Unterstützung werden kann und die täglichen Aufgaben in der Arbeitswelt erleichtert. Der kleine Roboter, der später im Rahmen eines Gewinnspiels von den LCGB-Mitgliedern „Diggi“ getauft wurde, zeigt, wie die Digitalisierung die Arbeit von morgen verbessern kann, begleitet von einer menschlichen Gestaltung der Arbeit 4.0.

Die akribischen Vorbereitungen für die Sozialwahlen im März 2019 begannen bereits weit vor 2017. Mit der Verabschiedung eines innovativen Aktionsprogramms und einer wegweisenden Resolution markierte der Gewerkschaftsrat am 14. Oktober 2017 den Beginn des Wahlkampfes. Die Wahlveranstaltungen, darunter Kundgebungen, Kandidatentage und Informationsveranstaltungen, folgten zeitnah. Höhepunkt war Ende Januar 2019 eine Podiumsdiskussion über die Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt, an der unter anderem François BAUSCH, Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, Michel WURTH, Präsident der Handelskammer und UEL, und Luc FRIEDEN, Vorsitzender des Verwaltungsrats der Saint-Paul-Gruppe und der BIL, als Redner teilnahmen.



Oktober 2017
Startschuss für die Suche nach Kandidaten für die Wahl der Unternehmensdelegationen.



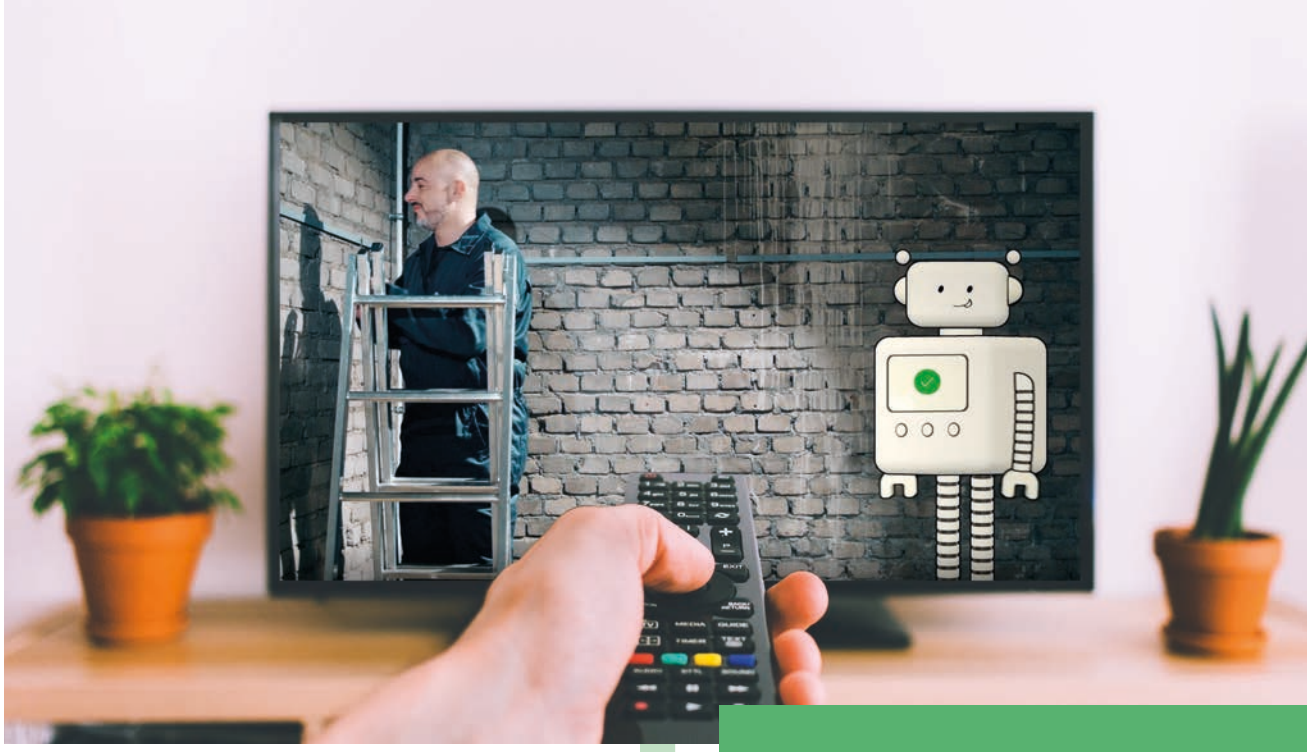
März 2018
Im Rahmen der Kandidatentage der Fachverbände wird die Suche nach Kandidaten in den Unternehmen und Betrieben der verschiedenen Branchen intensiviert.

14. Oktober 2017
Anlässlich des Gewerkschaftsrates verabschieden mehr als 200 LCGB-Delegierte das Aktionsprogramm und eine Resolution mit dem Titel: „Heute ist Morgen - Gemeinsam die Arbeit und das Sozialmodell von morgen gestalten!“.



Oktober 2018
Anlässlich der Parlamentswahlen in Luxemburg startet der LCGB seine Werbekampagne für die Sozialwahlen.





Video - Diggi in Aktion

Im Sinne des Einsatzes für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0., zeigt ein vom LCGB erstelltes Video mit dem Roboter „Diggi“, wie die Digitalisierung die Arbeit von morgen verbessern kann.



15. Februar 2019

Alle LCGB-Kandidaten versammeln sich zu einem letzten großen Treffen. Präsentation eines Videos zur Förderung der Beteiligung an den Personaldelegationswahlen.

29. Januar 2019

Podiumsdiskussion über die Digitalisierung in der Rockhal auf dem Belval mit einer lebhaften Debatte über die Auswirkungen der Digitalisierung auf unsere Arbeitswelt.





12. Dezember 2019

Die Kandidatenliste 2 des LCGB für die Arbeitnehmerkammer (CSL) wird erfolgreich beim luxemburgischen Friedensgericht eingereicht.

November 2018

Der LCGB lädt seine Kandidaten aus den Unternehmen und Betrieben erneut zu den Kandidatentagen der gewerkschaftlichen Fachverbände ein, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich über das Engagement des LCGB zu informieren.





13. November 2018

In Anwesenheit von mehr als 600 Mitgliedern, Delegierten und Militanten präsentiert der LCGB auf dem Gewerkschaftsrat seine Kandidaten für die Arbeitnehmerkammer (CSL).

13. November 2018

Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, stellt auf einer Pressekonferenz die 5 Hauptengagements des LCGB für die Sozialwahlen am 12. März 2019 vor.





Oktober 2018

Die zweite Ausgabe der Kandidatentage setzt die Suche nach Kandidaten in den Unternehmen und Betrieben der verschiedenen Branchen fort.

Sozialwahlen 2019
Informationsmaterial



LCGB
Liste 2

Vos candidats LCGB des élections pour la
Chambre des Salariés

Ihre LCGB- Kandidaten der
Arbeitnehmerkammerwahlen

Informationsblatt an alle Haushalte in Luxemburg



Faire avancer la société dans l'intérêt des salariés

Grâce à mon caractère sociable et mon expérience de plusieurs années dans le monde syndical, je me porte candidate pour la Chambre des Salariés afin de faire avancer la société dans l'intérêt des salariés du Luxembourg. Ma capacité de travailler en équipe et de communication envers les salariés sont mes meilleures motivations.

Die Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterentwickeln

Aufgrund meiner sozialen Haltung und langjährigen gewerkschaftlichen Erfahrungen, kandidiere ich für die Arbeitnehmerkammer, um unsere Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterzuentwickeln. Die Möglichkeit im Team zu arbeiten und mit den Mitarbeitern zu kommunizieren, ist die beste Motivation für mich.

Fazer avançar a sociedade no interesse do trabalhadores

Graças ao meu caráter sociável e à minha experiência de muitos anos no mundo sindical, candidato-me à Câmara dos Assalariados para promover a sociedade no interesse dos trabalhadores no Luxemburgo. A minha capacidade de trabalho em equipa e de comunicação com os trabalhadores são as minhas grandes motivações.

« Faire avancer la société dans l'intérêt des salariés »

„Die Gesellschaft im Interesse der Arbeitnehmer weiterentwickeln"

„Fazer avançar a sociedade no interesse do trabalhadores"

DA SILVA SANTOS Lita de Fátima
épouse DE OLIVEIRA BORGES
Niedercorn

Dussmann Service
Agente de nettoyage / Reinigungskraft / Agente de limpeza

+352 621 493 735
litacarlos@gmail.com



LCGB

DA SILVA SANTOS Lita de Fátima
épouse DE OLIVEIRA BORGES

Liste 2

Votre candidate du groupe 5 des élections de la
Chambre des Salariés

Ihre Kandidatin der Gruppe 5 der
Arbeitnehmerkammerwahlen

Personalisierte Flyer für die CSL-Kandidaten

4

Validez l'enveloppe de renvoi :

Signez à l'endroit indiqué sur l'enveloppe de renvoi portant l'adresse du président du bureau électoral.



5

Finalisez l'enveloppe de renvoi :

Placez l'enveloppe neutre dans l'enveloppe de renvoi et fermez-là !



6

Envoi postal :

Renvoyez l'enveloppe de renvoi fermée par le simple dépôt dans une **boîte à lettres** la plus proche (au Luxembourg ou à l'étranger) et ce dans un délai suffisant.

Le port est payé par le destinataire, aussi bien pour un envoi au Grand-Duché de Luxembourg qu'un envoi à partir de l'étranger.

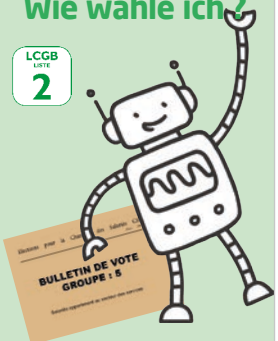


LCGB-INFO

Chambre des Salariés (CSL)

Comment voter ?
Wie wähle ich ?

LCGB LISTE 2



LCGB www.lcgb.lu

UNE PUBLICATION DU LCGB | 11 RUE DU COMMERCE, BP 1208 L-1012 LUXEMBOURG
TEL.: 49 94 24-1 | INFO@LCGB.LU | WWW.LCGB.LU

Informationsflyer zum Ablauf der Wahl



Personaldelegierter, sollen SIE

ung nehmen und Vorschläge unterbreiten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Belegschaft;
chwerden Einzelner oder von Gruppen an den Arbeitgeber weiterleiten;
jliche Konflikte zwischen Einzelnen bzw. Gruppen von Arbeitnehmern und dem Arbeitgeber vermeiden und schlichten;
chläge unterbreiten zur Ausarbeitung oder Änderung der Betriebsordnung.
ntegration behinderter Arbeitnehmer fördern;
er Verwaltung von Sozialmaßnahmen mitwirken;
ich Informationen über die wirtschaftliche und finanzielle Situation des Unternehmens erhalten;
rmationen zu Sicherheits- und Gesundheitsrisiken der Arbeitnehmer sowie Statistiken zur Situation der Arbeitnehmer erhalten;
rmationen und Veröffentlichungen der Delegation und der Gewerkschaft aushängen und verteilen;
von einem Mitarbeiter gewünscht, diesen bei der Einsicht seiner Personalakte unterstützen;

gaben und Rechte von Gesetzes wegen

gewünscht, Unterstützung eines Mitarbeiters bei der der Kündigung vorausgehenden Unterredung;
ht auf Information im Falle der Änderung der rechtlichen Situation des Arbeitgebers;
ht auf Information und Anhörung im Falle der Schaffung von Teilzeitstellen oder des Einsatzes von Zeitarbeitern;
lt von Details und Abrechnung der Arbeitszeiten;
lungnahmen zum Antrag auf Überstunden.

utz des Personaldelegierten

delegierte (ordentliche und stellvertretende) sind durch das Gesetz geschützt und dürfen nicht gekündigt werden, damit sie ihre gegenüber dem Unternehmen frei äußern und ihre gewerkschaftlichen Aktivitäten erfüllen können. Dennoch haben sich die delegierten an die interne Betriebsordnung des Unternehmens zu halten.

bung des Delegiertenmandats darf keine Nachteile bezüglich der Laufbahnen oder Beförderach sich ziehen. Dem Kündigungsschutz unterliegen auch Kandidaten für die Sozialwahlen, der 3 Monate nach der Einreichung ihrer Bewerbung sowie für ehemalige Personaldelegierund den 6 Monaten nach dem Erlöschen ihres Mandats.

einer schweren Verfehlung hat der Leiter des Unternehmens die Möglichkeit, unter Beachgeltenden rechtlichen Regelungen, den Delegierten zu suspendieren. Diese Entscheidung ake die Verfehlungen des Delegierten und die Umstände, die dazu geführt haben, die als legend einzustufen sind, darlegen.

ndengutschrift für den Personaldelegierten

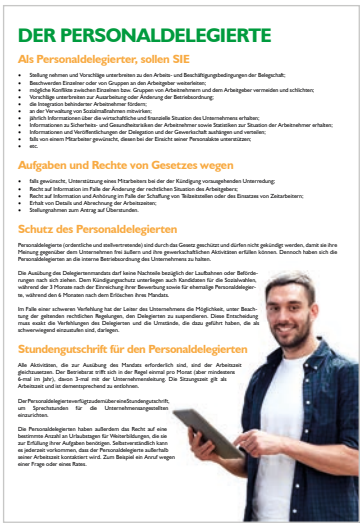
ivitäten, die zur Ausübung des Mandats erforderlich sind, sind der Arbeitszeit etzen. Der Betriebsrat trifft sich in der Regel einmal pro Monat (aber mindestens Jahr), davon 3-mal mit der Unternehmensleitung. Die Sitzungszeit gilt als it und ist dementsprechend zu entlohnen.

onaldelegierterverfügtzudemübereineStundengutschrift, rechstunden für die Unternehmensangestellten ten.

onaldelegierten haben außerdem das Recht auf eine te Anzahl an Urlaubstagen für Weiterbildungen, die sie ung ihrer Aufgaben benötigen. Selbstverständlich kann eit vorkommen, dass der Personaldelegierte außerhalb beitszeit kontaktiert wird. Zum Beispiel ein Anruf wegen ge oder eines Rates.

Informationsflyer zu den Aufgaben und der Zusammensetzung der CSL



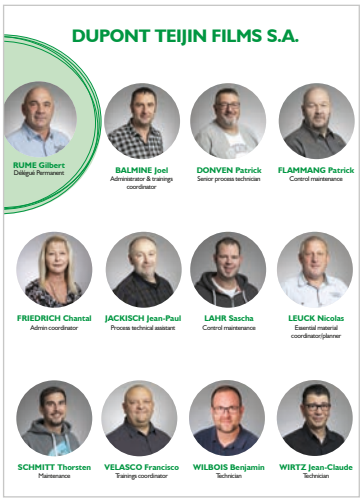


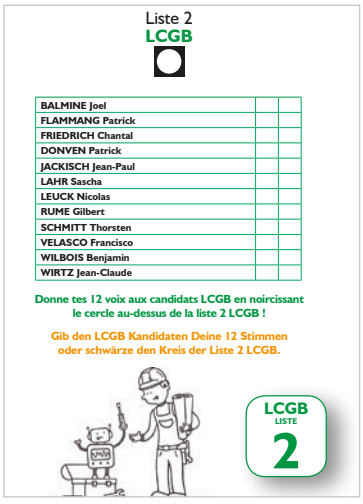


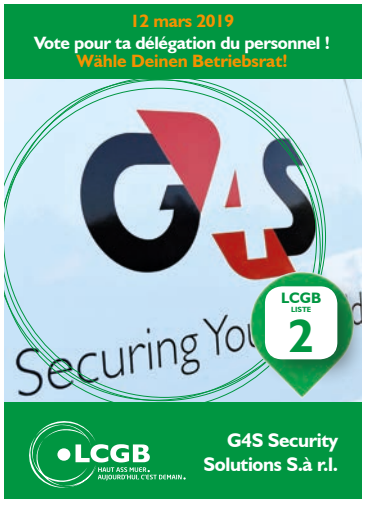
Sektorspezifische Flyer „Werden Sie Kandidat“ mit Informationen zu den Rechten und Aufgaben der Personaldelegationen und -delegierten.

Personalisierte Flyer, um die Kandidaten und das Wahlverfahren in jedem Unternehmen vorzustellen.

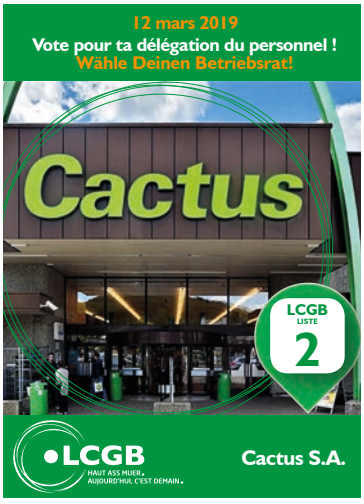












Sozialwahlen 2019
Visuelles Konzept & Werbung



Werbeanzeigen in der Presse



Plakate in großen öffentlichen Parkhäusern



Plakate im ganzen Großherzogtum



Online Bannering



Visueller Würfel am Hauptbahnhof, Luxemburg



Transitverkehr



Full Cover, L'essentiel

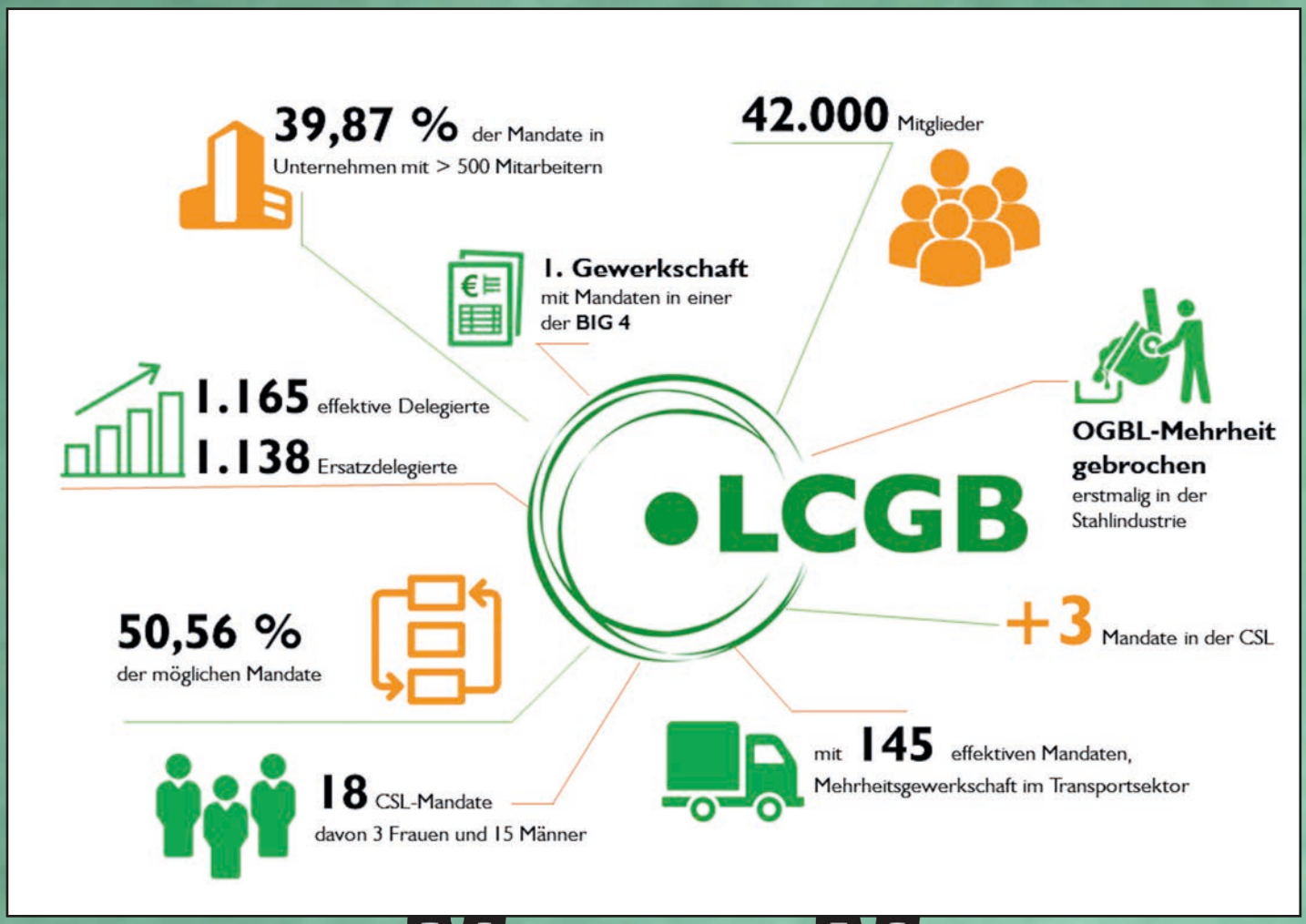


Google Ads, Facebook





Soziale Frotschrëtt


39,87 % der Mandate in Unternehmen mit > 500 Mitarbeitern
42.000 Mitglieder
1. Gewerkschaft mit Mandaten in einer der BIG 4
1.165 effektive Delegierte
1.138 Ersatzdelegierte
LCGB
OGBL-Mehrheit gebrochen erstmalig in der Stahlindustrie
50,56 % der möglichen Mandate
+3 Mandate in der CSL
mit 145 effektiven Mandaten, Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor
18 CSL-Mandate davon 3 Frauen und 15 Männer

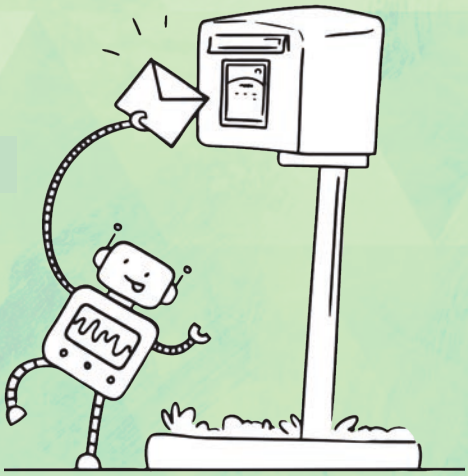
Sozialwahlen 2019
Resultate

Die Ergebnisse der Sozialwahlen bestätigen und stärken die gewerkschaftliche Position des LCGB. Auf den folgenden Seiten erfahren Sie mehr über die erzielten Resultate der Arbeitnehmerkammer und innerhalb der Unternehmen.





526.476
Wahlberechtigte



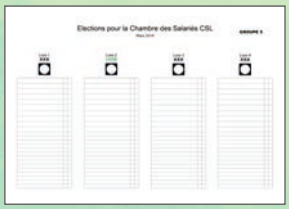
21.01.19-12.03.19
Briefwahl



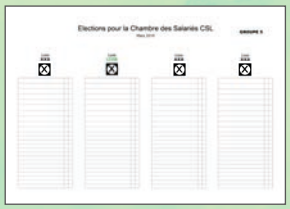
171.740
Zurückgeschickte Umschläge



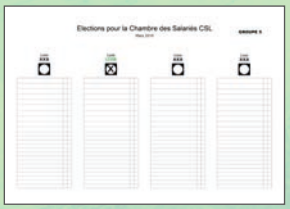
19
Leere Umschläge



4.061
Leere Stimmzettel



9.445
Ungültige Stimmzettel



158.215
Gültige Stimmzettel



32,62 %
Wahlbeteiligung

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

LCGB
18 Mandate
31,83 %

OGBL
35 Mandate
61,29 %

ALEBA
4 Mandate
5,68 %



ANDERE
3 Mandate
1,20 %



+ 3 Mandate
+ 3,48 %

+ 142.902 Stimmen
+ 22,03 %



-3 Mandate
+ 0,96 %

+ 143.964 Stimmen
+ 10,43 %



GRUPPE 1: EISEN- UND STAHLINDUSTRIE

5 Mandate

3.929 Wahlberechtigte

76,48 % Wahlbeteiligung

16.955 Abgegebene Stimmen

LCGB
2 Mandate
48,18 %

OGBL
3 Mandate
51,82 %

+ 0 Mandate
+ 12,39 %

+ 0 Mandate
- 9,56 %

2013
NGL-SNEP
2,83 %

Effektive Mitglieder



CONTER Georges
ArcelorMittal
Administration



BENI Nazzareno
ArcelorMittal
Differdange

Ersatz-Mitglieder



BEVILACQUA Donato
ArcelorMittal
Belval



REDING Marc
ArcelorMittal
Differdange



GRUPPE 2: SONSTIGE INDUSTRIEN

8 Mandate

30.191 Wahlberechtigte

32,69 % Wahlbeteiligung

126.092 Abgegebene Stimmen

LCGB
4 Mandate
45,12 %

OGBL
4 Mandate
54,88 %

+ 1 Mandat
+ 8,94 %

- 1 Mandat
- 3,67 %

2013
NGL-SNEP
5,27 %

Effektive Mitglieder



COLLIN Michel
Goodyear



VANHEMELRYCK Anne
Rotarex



DEOM Jean-Jacques
Ceratizit



RENAUD Grégory
Ceratizit

Ersatz-Mitglieder



MULLER Stéphane
Rotarex



FRISONI Anne-Laure épouse BUCARELLI
Ceratizit



SCHEUREN Sylvia dite Sylvie
Goodyear



DORMANS Catherine dite Ankie
Goodyear



GRUPPE 3: BAUWESEN

6 Mandate

45.437 Wahlberechtigte

25,64 % Wahlbeteiligung

111.361 Abgegebene Stimmen

LCGB
2 Mandate
36,08 %

OGBL
4 Mandate
63,92 %

+ 1 Mandat
+ 9,99 %

- 1 Mandat
- 7,48 %

2013
NGL-SNEP
2,51 %

Effektive Mitglieder



RENTE CANELAS José
Constructions Baatz



CORNIERE Guy
Lux TP

Ersatz-Mitglieder



DOS REIS CARDOSO António Ramiro
Pianon Construction



DA COSTA SOBRADO Carmim
Perrard



GRUPPE 4: FINANZDIENSTLEISTUNGEN

8 Mandate

47.041 Wahlberechtigte

30,93 % Wahlbeteiligung

207.565 Abgegebene Stimmen

LCGB	OGBL	ALEBA
1 Mandat	3 Mandate	4 Mandate
19,20 %	31,58 %	49,22 %
+ 0 Mandate	+ 0 Mandate	+ 0 Mandate
+1,92 %	-0,75 %	- 1,17 %

Effektives Mitglied



DI LETIZIA Gabriel dit Gab
BGL BNP Paribas

Ersatz-Mitglied



DARESTA Anna
BGL BNP Paribas



GRUPPE 5: DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

14 Mandate

209.514 Wahlberechtigte

24,54 % Wahlbeteiligung

1.223.268 Abgegebene Stimmen

LCGB
5 Mandate
34,04 %

OGBL
9 Mandate
65,96 %

+ 1 Mandat
+ 5,60 %

- 1 Mandat
+ 0,38 %

2013
NGL-SNEP
5,98 %

Effektive Mitglieder



DURY Patrick
LCGB



MACHADO Dominique
Voyages Sales-Lentz



LOMEL Francis
LCGB



OLINGER Stéphanie
Luxair



DA SILVA SANTOS Lita
Dussmann Service

Ersatz-Mitglieder



LUIS DA SILVA MELO Miguel
Voyages Sales-Lentz



LIMA LOPES Ligía Maria
Dussmann Catering



GIANNINI Antonio dit Toni
Dussmann Security



LENOIR Elodie
Cactus



CONTER Céline
LCGB



GRUPPE 6: VERWALTUNG UND ÖFFENTLICHE UNTERNEHMEN

4 Mandate

17.768 Wahlberechtigte

51,00 % Wahlbeteiligung

63.298 Abgegebene Stimmen

LCGB	OGBL	FGFC
1 Mandat	3 Mandate	0 Mandate
29,49 %	56,06 %	14,45 %
+ 0 Mandate	+ 0 Mandate	+ 0 Mandate
-0,12 %	+0,35 %	- 0,78 %

Effektives Mitglied



JUCHEM Patrick
Encevo

Ersatz-Mitglied



NEPPER Tania
Ville de Luxembourg



GRUPPE 7: GESUNDHEIT UND SOZIALES

6 Mandate

39.665 Wahlberechtigte

43,89 % Wahlbeteiligung

183.474 Abgegebene Stimmen

LCGB
1 Mandate
21,90 %

OGBL
5 Mandate
78,10 %

+ 0 Mandate
- 1,29 %

+ 0 Mandate
+ 3,79 %

2013
NGL-SNEP
2,50 %

Effektives Mitglied



SCHOLTES Joël
Stëftung Hëllef Doheem

Ersatz-Mitglied



FEIEREISEN Pierrot
INCCI



GRUPPE 9: RENTNER

6 Mandate

127.069 Wahlberechtigte

40,13 % Wahlbeteiligung

534.115 Abgegebene Stimmen

LCGB	OGBL	ALEBA
2 Mandate	4 Mandate	0 Mandate
32,05 %	60,64 %	7,31 %
+ 0 Mandate	+ 0 Mandate	+ 0 Mandate
- 1,59 %	+ 5,09 %	+ 1,40 %

2013
NGL-SNEP
4,90 %

Effektive Mitglieder



CONTER Norbert
Mondercange



HOFFMANN Nicolas dit Nico
Luxembourg

Ersatz-Mitglieder



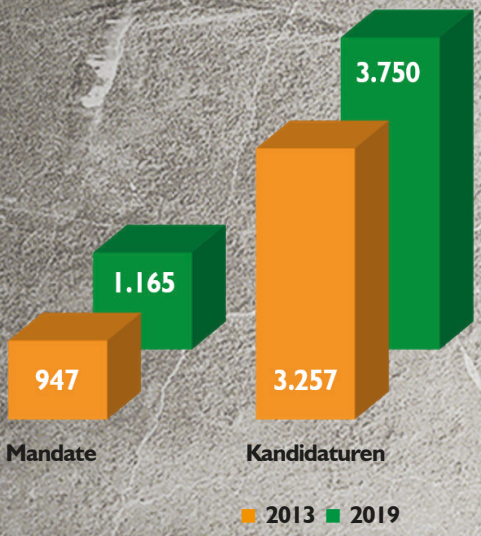
FLENGHI René
Obercorn



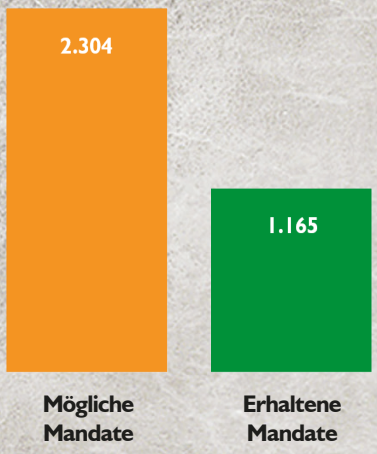
HANNEN Madeleine dite Mady
Esch-sur-Alzette

Die Resultate aus den 456 Unternehmen, in denen der LCGB angetreten ist

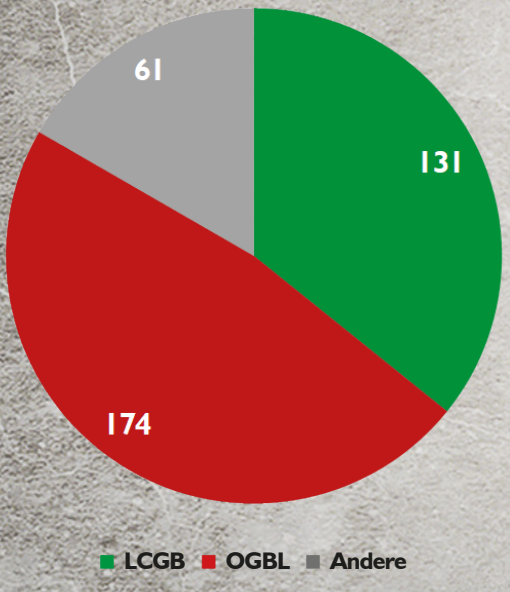
Entwicklung der Kandidaturen und effektiven Mandate
Gesamtgewinn ± 8 %



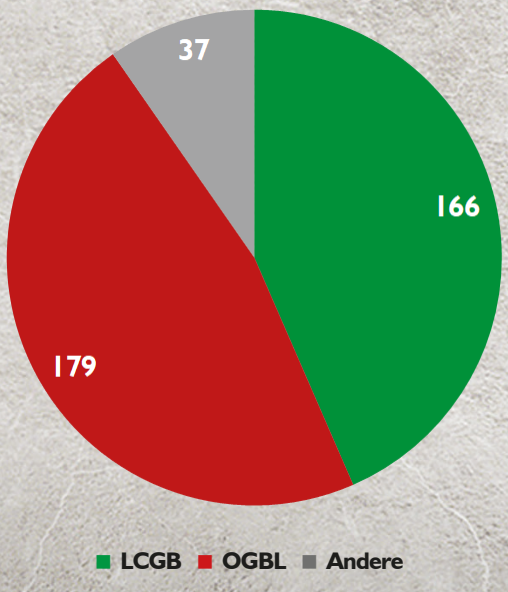
Der LCGB erhielt 50,56 %
der möglichen Mandate



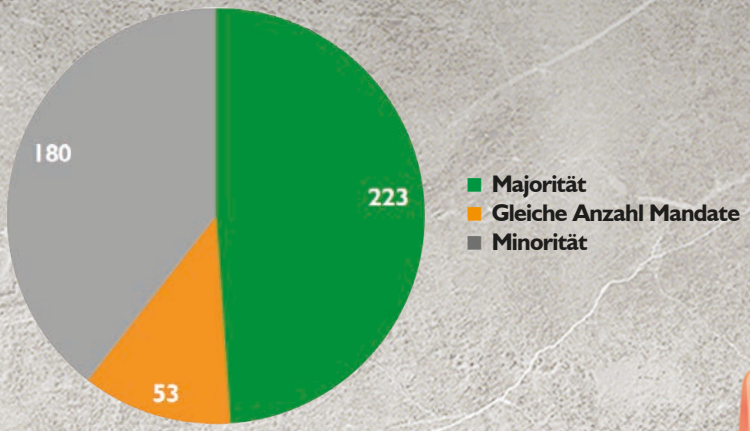
Aufteilung der effektiven Mandate
in den großen Unternehmen > 1.000 Arbeitnehmer



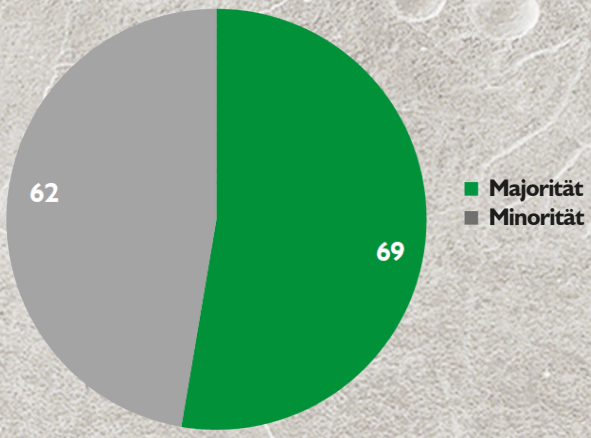
Aufteilung der effektiven Mandate
in den Unternehmen mit 500-999 Arbeitnehmern



Repräsentativität des LCGB
in den 456 Unternehmen



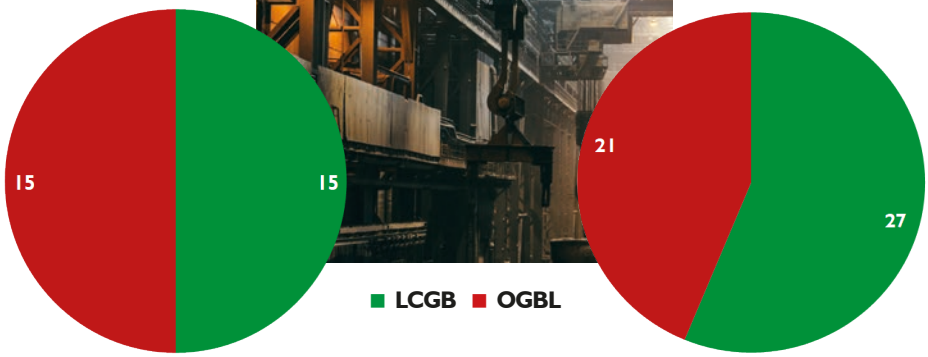
Der LCGB ist zum 1. Mal vertreten
in 131 Unternehmen



Einige Bereiche hervorgehoben

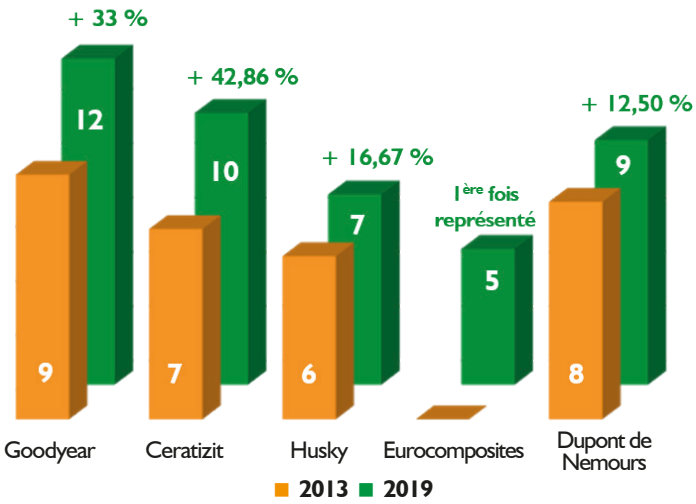
Stahlindustrie
Zum 1. Mal gleiche Anzahl Mandate





Wirkungsbereich Stahlindustrie
Stahlindustrie mit
- AM Bissen/Bettembourg
- AM Centre Logistique
- AM Dudelange

Industrie
Repräsentativität des LCGB in den größten Industrieunternehmen



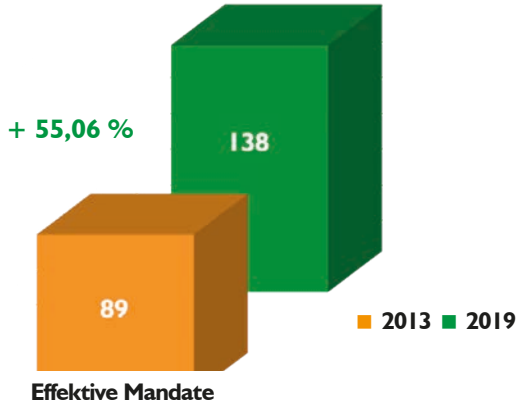


1. Gewerkschaft, die bei einer BIG 4 vertreten ist

KPMG - 3 effektive Mandate



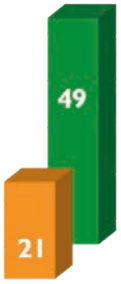
Finanzsektor
Vertreten in 20 weiteren Unternehmen



Effektive Mandate

Nennenswerte sektorielle Fortschritte

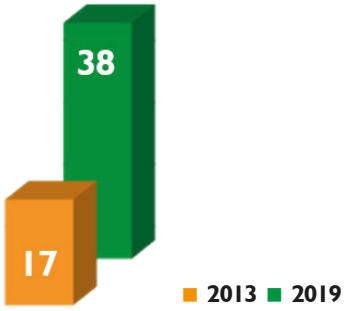
Bus
+ 133,33 % effektive Mandate



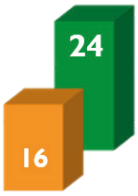




Werkstätten
+ 123,53 % effektive Mandate



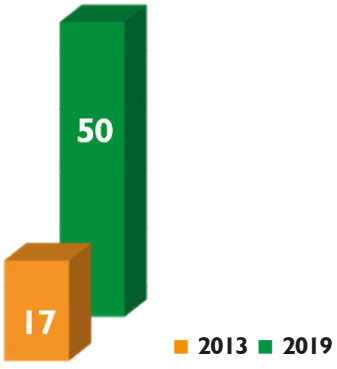
Luftfahrt (Luxair & Cargolux)
+ 50 % effektive Mandate







Gebäudereinigung
+ 194,12 % effektive Mandate



Wahlergebnisse für die Personalvertreter in Unternehmen nach Branche

Gruppe 1 - Eisen- und Stahlindustrie

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
AM Administration	9	9	6	6	3	3	0	0
AM Belval	9	9	4	4	5	5	0	0
AM Differdange	7	7	4	4	3	3	0	0
AM Rodange	3	3	0	0	3	3	0	0
AM Dommeldange	2	2	1	1	1	1	0	0
	30	**30**	**15**	**15**	**15**	**15**	**0**	**0**

Gruppe 2 - Sonstige Industrien

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Alcuilux Desox S.A.	2	2	2	1	0	1	0	0
AM Bissen & Bettembourg	7	7	5	5	2	2	0	0
AM Dudelange	6	6	4	4	2	2	0	0
Amer-Sil	5	5	4	1	1	3	0	0
Ampacet Luxembourg	3	3	1	3	2	0	0	0
Anthogyr	3	3	2	3	1	0	0	0
Aperam	3	3	3	2	0	0	0	0
ArcelorMittal Centre Logistique	5	5	3	3	2	2	0	0
Armatures	2	2	1	2	0	0	1	0
Astron Buildings	6	6	3	3	3	3	0	0
CEBI	11	11	2	2	9	9	0	0
Ceratizit	15	15	10	10	4	4	1	1
Cimalux	5	5	1	1	4	4	0	0
Circuit Foil	7	7	2	2	5	5	0	0
Cofralux	2	2	1	1	0	0	0	0
Contern	5	5	1	1	4	4	0	0
CTI Systems	5	5	5	4	0	0	0	0
Dupont de Nemours	12	12	9	9	3	3	0	0
Dupont Teijin Films	6	6	3	3	1	1	2	2
Encevo	14	14	5	5	9	9	0	0
Eurocomposites	12	12	5	5	7	7	0	0
Eurofoil	7	7	1	1	6	6	0	0
Faurecia AST Luxembourg	5	5	2	2	3	3	0	0
Goodyear	20	20	12	12	8	8	0	0
Guardian	6	6	0	0	5	5	1	1
Harsco	3	3	3	2	0	1	0	0
Husky	13	13	7	7	6	6	0	0
Hydro Aluminium	3	3	1	2	2	1	0	0
Hyosung Luxembourg	5	5	3	3	2	2	0	0
International Can	2	2	1	1	0	0	1	0
John Zink	6	6	3	3	3	3	0	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Keter Luxembourg	7	7	**5**	**5**	2	2	0	0
Kronospan	6	6	**2**	**2**	4	4	0	0
Luxembourg Mounting Center	4	4	**4**	**2**	0	0	0	2
Luxlait	6	6	**3**	**3**	0	0	3	3
Mahle Luxembourg	3	3	**3**	**2**	0	0	0	1
Mahle-Behr	2	2	**1**	**1**	0	0	1	0
Mc Bride Chemolux	6	6	**2**	**2**	4	4	0	0
Met-Lux	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Mondo	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Morganite	4	4	**4**	**2**	0	0	0	2
No Nail Boxes	2	2	**0**	**1**	2	1	0	0
Rotarex	10	10	**5**	**5**	5	5	0	0
Saica Flex	4	4	**4**	**1**	0	0	0	0
Saint-Gobain Abrasives	4	4	**1**	**2**	3	1	0	1
SAM HWA STEEL	2	2	**1**	**0**	1	2	0	0
Simaform	2	2	**1**	**2**	1	0	0	0
Sisto Armatures	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
Tarkett	9	9	**3**	**3**	6	6	0	0
Textilcord Steinfort	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
United Caps	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Vossloh Cogifer Kihn	5	5	**4**	**4**	1	1	0	0
	304	**304**	**163**	**155**	**130**	**127**	**10**	**13**

Gruppe 3 - Bauwesen

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Délégués Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Alpha-Bau	6	6	**2**	**2**	4	4	0	0
Baatz Constructions Exploitation	6	6	**5**	**5**	1	1	0	0
Baatz Matériel	4	4	**4**	**4**	0	0	0	0
Bartz Construction	3	3	**2**	**3**	0	0	1	0
Bétons & Matériaux (Baatz)	4	4	**2**	**3**	2	1	0	0
Bonaria Frères	5	5	**2**	**0**	3	5	0	0
Bressaglia Serge	2	2	**1**	**0**	1	2	0	0
C. Jans Constructions	5	5	**2**	**4**	0	0	3	1
Cardoso Antonio	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Cardoso et Fils	4	4	**4**	**3**	0	0	0	0
Cardoso et Fils - Façades et Plafonnage	2	2	**2**	**0**	0	0	0	0
Carrières Rinnen	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
CLE	6	6	**1**	**1**	5	5	0	0
Costantini	8	8	**4**	**4**	0	0	4	4
DD Constructions	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
De Lorenzi & Fils	2	2	**0**	**0**	0	0	2	2
DZ Construct	4	4	**4**	**4**	0	0	0	0
Efco-Forodia Exploitation	4	4	**2**	**1**	2	3	0	0
EGC Sàrl	2	2	**0**	**1**	0	0	2	1
Erpelding	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Felix Giorgetti	10	10	**3**	**3**	7	7	0	0
H. Köhler Constructions	3	3	**2**	**2**	0	0	1	1
IBB Baugesellschaft	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
JMS Constructions	3	3	**1**	**2**	0	0	2	1
Jules Farenzena	5	5	**5**	**4**	0	1	0	0
Julien Cajot	4	4	**2**	**3**	0	0	2	1
Karp-Kneip Constructions	8	8	**8**	**8**	0	0	0	0
Karp-Kneip Logistique	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Krombach Constructions	2	2	**0**	**2**	0	0	2	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Kuhn Construction	7	7	1	1	4	4	2	2
J.M. Leufgen	3	3	3	3	0	0	0	0
LuxTP	7	7	5	5	2	2	0	0
Marsant Constructions	4	4	4	4	0	0	0	0
MIG Barble Construction	2	2	2	1	0	0	0	1
P.P. Constructions	5	5	5	5	0	0	0	0
Perrard	7	7	4	4	3	3	0	0
Pianon	5	5	5	5	0	0	0	0
Rinnen Constructions	6	6	6	6	0	0	0	0
Sopinor Constructions	6	6	3	3	3	3	0	0
Tavares Da Silva Frères	4	4	2	3	0	0	2	1
Vinandy	3	3	2	3	1	0	0	0
Wickler Frères Exploitation	6	6	6	6	0	0	0	0
	183	**183**	**122**	**124**	**38**	**41**	**23**	**15**

Gruppe 3 - Handwerk

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Carrelage De Cilia	2	2	1	0	0	0	1	2
CESE	2	2	2	2	0	0	0	0
Deco-Toiture	2	2	2	1	0	0	0	0
EFG (Groupe Elco)	4	4	0	0	0	0	4	4
FD Electric	4	4	3	0	0	0	0	0
Immo Toitures	1	1	1	1	0	0	0	0
Kaefer Wanner	3	3	1	2	2	1	0	0
Malerbetrieb Schmidt & Schneider	2	2	0	0	0	0	2	2
Mersch & Schmitz	5	5	5	4	0	0	0	0
Mola	1	1	1	1	0	0	0	0
Prefalux	6	6	1	1	5	5	0	0
S + B Inbau	4	4	4	4	0	0	0	0
Schickes Robert (succ. R. Wagner)	2	2	2	2	0	0	0	0
Soclair	6	6	4	3	2	3	0	0
Toiture Moderne	2	2	1	1	0	0	1	1
Tracol Façade	2	2	2	1	0	0	0	1
Trigatti Marbrerie	3	3	1	1	0	0	2	2
	51	**51**	**31**	**24**	**9**	**9**	**10**	**12**

Gruppe 4 - Finanzdienstleistungen

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Allianz Insurance Luxembourg	3	3	0	1	0	1	3	1
Amundi Asset Management	4	4	3	2	0	0	1	1
Banca Popolare Dell'Emilia Romagna	1	1	1	0	0	0	0	1
Banque Catella	5	5	0	0	4	4	1	1
Banque Degroof	6	6	3	3	0	0	3	3
Banque Raiffeisen	8	8	8	8	0	0	0	0
BGL BNP Paribas Luxembourg	18	18	8	8	7	7	3	3
BIL	17	17	5	5	5	5	7	7
BNP Asset Management	3	3	3	3	0	0	0	0
BNP Paribas Securities Services	13	13	6	6	7	7	0	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Bourse de Luxembourg	5	5	1	0	4	5	0	0
CACEIS Banque	13	13	5	5	4	4	4	4
Caisse Raiffeisen Canton Remich	1	1	0	0	0	0	1	1
Cardif Lux Vie	6	6	6	5	0	0	0	0
Citco	2	2	1	1	0	0	1	1
Citco Reif Service	2	2	0	1	0	0	2	1
Clearstream Banking	7	7	2	2	0	0	5	5
Clearstream International	3	3	0	1	0	0	3	2
Clearstream Services	11	11	4	4	3	3	4	4
Crédit Agricole Indosuez	7	7	7	7	0	0	0	0
Crédit Suisse	6	6	3	3	2	2	1	1
Degroof Petercam Asset Services	5	5	3	3	0	0	2	2
Dimension Data Financial Services	5	5	1	1	0	0	4	4
DXC	5	5	4	4	1	1	0	0
EFG Banque Luxembourg	5	5	0	0	0	0	5	5
European Fund Administration	9	9	2	2	5	5	2	2
Experta	2	2	0	1	0	0	2	1
Foyer	8	8	2	2	0	0	6	6
Fund Channel	3	3	2	1	0	0	1	1
Fundsquare	3	3	3	2	0	0	0	1
Globality	5	5	1	1	2	2	2	2
HedgeServ Luxembourg	2	2	1	0	0	0	1	2
HSBC Bank PLC Luxembourg	6	6	4	4	2	2	0	0
IBM-PSF	6	6	4	4	0	0	2	2
ICBC	5	5	0	0	3	3	2	2
IFDS	7	7	2	2	0	0	5	5
ING	13	13	4	4	0	0	9	9
Internaxx	2	2	1	1	0	0	1	1
John Deere Bank	3	3	1	0	0	0	2	3
JP Morgan Asset Management	5	5	3	3	0	0	2	2
JP Morgan Bank	7	7	5	5	0	0	2	2
KPMG	16	16	3	3	0	0	13	13
KPMG Services	1	1	0	1	0	0	1	0
La Mondiale Europartner	5	5	5	5	0	0	0	0
Mazars	5	5	0	1	0	0	5	4
Mitsubishi UFJ	5	5	0	0	3	3	2	2
Morgan Stanley	1	1	0	0	0	0	1	1
Moventum	3	3	0	1	0	0	3	2
One Life	5	5	3	3	0	0	2	2
Oracle Luxembourg	2	2	0	1	0	0	2	1
PKF	6	6	6	4	0	0	0	0
PWC Legal	3	3	0	0	0	0	3	3
RBC ITS	15	15	6	6	4	4	5	5
Schroders Investment Management	6	6	2	2	4	4	0	0
Société Générale	15	15	0	0	1	1	14	14
Starwood	1	1	1	1	0	0	0	0
Swedbank	2	2	0	1	0	0	2	0
The Bank of New York Mellon International Limited Luxembourg	2	2	0	1	0	0	2	1
The Bank of New York Mellon NV Luxembourg	6	6	2	2	0	0	4	4
Vistra Luxembourg	6	6	1	1	0	0	5	5
	352	**352**	**138**	**138**	**61**	**63**	**153**	**145**

Gruppe 5 - Dienstleistungen & Handel

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Agricom	2	2	**1**	**0**	0	0	1	0
Agrofeed	2	2	**2**	**0**	0	0	0	0
Auchan Retail Luxembourg	13	13	**1**	**1**	12	12	0	0
Bäckerei vum Séi	5	5	**4**	**1**	0	0	1	0
Batiself	5	5	**3**	**3**	0	0	2	2
Bauhaus	4	4	**2**	**1**	1	2	1	1
Boulangerie Paul	5	5	**1**	**0**	0	0	3	0
Brasserie de Luxembourg (Mousel - Diekirch)	6	6	**1**	**0**	2	1	0	0
Brasserie Nationale (Bofferding)	2	2	**1**	**1**	1	1	0	0
Brasserie Simon	2	2	**2**	**1**	0	0	0	0
Cactus Group	20	20	**4**	**4**	16	16	0	0
Canon Luxembourg	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Careba (Restaurant Casino)	4	4	**4**	**4**	0	0	0	0
Chaussea Luxembourg BRT	2	2	**0**	**1**	0	1	2	0
Christal (Auchan Drive)	4	4	**4**	**2**	0	0	0	2
CK	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Colruyt	5	5	**4**	**0**	0	0	0	0
Conforama	3	3	**2**	**3**	1	0	0	0
Cora	8	8	**4**	**4**	4	4	0	0
CR-Retail (Shell - Aire de Berchem)	3	3	**2**	**3**	0	0	1	0
De Verband	2	2	**2**	**0**	0	0	0	1
Delhaize	8	8	**5**	**5**	3	3	0	0
Domaines Vinsmoselle	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Dussmann Catering	10	10	**9**	**1**	1	1	0	0
Fixmer	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Footlocker Belgium	1	1	**0**	**1**	0	0	1	0
Fressnapf Luxembourg	4	4	**3**	**3**	0	0	1	0
Gamm Lux	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Globus Lux	6	6	**3**	**3**	3	3	0	0
Hema	2	2	**0**	**1**	2	1	0	0
Hewlett Packard CDS	1	1	**0**	**1**	1	0	0	0
Hewlett Packard SCA	1	1	**0**	**0**	0	0	1	1
HIFI International	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
Hoffmann's	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Hunkemöller	2	2	**2**	**0**	0	0	0	0
HVL	7	7	**3**	**3**	4	4	0	0
Initial	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
La Boutique du Coiffeur	1	1	**0**	**0**	1	2	1	0
LIDL	6	6	**6**	**1**	0	0	0	0
Match Centre (Niederanven, Grevenmacher, Mertert, Livange, Dudelange, Diekirch)	7	7	**0**	**0**	7	7	0	0
Match Est (Wiltz, Mersch, Ettelbruck, Capellen, Beggen, Mondorf)	5	5	**0**	**0**	5	5	0	0
Motorway (Stations TOTAL)	7	7	**7**	**7**	0	0	0	0
Muller & Wegener	4	4	**2**	**0**	0	1	2	2
Munhowen	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
Naturata	6	6	**1**	**1**	4	4	1	1
Neuberg	4	4	**2**	**3**	2	1	0	0
Pall Center	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
PC-TANK ESSO (Stations ESSO)	8	8	**4**	**4**	0	0	4	4
Piocheur	1	1	**1**	**0**	0	1	0	0
Provençale	15	15	**5**	**5**	0	0	10	10
Ricoh PSF	3	3	**1**	**0**	0	0	2	3
Texaco Capellen	4	4	**0**	**1**	4	3	0	0
Trafic	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Trendy Foods	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Versis	4	4	**4**	**0**	0	0	0	0
Zara Luxembourg	5	5	**1**	**1**	4	4	0	0
Zeeman	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
	269	**269**	**144**	**111**	**87**	**86**	**34**	**27**

Groupe 5 - Dienstleistungen & Handel / Verschiedenes

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
5 à Sec Luxembourg	4	4	**3**	**0**	0	0	0	0
ACL Services	5	5	**0**	**0**	3	3	2	2
Agri-Distribution (Wolff-Weyland)	2	2	**1**	**0**	0	0	0	0
APL	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Atos Origin PSF (Bull PSF)	4	4	**2**	**2**	1	2	1	0
Aubay	3	3	**2**	**3**	0	0	1	0
BCE	6	6	**1**	**1**	3	3	2	2
Benelux Taxi	4	4	**3**	**3**	1	1	0	0
Blanchisserie Monplaisir	2	2	**0**	**0**	2	2	0	0
Carlson Wagonlit Travel	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Casino 2000	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
Catalyst Recovery Europe	3	3	**0**	**0**	3	2	0	1
CCRN - Abbaye de Neumunster	2	2	**0**	**1**	0	0	2	1
C-dev	5	5	**1**	**0**	0	0	4	2
Cloos	4	4	**2**	**0**	2	4	0	0
CMIL (Novotel, Suites Novotel, Sofitel)	6	6	**0**	**5**	0	1	6	0
Cosmolux	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Dartalis	1	1	**0**	**0**	0	0	1	1
Edition Revue	1	1	**0**	**1**	1	0	0	0
EMC Luxembourg (Dell)	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Euro DNS	2	2	**0**	**0**	0	0	2	2
Fanuc	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
Hotel Le Royal	6	6	**5**	**5**	0	0	1	1
Jones Lang LaSalle	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Kiosk - BB Lux	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
L.S.C. Engineering Group	2	2	**1**	**0**	0	0	1	2
Lamesch / Sita-Suez	9	9	**8**	**8**	1	1	0	0
LCGB	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Lux-Diffusion	3	3	**2**	**2**	0	0	1	0
Mayfair Trust	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Novaprint	2	2	**1**	**1**	1	1	0	0
Paul Wurth	8	8	**6**	**6**	2	2	0	0
Peinture Robin	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
Proximus	10	10	**10**	**10**	0	0	0	0
Régie.lu	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Regulux	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
RHI	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Saint-Paul Luxembourg	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
Siemens	3	3	**3**	**1**	0	0	0	2
Sodexo (Sodexo + Sodexo Senior Cipa Grengewald)	16	16	**3**	**3**	13	13	0	0
Sports Direct	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Stoll Trucks	3	3	**1**	**0**	1	2	1	1

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Technofibres	4	4	**0**	**2**	3	2	1	0
Traxys	5	5	**2**	**0**	0	0	3	5
Utopia (Kinepolis)	2	2	**0**	**1**	2	1	0	0
Verizon Business Security Solutions	2	2	**2**	**1**	0	1	0	0
We love to travel	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
WSA	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
	186	**186**	**105**	**102**	**50**	**52**	**29**	**22**

Gruppe 5 - Straßentransport

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Altmann Autocars	2	2	**1**	**1**	0	0	1	1
Autobus Stephany	3	3	**2**	**1**	1	2	0	0
Autocars Frisch Emile	4	4	**4**	**3**	0	1	0	0
Autocars Meyers	3	3	**2**	**2**	1	0	0	1
Autocars Sales-Lentz (Camionnettes)	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
Autocars Zenners	1	1	**0**	**1**	1	0	0	0
Bartholmé Clervaux Autocars	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Bollig Voyages	5	5	**4**	**4**	1	1	0	0
Demy Schandeler	6	6	**1**	**1**	3	3	2	2
Frisch Autocars (Rambrouch)	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Jost	3	3	**3**	**0**	0	1	0	0
Magetralux	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Palifor Logistics Luxembourg	4	4	**2**	**0**	1	0	1	0
Ross Troine Autocars	2	2	**1**	**1**	1	1	0	0
S.L.A. (Sales-Lentz Autocars)	9	9	**9**	**9**	0	0	0	0
Schenk Transport	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
TDI Transport	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Transport Huberty	2	2	**1**	**0**	1	2	0	0
Trasolux	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
TSF Lux Transport	4	4	**4**	**2**	0	0	0	0
Vandivinit	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Voyages Ecker	5	5	**2**	**2**	0	0	3	3
Voyages Emile Weber	11	11	**2**	**2**	9	9	0	0
Voyages Josy Clement	3	3	**2**	**3**	1	0	0	0
Voyages Siedler Thill	3	3	**0**	**2**	0	1	3	0
Voyages Simon Tours	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Webtrans	2	2	**0**	**0**	1	1	1	1
XPO	2	2	**0**	**0**	0	0	2	2
	109	**109**	**69**	**63**	**27**	**28**	**13**	**10**

Gruppe 5 - Logistik & Binnenschifffahrt

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
CFL Cargo	6	6	**2**	**2**	0	0	4	4
CFL Logistics	6	6	**4**	**4**	2	2	0	0
CFL Multimodal	5	5	**0**	**0**	5	5	0	0
CFL Terminals	4	4	**0**	**0**	4	4	0	0
Dettmer Reederei Lux.	3	3	**2**	**0**	0	0	1	0
Eurotank Lux	5	5	**1**	**0**	0	0	0	0
Geis Cargo International Lux.	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Hansatank	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Imperial Dry Bulk Shipping	3	3	**2**	**0**	0	0	0	0
Imperial Liquid Shipping	5	5	**5**	**2**	0	0	0	0
Imperial-Pushbarging Lux	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
KD Europe	5	5	**5**	**0**	0	0	0	0
Kuehne+Nagel	10	10	**5**	**5**	0	0	5	5
Lehnkering Shipping	6	6	**6**	**6**	0	0	0	0
Luxport	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Luxroutage	3	3	**0**	**1**	0	1	3	1
Navilux	5	5	**1**	**0**	0	0	4	2
Navitrans	6	6	**2**	**0**	0	0	4	2
	85	**85**	**48**	**33**	**11**	**12**	**21**	**14**

Gruppe 5 - Luftfahrt

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Cargolux	16	16	**10**	**10**	6	6	0	0
Champ Cargo Systems	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Luxair	20	20	**14**	**14**	5	5	1	1
LuxAirport	6	6	**2**	**2**	4	4	0	0
Luxfuel	2	2	**0**	**0**	2	2	0	0
	49	**49**	**31**	**31**	**17**	**17**	**1**	**1**

Gruppe 5 - Sicherheitsbranche

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Brink's	12	12	**3**	**3**	2	2	7	7
Dussmann Security	10	10	**8**	**8**	2	2	0	0
Fact Security	4	4	**0**	**3**	0	0	4	1
G4S	15	15	**2**	**2**	11	11	2	2
Indigo Park	3	3	**3**	**3**	0	0	0	0
Securitas	11	11	**6**	**6**	1	1	4	4
Seris Security	6	6	**2**	**2**	3	3	1	1
Société Parking Guillaume (Parkolux)	3	3	**1**	**2**	2	1	0	0
Vigicore	4	4	**4**	**2**	0	2	0	0
	68	**68**	**29**	**31**	**21**	**22**	**18**	**15**

Gruppe 5 - Privatschulen

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
AGEDOC	7	7	**7**	**3**	0	0	0	0
International School Luxembourg	6	6	**2**	**2**	4	4	0	0
LPEM	4	4	**4**	**4**	0	0	0	0
St. George's International School	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Ste. Marie Consolatrice Esch-sur-Alzette	3	3	**3**	**1**	0	0	0	1
	25	**25**	**21**	**15**	**4**	**4**	**0**	**1**

Gruppe 5 - Gebäudereinigung

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
ABSC	7	7	**4**	**4**	3	3	0	0
Best-Clean	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Dussmann Lavador	5	5	**5**	**0**	0	0	0	0
Dussmann Services	18	18	**10**	**10**	8	8	0	0
Ensch-Herzig	3	3	**3**	**1**	0	0	0	0
Express Services	7	7	**3**	**3**	4	4	0	0
Inno-Clean	10	10	**6**	**6**	4	4	0	0
ISS Facility Services	9	9	**5**	**5**	4	4	0	0
Nettoservice	15	15	**2**	**2**	13	13	0	0
ONET	10	10	**1**	**1**	9	9	0	0
Samsic	7	7	**1**	**1**	6	6	0	0
	92	**92**	**41**	**34**	**51**	**51**	**0**	**0**

Gruppe 5 - Werkstätten

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Autopolis	9	9	**2**	**2**	2	2	5	5
Etoile Garage Citroen	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Garage André Losch Porsche Zenter	3	3	**3**	**1**	0	0	0	2
Garage Bilia-Emond	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Garage Intini	1	1	**1**	**0**	0	0	0	0
Garage Losch Bereldange	5	5	**0**	**0**	0	0	5	5
Garage M. Losch	5	5	**3**	**3**	0	0	2	2
Garage Martin Losch Pétange	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Garage Pirsch	2	2	**2**	**1**	0	0	0	0
Garage Rodenbourg Peugeot	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
Grand Garage de Luxembourg (Toyota)	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Groupe Kontz	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Losch Truck, Van & Bus	4	4	**0**	**0**	3	2	1	2
Luxmotor	2	2	**0**	**0**	2	2	0	0
Renault RRG	6	6	**5**	**5**	1	1	0	0
	60	**60**	**37**	**33**	**10**	**9**	**13**	**16**

Gruppe 6 - Öffentlicher Dienst / Gemeinden

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Bascharage	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Beckerich	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Bertrange	2	2	**0**	**2**	2	0	0	0
Clervaux	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
Colmar-Berg	2	2	**1**	**0**	0	0	0	0
Diekirch	5	5	**2**	**2**	3	3	0	0
Differdange	9	9	**2**	**2**	7	7	0	0
Echternach	3	3	**3**	**2**	0	0	0	0
Ell	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
Esch-sur-Alzette	11	11	**1**	**1**	10	10	0	0
Esch-sur-Sûre	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Ettelbruck	4	4	1	1	1	0	2	0
Feulen	1	1	0	1	1	0	0	0
Grevenmacher	3	3	2	3	1	0	0	0
Hesperange	5	5	2	2	3	3	0	0
Hobscheid	1	1	1	1	0	0	0	0
Junglinster	2	2	1	1	0	0	1	1
Kehlen	2	2	2	2	0	0	0	0
Kopstal	2	2	2	2	0	0	0	0
Luxembourg	17	17	3	3	2	2	12	12
Mersch	3	3	3	2	0	0	0	1
Mertert	2	2	0	1	2	1	0	0
Mondercange	2	2	0	2	2	0	0	0
Mondorf	4	4	2	1	2	1	0	0
Niederanven	2	2	1	0	1	2	0	0
Parc Hosingen	1	1	1	0	0	0	0	1
Pétange	6	6	2	2	4	4	0	0
Préizerdall	1	1	1	1	0	0	0	0
Rambrouch	2	2	2	1	0	0	0	1
Redange	2	2	2	1	0	0	0	0
Remich	2	2	0	2	2	0	0	0
Sanem	9	9	1	1	8	8	0	0
Schengen	2	2	0	0	0	0	2	2
Schifflange	5	5	3	3	2	2	0	0
Strassen	3	3	2	0	1	3	0	0
Tandel	1	1	1	1	0	0	0	0
Walferdange	2	2	1	0	0	0	0	0
Wiltz	3	3	0	2	3	1	0	0
Wincrange	2	2	1	0	1	1	0	0
	134	**134**	**57**	**56**	**58**	**48**	**17**	**18**

Gruppe 6 - Öffentlicher Dienst / Andere

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Administration Bâtiments Publics	1	1	1	0	0	0	0	0
Administration Gouvernementale	8	8	5	5	3	3	0	0
CIGR Nordstad	2	2	0	0	0	0	2	2
CMCM	2	2	1	1	1	1	0	0
Ecole Européenne I	5	5	5	5	0	0	0	0
EEW Energy from Waste	2	2	0	1	2	1	0	0
LuxConnect	1	1	0	0	0	1	1	0
Lycée du Nord Wiltz	2	2	1	1	0	1	0	0
Lycée Hubert Clement	1	1	1	0	0	1	0	0
Lycée Technique du Centre	2	2	1	1	0	0	1	1
Michel Greco	6	6	6	6	0	0	0	0
Ponts & Chaussées	10	10	1	1	9	9	0	0
POST Luxembourg	16	16	6	6	3	3	7	7
POST Telecom S.A.	9	9	3	3	1	1	5	5
Réidener Schwemm	2	2	0	1	2	0	0	1
SEO	5	5	3	3	2	2	0	0
SES Engineering	6	6	1	1	3	3	2	2
SICA	2	2	2	2	0	0	0	0
SIDEN	4	4	1	1	1	2	2	0
SIDERO	3	3	0	2	0	0	2	0
SNCA	5	5	0	1	5	3	0	0
	94	**94**	**38**	**41**	**32**	**31**	**22**	**18**

Gruppe 7 - Gesundheit

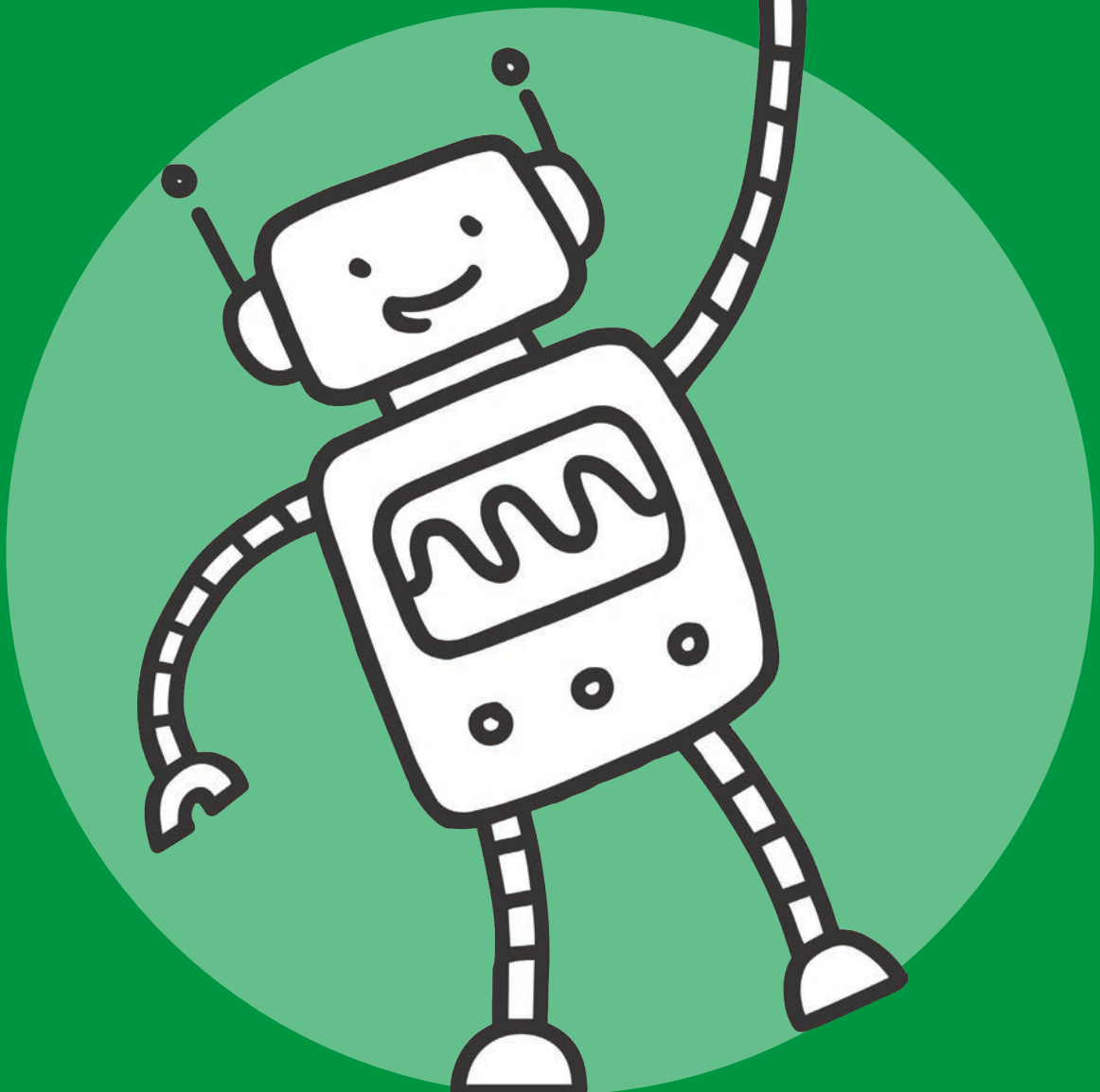
	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
CHEM	16	16	**3**	**3**	13	13	0	0
CHL	17	17	**3**	**3**	14	14	0	0
CHNP	10	10	**1**	**1**	9	9	0	0
Domaine Thermal Mondorf	7	7	**1**	**1**	5	5	1	1
Fondation Hôpitaux Robert Schuman	1	1	**1**	**0**	0	0	0	0
Hôpitaux Robert Schuman (CHK, Zitha, CSM)	17	17	**2**	**2**	15	15	0	0
INCCI	5	5	**3**	**3**	2	2	0	0
	73	**73**	**14**	**13**	**58**	**58**	**1**	**1**

Gruppe 7 - Pflege & Sozialpädagogik

	Zu wählende Mandate		Delegierte LCGB		Delegierte OGBL		Delegierte Andere	
Unternehmen	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**	**Effektiv**	**Ersatz**
Anne (Foyer Ste Elisabeth)	10	10	**4**	**0**	0	0	6	0
Caritas Accueil et Solidarité	4	4	**0**	**0**	4	4	0	0
CIGL Walferdange	2	2	**0**	**1**	0	0	2	0
Claire (Haaptman's Schlass Elisabeth)	9	9	**1**	**1**	8	8	0	0
co-labor 1	5	5	**2**	**2**	0	0	3	3
co-labor 2	1	1	**1**	**1**	0	0	0	0
COSP	2	2	**2**	**1**	0	0	0	0
Crèche Abeille	2	2	**1**	**2**	1	0	0	0
Crèche Kannerstuff	2	2	**1**	**0**	0	2	1	0
Crèche Kordall	1	1	**0**	**0**	0	0	1	1
Fondation Autisme Luxembourg	5	5	**5**	**0**	0	0	0	0
Forum pour l'Emploi	9	9	**8**	**0**	0	0	0	0
Hospices Civils de la Ville de Luxembourg	7	7	**5**	**5**	2	2	0	0
HPPA	10	10	**2**	**2**	8	8	0	0
Inter-Actions	6	6	**0**	**0**	0	0	6	6
Internat Jacques Brocquart	5	5	**1**	**1**	0	0	4	4
Kannerhaus Wooltz	5	5	**5**	**4**	0	0	0	0
Les Auberges de Jeunesse luxemb. (Maison Relais Larochette)	6	6	**0**	**0**	6	4	0	0
Les Jardins d'Alysea	5	5	**4**	**4**	0	0	1	1
Maison de Retraite Saint Joseph	5	5	**1**	**1**	4	4	0	0
Maison des Soins 'Op Lamp' (Wasserbillig)	5	5	**5**	**5**	0	0	0	0
Omega 90	3	3	**0**	**0**	1	0	2	3
ProActif	10	10	**10**	**10**	0	0	0	0
Résidence des Ardennes	5	5	**1**	**1**	1	1	3	3
Stëftung Hëllef Doheem	16	16	**6**	**6**	10	10	0	0
Stëmm vun der Strooss	2	2	**1**	**1**	0	0	1	1
Verbandskëscht	5	5	**0**	**0**	5	5	0	0
Zitha Senior Consdorf	2	2	**2**	**2**	0	0	0	0
	154	**154**	**68**	**50**	**50**	**48**	**30**	**22**

3

Der 1. Mai des LCGB: Gestern, heute und morgen



Der 1. Mai des LCGB: Gestern, heute und morgen

Die Erneuerung des LCGB in den vergangenen Jahren zeigt sich auch bei den 1. Mai-Feierlichkeiten, dem Internationalen Tag der Arbeit. Der 1. Mai, der seinen Ursprung in der Arbeiterbewegung des späten 19. Jahrhunderts hat und für seine Märsche und Demonstrationen bekannt ist, ist seit mehr als 100 Jahren ein Gedenktag an den Kampf der Gewerkschaften für die Stärkung der Rechte und Errungenschaften aller Arbeitenehmer.

Und heute? Die Digitalisierung schafft zwar neue Arbeitsplätze, birgt aber auch – und das leider allzu oft – die Gefahr prekärer Arbeitsbeziehungen und -bedingungen. Der Tag der Arbeit hat also nicht an Bedeutung verloren. Mehr denn je müssen die Arbeitnehmer auf die Herausforderungen von heute und morgen vorbereitet und sensibilisiert werden. Mehr denn je müssen die Rechte und Errungenschaften der Arbeitnehmer nicht nur geschützt, sondern vor allem an eine zunehmend digitale Welt angepasst werden.

Bis 2016 wurden die 1. Mai-Feierlichkeiten des LCGB mit einem Umzug aller Verbände, Strukturen, Bezirke, Lokalsektionen, Delegierten, Mitglieder und Militanten begangen, der mit einer politischen Rede des Nationalpräsidenten endete. Um dem 1. Mai neue Impulse zu geben und die Begeisterung für dessen Symbolik zu erhalten, hat der LCGB die Feierlichkeiten im Jahr 2017 neugestaltet und dem Zeitgeist des 21. Jahrhunderts angepasst.

Seitdem lädt der LCGB jedes Jahr zu einer stimmungsvollen Feier nach Remich ein, mit einem Unterhaltungsprogramm (mit z.B. Magiern, Orchestern, Jongleuren, Musikern, etc.) für die ganze Familie. In der gewerkschaftlichen Tradition verbleibend spricht LCGB-Nationalpräsident Patrick DURY in seiner jährlichen Rede über die aktuelle Situation im Großherzogtum und in ganz Europa und geht auf die Forderungen der Gewerkschaften nach einer gerechteren Arbeitswelt, die an die Belange der Arbeitnehmer – heute und morgen – angepasst ist, ein.

2013




















2014




















Keng weider Belaaschtung
fir de Privatsektor











2015


Heintz
Rentnerverband
LCGB


LCGB


LCGB


LCGB


LCGB


Fir eng Politik am strikten Interêt
vum Salarié
LCGB
LCGB


LCGB

2016




LCGB


LCGB


De Mënsch
am Mëttelpunkt
LCGB










LCGB-Santé, Soins et Socio-éducatif
Fir d'Valorisatioun vun de Gesondheets-
an edukative Beruffer !
LCGB
LCGB






LCGB
LCGB
LCGB
LCGB Sante, Soins
LCGB
d'Valorisatiou
an edukat

2017




Lenz






















Moselle
Valley
Brass
Band
Luxembourg
Moselle
Valley
Brass
Band
Luxembourg








2018
























2019








LCGB
HAUT ASS MUER.
AUJOURD'HUI, C'EST DEMAIN.




LCGB





















Der LCGB, unverzichtbarer Akteur auf nationaler Ebene

1. Lebenslanges Lernen
2. Existenzsicherung
3. Gestaltung der Arbeitszeit
4. Schutz des Arbeitnehmers vor den Risiken bei Krankheit
5. Sozialversicherung
6. Familienpolitik
7. Kaufkraft
8. Vorsitz des Wirtschafts- und Sozialrats (CES)
9. Nationale Strategie „Vision Zero“ Charta Arbeit & Behinderung



1. Lebenslanges Lernen

Ausbildung und Beschäftigung sind heutzutage eng miteinander verbunden, wobei das eine immer mehr zur Voraussetzung für das andere wird. Darüber hinaus sind junge Menschen ein wichtiges Kapital und von großem Wert für den luxemburgischen Arbeitsmarkt. Umso wichtiger ist es für den LCGB, sich für eine gute Erstausbildung der jüngeren Generation einzusetzen - eine Investition in eine positive Zukunft Luxemburgs und ein langfristiger Mehrwert für die luxemburgische Wirtschaft. Weiterbildungen müssen an die Herausforderungen der Digitalisierung angepasst werden, insbesondere durch die Einführung eines Rechts der Arbeitnehmer auf Weiterbildung.

Erstausbildung

Eine gute Ausbildung ist Voraussetzung für einen guten Start ins Berufsleben und erhöht die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitssuchenden. Der LCGB sieht daher die Notwendigkeit einer Bildungspolitik, die jedem Jugendlichen einen Schulabschluss ermöglicht, der diesem eine qualitativ hochwertige Ausbildung sicherstellt und einen guten Start ins Berufsleben garantiert.

Praktikum

Obwohl der Arbeitsminister 2015 im CPTE noch eine dreiparteiliche Debatte führte, entschied er sich dann doch für die Ausarbeitung eines Gesetzentwurfs ohne Beteiligung der Sozialpartner. Für den LCGB war der Gesetzentwurf unzureichend, da er kein allgemeines Vergütungssystem für die unterschiedlichen Praktikumsformen vorsah. 2019 änderte der neue Arbeitsminister den Gesetzentwurf und integrierte eine gesetzliche Mindestvergütung für die verschiedenen Praktika, sobald sie eine Dauer von 4 Wochen überschreiten. Nach wie vor fehlt aber ein Rechtsrahmen, der es den Praktikanten ermöglicht, während des gesamten Praktikumszeitraums der Rentenversicherung beizutreten, so dass das Praktikum als tatsächliche Arbeitszeit angerechnet und bei der Berechnung der Rentenbeitragsjahre berücksichtigt würde.

Studienbeihilfen

Trotz mehreren Reformen des Studienbeihilfegesetzes seit 2010, bleibt der LCGB bei seiner Forderung nach einer Erhöhung des Grundbetrags und seiner Kritik an den restriktiven Bedingungen für die Gewährung der Mobilitätsbeihilfe. Angesichts des immer späteren Berufseintritts junger Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt fordert der LCGB, dass die Studienjahre als Beitragszeit für die Rentenversicherung berücksichtigt werden.

Weiterbildung

Weiterbildung ist ein wirksames Mittel zur Sicherung der Beschäftigung und zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, denn sie ermöglicht es den Arbeitnehmern, ihre Qualifikationen auf dem neuesten Stand zu halten, den Arbeitslosen, die notwendigen Fähigkeiten für den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu erwerben oder sich auf ein neues Fachgebiet vorzubereiten, und den jungen Arbeitnehmern, ihre Karriere mittel- oder langfristig voranzutreiben. Für den LCGB ist die Weiterbildung daher ein unverzichtbares Instrument, um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter während ihres gesamten Arbeitslebens zu gewährleisten. Der Arbeitsmarkt stellt immer höhere Anforderungen an Qualifikationen und Fähigkeiten. Daher ist es für den Arbeitnehmer unerlässlich, auf dem Laufenden zu bleiben und sein Wissen zu vertiefen, um in einer sich ständig verändernden Welt zu bestehen.

Luxembourg Digital Skills Bridge (LDSB)

Das im Mai 2018 gestartete Pilotprojekt Luxembourg Digital Skills Bridge (LDSB) soll die Auswirkungen des technologischen Wandels auf Qualifikation und Beschäftigung erfassen. Die „LDSB“ bietet betroffenen Arbeitnehmern die Möglichkeit, durch Training und individuelle Betreuung neue Fähigkeiten zu entwickeln. Die „LDSB“ soll Lösungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen und beruflichen Laufbahnen im Rahmen der Digitalisierung bieten. Für den LCGB ist der präventive Ansatz der „LDSB“ ein erster Schritt in Richtung des seit Jahren geforderten Existenzsicherungsmodells.



29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm, das im Kapitel „Chancengleichheit und Gleichbehandlung" die Forderungen des LCGB an die Aus- und Weiterbildung enthält.



5. März 2015
Der CPTE befasst sich in einer Sitzung ausschließlich mit dem Thema Weiterbildung.



21. September 2015
Die unterschiedlichen Positionen der Sozialpartner zur Aus- und Weiterbildung werden im CPTE diskutiert.



11. Januar 2016
Der LCGB richtet ein Schreiben an den Arbeitsminister mit einem detaillierten Standpunkt des LCGB zu den verschiedenen im Rahmen des CPTE diskutierten Themen, einschließlich Ausbildung, Lehre und Praktika.

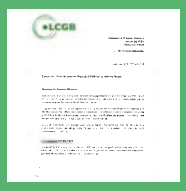


20. Juni 2016
In einem Gespräch mit dem beigeordneten Minister für Hochschulwesen stellt der LCGB eine Reihe von spezifischen Forderungen zum Studienbeihilfegesetz.

11. Februar 2015
Im Rahmen des Ständigen Ausschusses für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) findet ein Austausch der Sozialpartner mit dem Arbeitsminister und dem Minister für Bildung über Praktika statt.



17. März 2015
Der LCGB übermittelt seine schriftliche Stellungnahme zu Berufsausbildung und Praktika an den Arbeitsminister.



23. Oktober 2015
Der Arbeitsminister legt dem CPTE einen Bericht über die Aus- und Weiterbildung zur Beratung vor.



12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zu verschiedenen aktuellen politischen Themen, darunter Ausbildung und Praktika.



2. Oktober 2017
Im Rahmen des CPTE diskutieren die Sozialpartner das Pilotprojekt „Luxembourg Digital Skills Bridge" (LDSB), das Unternehmen und Arbeitnehmer besser auf den digitalen Wandel vorbereiten soll.





9. Oktober 2017
In einem Schreiben an den Arbeitsminister nimmt der LCGB Stellung zur Umsetzung der „LDSB".

4. Mai 2018
Offizieller Start des Pilotprojekts „LDSB" mit direkter Beteiligung des LCGB unter der Leitung des Konjunkturausschusses.



14. Februar 2019
Auf einer Pressekonferenz stellt der LCGB sein Aktionsprogramm „Diggi Pack" für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 vor, in dem der LCGB ein wahres Recht auf Weiterbildung fordert.

5. Februar 2018
Der CPTE beschließt den Start des Pilotprojekts „LDSB" und 2019 eine Bilanz zu ziehen, um über weitere Maßnahmen zu entscheiden.

25. Oktober 2018
Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung legt der LCGB schriftlich seine Forderungen zu Ausbildung, Praktika und Studienbeihilfen vor.





2. Existenzsicherung

Der LCGB verteidigt den Grundsatz, dass aufgrund fehlender Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor spezifische Maßnahmen zur Gewährleistung einer gewissen Stabilität im Arbeitsleben ergriffen werden müssen.

Das „CDR"-Modell des LCGB

Der LCGB fordert ein Modell zur Arbeitsplatzsicherung durch die Schaffung von Strukturen zur Verwaltung des Personalüberhangs vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) anderer Wirtschaftsbereiche, um Menschen, die Opfer einer Kündigung geworden sind, zu betreuen.

Diese „CDR"-Strukturen sollten über die folgenden Mittel verfügen (in absteigender Priorität aufgelistet):

- Weiterbildungen, um den Transfer von einem Bereich zum anderen zu ermöglichen;
- Arbeitnehmerüberlassung oder gemeinnützige Arbeiten;
- Platzierung in einer Beschäftigungsinitiative;
- Stärkung der Sozial- und Solidarwirtschaft, um neue über die Beschäftigungsinitiativen hinausgehende Maßnahmen zu ermöglichen.

Angesichts der Digitalisierung und ihre potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer wurde das „CDR"-Modell des LCGB ergänzt mit der Aufgabe, den Übergang zur Digitalisierung, insbesondere im Bereich der notwendigen Weiterqualifizierungen und Schulungen, zu betreuen.

Gesetzlicher Kündigungsschutz

Der Arbeitsplatzverlust ist weiterhin eines der größten Risiken der Arbeitnehmer des Privatsektors, und Luxemburg wird neu denken müssen, um die Sicherung der Existenzen zu gewährleisten. Um das Risiko der Arbeitslosigkeit so weit wie möglich zu reduzieren, sind die Forderungen des LCGB auf 3 Schwerpunkte ausgerichtet:

- stärkerer gesetzlicher Kündigungsschutz;
- eine Stärkung der Arbeitnehmerrechte im Rahmen von Sozialplänen;
- eine schützendere soziale Komponente im Konkursrecht.

Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit (mehr als 12 Monate) sollte durch eine Überarbeitung der Arbeitslosenunterstützung mit einer Erhöhung und einer Verlängerung des Arbeitslosengeldes, vorzugsweise bis zur Wiedereingliederung in eine stabile Beschäftigung, angegangen werden.

Hinsichtlich der Jugendarbeitslosigkeit fordert der LCGB weiterhin die Einführung eines neuen Berufseinführungsvertrages (CIE), der ausschließlich gering qualifizierten Jugendlichen den Zugang zu unbefristeten Arbeitsverträgen (CDI) ermöglichen soll.

Die Rückkehr in den Arbeitsmarkt sollte ohne Lohnausfall erfolgen. Daher hat sich der LCGB gegen die jüngste Reform der Wiedereingliederungshilfe ausgesprochen und fordert weiterhin eine Überarbeitung der neuen Regelungen, damit die Altersgrenze von 45 Jahren + und die Begrenzung der gesetzlichen Garantie von 48 Monate Wiedereingliederungshilfe aufgehoben werden.



28. November 2014
Bilaterale Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften für die Beibehaltung der Dauer der Wiedereingliederungshilfe von 48 Monaten und von 90% des bisherigen Entgelts (nicht höher als 50% des vom Arbeitgeber gezahlten Entgelts).

29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm mit einem Kapitel speziell zum Thema „Existenzsicherung".





3. Februar 2015
Bei einem Treffen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern fordert der LCGB einen neuen Berufseinführungsvertrag (CIE) für gering qualifizierte Jugendliche.



21. September 2015
Auf einer Sitzung des CPTE erinnert der LCGB an seine Forderungen nach neuen Initiativen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.



12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zu mehreren aktuellen politischen Themen, darunter die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Reform der Wiedereingliederungshilfe.



15. Februar 2016
Sitzung einer Arbeitsgruppe des CPTE, die sich speziell mit der Reform des Insolvenzrechts befasst.



25. Februar 2016
Bilaterales Treffen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften: Der LCGB erinnert an seine Forderungen im Kampf gegen Arbeitslosigkeit und zur Wiedereingliederungshilfe.

27. März 2015
Der LCGB unterbreitet dem Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) seine Überlegungen zu einem „präventiven Ansatz für den Beschäftigungsfonds".



11. Januar 2016
Der LCGB richtet ein Schreiben an den Arbeitsminister mit seinem detaillierten Standpunkt zu verschiedenen im CPTE diskutierten Themen, unter anderem zu den Arbeitsplatzerhaltungsplänen, Insolvenzrecht und Kündigungsschutz.



3. Februar 2016
Auf einer Pressekonferenz erinnert der LCGB an seine Forderungen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zu einer sozialen Komponente des Insolvenzrechts.



19. Februar 2016
Der LCGB unterbreitet dem Arbeitsminister schriftlich eine Zusammenfassung der notwendigen gesetzlichen Verbesserungen zum Gesetzentwurf der Reform des Insolvenzrechts.



28. Oktober 2016
Einreichung des Gesetzentwurfs 7086 zur Änderung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die vollständige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über die Wiedereingliederungshilfe.







14. Februar 2019

Auf einer Pressekonferenz stellt der LCGB sein Aktionsprogramm „Diggi Pack“ für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 vor mit mehreren Vorschlägen zur Sicherung der beruflichen Laufbahn angesichts der Digitalisierung.



25. Juni 2018

Großdemonstration des LCGB gegen jegliche Einsparungen zum Nachteil kranker Arbeitnehmer und pflegebedürftiger Personen. Der LCGB prangert auch die unsoziale Politik des Arbeitsministers hinsichtlich der beruflichen Wiedereingliederung an.



19. September 2017

Mit einer Pressekonferenz startet der LCGB seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors“. Zu den Forderungen gehören der Aufruf nach einem wirksameren Kampf gegen Arbeitslosigkeit und der Vorwurf, dass die Reform der Wiedereingliederungshilfe Haushaltseinsparungen dient.



16. November 2016

Der Standpunkt des LCGB zur Reform der Wiedereingliederungshilfe findet sich in der Stellungnahme der CSL zum Gesetzentwurf 7086 zur Änderung des Arbeitsgesetzes über die vollständige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Wiedereingliederungshilfe wieder.

25. Oktober 2018

Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung: Der LCGB fordert dringend eine Korrektur der verschlechterten Wiedereingliederungshilfe und die Stärkung der Arbeitnehmerrechte in Bezug auf Arbeitslosigkeit, Arbeitsplatzerhaltung sowie bei Sozialplänen und Insolvenzen.



14. März 2018

Anlässlich der Abstimmung über den Gesetzentwurf 7086 zur Änderung des Arbeitsgesetzes über die vollständige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Wiedereingliederungshilfe erinnert der LCGB daran, dass dies eine Verschlechterung der Arbeitnehmerrechte darstellt.



2. März 2017

Auf einer LCGB-Pressekonferenz zum Thema „Beschäftigung & Arbeit: Reformen mit bitterem Nachgeschmack!“, unterstreicht der LCGB seine Forderungen zur Wiedereingliederungshilfe.



3. Gestaltung der Arbeitszeit

In einer sich ständig verändernden und schnelllebigen Welt wird Zeit zu einem kostbaren Gut. Die heutige Arbeitswelt macht die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben immer schwieriger. Deshalb sollten Arbeitnehmer eine größere Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit erhalten.

Arbeitszeitorganisation

Die Überarbeitung des Rechtsrahmens für die Arbeitszeitorganisation war eines der Hauptthemen, das 2015-2016 vom Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (Comité permanent du Travail et de l'Emploi - CPTE) diskutiert wurde. Der LCGB bleibt bei dem Grundsatz der Mitbestimmung bei der Arbeitszeitorganisation in Unternehmen und fordert eine Neudefinition von Überstunden. Da keine Einigung zwischen den Sozialpartnern erzielt wurde, reicht das neue Gesetz in vielen Punkten, wie der Festlegung und Änderung des Referenzzeitraums und des Arbeitsorganisationsplans (POT), nach wie vor nicht aus. Für den LCGB sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Arbeitszeitorganisation für die Arbeitnehmer flexibler zu gestalten, damit sie Privat- und Berufsleben besser vereinbaren können.

Die Einführung eines 26. gesetzlichen Urlaubstages zum 1. Januar 2019 war ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber die Debatte darf damit nicht enden. Der LCGB legt in seinem Aktionsprogramm „Diggi Pack" den Schwerpunkt auf die Entwicklung neuer Modelle zur Arbeitszeitorganisation, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter berücksichtigen. Der LCGB ist der Ansicht, dass insbesondere die Produktivitätssteigerungen durch Digitalisierung genutzt werden sollten, um die Arbeitszeit der Arbeitnehmer zu reduzieren.

Zeitsparkonto

Seit der Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialrats (CSE) im Jahr 2004 zum Thema Zeitsparkonten war die gesetzliche Umsetzung eines solchen Systems Gegenstand vieler Diskussionen zwischen den Sozialpartnern. Trotz mehrerer Versuche der Regierung, Gesetze dahingehend zu erlassen, wurden seit mehr als einem Jahrzehnt keine Fortschritte erzielt. Während bei den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern kein Kompromiss gefunden werden konnte, wurden Zeitsparkonten am 1. Oktober 2018 im Öffentlichen Dienst eingeführt. Seitdem fordert der LCGB die Gleichbehandlung von privatem und öffentlichem Sektor.

Obwohl das Gesetz über Zeitsparkonten sich am Öffentlichen Dienst orientieren sollte, sind die Bestimmungen für den Privatsektor wesentlich ungünstiger. Lediglich Arbeitnehmer, deren Kollektivvertrag ausdrücklich ein Zeitsparkonto vorsieht und deren Dienstalter im Unternehmen mehr als 2 Jahre beträgt, können in den Genuss dieser neuen Regelung kommen. Zudem ist die Übertragung eines Zeitsparkontos von einem Unternehmen auf ein anderes derzeit nur für den Fall des Konkurses gesichert. Daher setzt sich der LCGB weiterhin für das Recht für jeden Arbeitnehmer im Privatsektor auf ein Zeitsparkonto ein.

Vorruhestand

Seitdem im Herbst 2012 angekündigt wurde, den Solidaritätsvorruhestand abzuschaffen, wehrt sich der LCGB gegen diese Regierungspolitik, die ein bewährtes Kriseninstrument aus Budgetgründen opfert. Der LCGB stimmte dieser Maßnahme erst zu, als sich die Regierung 2014 im Gegenzug dazu verpflichtete, die Altersteilzeit und den Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter zu verbessern. Doch bei den Konsultationen mit den Sozialpartnern wurde der LCGB mit neuen restriktiven Kriterien konfrontiert, wie beispielsweise die Bedingung einer fünfjährigen Betriebszugehörigkeit, um die Vorteile der Vorruhestandsregelungen zu nutzen. Trotz der ansonsten günstigeren Bestimmungen für die Altersteilzeit und den Vorruhestand für Schicht- und Nachtarbeiter ist der LCGB mit der Reform nicht zufrieden und fordert weiterhin eine Reihe weiterer Verbesserungen.

Schrittweiser Renteneintritt

Auf Druck der Gewerkschaften hat sich die Regierung im November 2014 schriftlich verpflichtet, ein System für den schrittweisen Renteneintritt im Privatsektor einzuführen, ähnlich den bestehenden Regelungen für den Öffentlichen Dienst. Obwohl der Gesetzentwurf für die erste Jahreshälfte 2015 geplant war und trotz des Meinungsaustauschs innerhalb des CPTE, bleibt diese Zusage der Regierung nach fünf Jahren weiterhin offen. Für den LCGB wird es dringend Zeit zu handeln. Ziel ist es nicht nur, die Arbeitnehmer des Privatsektors mit Staatsbeamten gleichzustellen, sondern auch den Renteneintritt im Rahmen der Digitalisierung flexibler zu gestalten.



28. November 2014
Das bilaterale Abkommen zwischen Regierung und Gewerkschaften sieht eine Verbesserung der Altersteilzeit, die Beibehaltung des Solidaritätsvorruhestand in Kollektivverträgen und die Einführung von Altersteilzeit mit Teilzeitarbeit vor.

29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm mit einer Reihe von Forderungen des LCGB in Bezug auf die verschiedenen Formen des Vorruhestands.





2. April 2015
Im Rahmen des CPTE erörtern die Sozialpartner die Rechtsvorschriften zur Arbeitszeitorganisation, insbesondere den Referenzzeitraum und die Arbeitsorganisationspläne (POT) sowie die Einführung von Zeitsparkonten.

26. März 2015
Der Arbeitsminister unterbreitet den Sozialpartnern im Rahmen eines Treffens des CPTE einen Vorschlag zur Reform der Vorruhestandsregelung.





27. Juli 2015
Der LCGB übermittelt seine schriftliche Stellungnahme zur Reform des Vorruhestands an den Arbeitsminister.

21. September 2015
Die Positionen der Sozialpartner zur Arbeitszeitorganisation, zum Recht auf Teilzeit, zu Zeitsparkonten und zur Reform des Vorruhestands werden im CPTE diskutiert.





23. September 2015
Im CPTE beginnen die Diskussionen auf der Grundlage einer Stellungnahme des Arbeitsministeriums über den Referenzzeitraum, den POT, flexible Arbeitszeiten und das Recht auf Teilzeit.

5. November 2015
Der CPTE intensiviert seine Debatten über die Stellungnahme des Arbeitsministeriums zur Arbeitszeitorganisation.

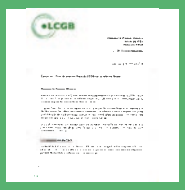




30. November 2015
Der Arbeitsminister legt dem CPTE ein neues Arbeitsdokument über die Arbeitszeitorganisation vor.

11. Januar 2016
Schreiben des LCGB an den Arbeitsminister mit detailliertem Standpunkt zur legalen Änderung des Referenzzeitraums, des POTs, der Gleitzeit und der Definition von Überstunden. Der LCGB erinnert an seine Forderung auf ein gesetzliches Recht auf Teilzeitarbeit.





12. Januar 2016
In einem Brief an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zu mehreren aktuellen politischen Themen, darunter die Arbeitszeitorganisation.



22. Januar 2016
Der LCGB übermittelt dem Arbeitsminister ein vollständiges Positionspapier zur Arbeitszeitorganisation.



3. Februar 2016
Auf einer Pressekonferenz erinnert der LCGB an seine Forderungen hinsichtlich der Reform des Vorruhestands.



21. März 2016
Trotz des zwischen dem LCGB und der UEL erzielten Kompromisses über die Arbeitszeitorganisation durch Mitbestimmung in den Unternehmen sind die Gespräche des CPTE über die Gesetzesreform der Arbeitszeitorganisation gescheitert.



16. Juli 2016
Einbringung des Gesetzentwurfs 7016 über die Arbeitszeitorganisation in die Abgeordnetenkammer.

20. Januar 2016
Im Rahmen des CPTE diskutieren die Sozialpartner ihre schriftlichen Positionen zur Arbeitszeitorganisation.



26. Januar 2016
Nach Gesprächen im CPTE über die Arbeitszeitorganisation treffen sich die „Union des Entreprises Luxembourgeoises" (UEL) und die Gewerkschaften im Rahmen eines interprofessionellen Sozialdialogs, um sich auf die Einführung von Zeitsparkonten zu einigen.

18. Februar 2016
Der CPTE diskutiert einen Gesetzentwurf zur Reform der Arbeitszeitorganisation.



24. Juni 2016
In seinem Leitartikel im „Soziale Fortschrëtt" Nr. 2/2016 stellt der LCGB-Nationalpräsident fest, dass die Reform des PAN-Gesetzes eine verpasste Chance für die Arbeitnehmer darstellt.



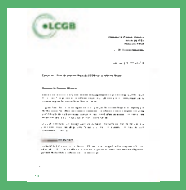
20. September 2016
Im Rahmen eines interprofessionellen Sozialdialogs legt der LCGB seinen Standpunkt zu Zeitsparkonten dar.



7. Mai 2018
Im Rahmen des CPTE vereinbaren die Sozialpartner einen Kompromiss für die Einführung von Zeitsparkonten im Privatsektor.



23. November 2017
Nach den gescheiterten Verhandlungen über die Umsetzung von Zeitsparkonten für den Privatsektor teilt der LCGB dem Arbeitsminister seine detaillierte Position mit.



3. Oktober 2017
Der LCGB übermittelt der UEL schriftlich seine Forderung, Zeitsparkonten, wie im Öffentlichen Dienst vorgesehenen, auch im Privatsektor umzusetzen. Der Arbeitsminister erhält zeitgleich eine Kopie des Briefes.



2. August 2017
Einreichung des Gesetzentwurfs 7171 zur Festlegung der Bedingungen für Zeitsparkonten im Öffentlichen Dienst.



25. November 2016
Die Sozialpartner vertiefen ihre Gespräche über Zeitsparkonten im Rahmen eines interprofessionellen Sozialdialogs.



11. Dezember 2017
In einem Gespräch mit dem Arbeitsminister erläutert der LCGB ausführlich seine Position zu Zeitsparkonten.



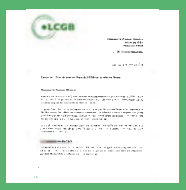
17. November 2017
Die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern über Zeitsparkonten für den Privatsektor sind gescheitert.



19. September 2017
Der LCGB startet mit einer Pressekonferenz seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors“. Zu den Forderungen des LCGB gehört auch die Reform des Vorruhestands.



20. Juni 2017
Die Gewerkschaften übermitteln der UEL eine Liste von Punkten hinsichtlich Zeitsparkonten, die im Rahmen eines nationalen/interprofessionellen Abkommens und/oder eines Kollektivvertrags aufgenommen werden sollen.



12. Oktober 2016
Die Stellungnahme der CSL über den Gesetzentwurf 7016 über die Arbeitszeitorganisation enthält eine Reihe von Feststellungen und Forderungen des LCGB.





18. Juni 2018
Einbringung des Gesetzentwurfs 7324 in die Abgeordnetenkammer zur Einführung von Zeitsparkonten für den Privatsektor.



27. November 2018
Die Stellungnahme der CSL über den Gesetzentwurf 7324 zur Einführung von Zeitsparkonten für den Privatsektor enthält eine Reihe von Feststellungen des LCGB.



18. Januar 2019
Der LCGB übermittelt dem Arbeitsminister schriftlich eine Zusammenfassung seiner Forderungen an die Arbeitszeitgestaltung.

25. Oktober 2018
Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung legt der LCGB schriftlich alle Forderungen zur Anpassung der Arbeitszeit vor.



17. Januar 2019
In einem Gespräch mit dem Arbeitsminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zur Arbeitszeitorganisation im Hinblick auf eine größere Flexibilität der Arbeitnehmer.



14. Februar 2019
Im Rahmen einer Pressekonferenz stellt der LCGB sein Aktionsprogramm „Diggi Pack“ für eine menschliche Gestaltung der Arbeit 4.0 vor, in dem der LCGB zahlreiche Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitszeit an die Digitalisierung fordert.





4. Schutz des Arbeitnehmers vor den Risiken bei Krankheit

Der LCGB ist der Auffassung, dass Luxemburg den Rechtsschutz der Arbeitnehmer des Privatsektors vor den existenziellen Risiken, die eine Krankheit verursachen kann, modernisieren und stärken muss.

Zudem kann das Problem der 52/78 Krankheitswochen und die Umwandlung der therapeutischen Teilzeitbeschäftigung in die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen nicht von der beruflichen Wiedereingliederung und den Prozeduren bei Arbeitsunfähigkeit und Unfähigkeit zur Ausübung der letzten Arbeit getrennt werden.

52/78 Krankheitswochen

Seit Jahren setzt sich der LCGB für eine Lösung des Problems der Arbeitnehmer des Privatsektors ein, die nach 52/78 Krankheitswochen innerhalb eines Zeitraums von 104 Wochen ihren Anspruch auf CNS-Leistungen und gemäß eines in Artikel L.125-4 des Arbeitsgesetzes implementierten Mechanismus auch ihre Beschäftigung verlieren.

Dieses Problem betrifft fast ausschließlich schwerkranke Menschen, die über lange und ununterbrochene Zeiträume arbeitsunfähig waren. Diese sind keineswegs Drückeberger, wie so Mancher uns weismachen möchte, sondern leiden unter einem schlechten gesundheitlichen Zustand und sind in der Regel nicht mehr in der Lage, auf die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen zu reagieren.

Trotz einer Verpflichtung der Regierung, die diese im Rahmen einer mit den Gewerkschaften unterzeichneten Vereinbarung am 28. November 2014 eingegangen ist, die 52-Wochen Problematik ein für alle Mal zu lösen, kam es erst nach 3 Jahren zu einer „Pseudolösung“, die eher ein verwaltungstechnischer Kunstgriff war. Diese Pseudolösung erblickte jedoch nie das Licht der Welt und der Minister für soziale Sicherheit schloss die Akte mit einer einfachen Verlängerung der gesetzlichen Grenze von 52 auf 78 Krankheitswochen über einen Zeitraum von 104 Wochen.

Da sich damit die automatische Aufkündigung des Arbeitsvertrags von Arbeitnehmern des Privatsektors um 26 Wochen auf 78 Wochen verlängert, ist dies sicherlich eine Verbesserung gegenüber früheren Regelungen, doch bleibt für den LCGB das grundsätzliche Problem weiterhin bestehen, da ein schwerkranker Arbeitnehmer am Ende der 78 Krankheitswochen automatisch seinen Arbeitsvertrag gekündigt bekommt und somit aufgrund eines rechtlichen Mechanismus, der nur als soziales Fallbeil bezeichnet werden kann, in eine prekäre Lage gerät.

Der LCGB hält an seiner Forderung fest, jegliche gesetzliche Krankheitsgrenze für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft zu beseitigen und ein Schutzsystem ähnlich dem öffentlichen Dienst einzurichten.

Therapeutische Teilzeitbeschäftigung / Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit

Da eine Rechtsgrundlage für die therapeutische Teilzeitbeschäftigung fehlte, hatte der LCGB grundsätzlich keine Einwände gegen den Vorschlag des Ministers für soziale Sicherheit, die therapeutische Teilzeitbeschäftigung durch eine „Schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen“ unter Beibehaltung eines finanziellen Ausgleichs zu ersetzen.

Ursprünglich als „Lösung“ für das Problem der 52 Krankheitswochen dargestellt, bestand der LCGB darauf, dass die therapeutische Teilzeitbeschäftigung von der Diskussion über die gesetzliche Begrenzung des Krankengeldes getrennt wird.

Der LCGB hat demnach ein kohärentes System ohne Rechtsunsicherheiten gefordert. Zu den wichtigsten Punkten, die vom LCGB angesprochen wurden, gehörten:

- Kündigungsschutz während der gesamten schrittweisen Arbeitsaufnahme;
- die Koordinierung der verschiedenen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen - eine unabdingbare Voraussetzung für die Inanspruchnahme der schrittweisen Arbeitsaufnahme;
- Rechtsfragen bei einer möglichen Unterbrechung der Maßnahme durch einen Arbeitsunfall oder eine Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer anderen Krankheit (z.B. Grippe) als derjenigen, die zur schrittweisen Arbeitsaufnahme geführt hat;
- die praktische Umsetzung der Flexibilität bei der Wiederaufnahme der Arbeit, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer nicht gezwungen ist, während der therapeutischen Maßnahme ein gewisses Arbeitspensum zu erbringen.

Auch nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2019 gibt es noch keine klare Antwort, ob die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen als Rückkehr ins Berufsleben im Sinne des Arbeitsgesetzes anzusehen ist. Da die Arbeitsmedizin vollständig bei diesem Verfahren außen vor gelassen wird, muss hinterfragt werden, ob ein vollständig arbeits-

unfähig geschriebener Arbeitnehmer überhaupt teilweise seine Arbeit wieder aufnehmen kann.

Neben diesen ungelösten Fragen erreichen die Begünstigten durch die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit aus therapeutischen Gründen schneller die 78 Krankheitswochen als durch die frühere therapeutische Teilzeitarbeit.

Der LCGB lehnt den Grundsatz ab, dass jeder Tag der schrittweisen Arbeitsaufnahme bei der Berechnung der 78-Wochen-Grenze als ganzer Tag zählt, unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Der LCGB fordert eine rasche Überprüfung, ob weitere Gesetzesanpassungen erforderlich sind.

Volle Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Seit der Einführung des Einheitsstatuts im Jahr 2009 stellt sich für Schichtarbeiter und Arbeitnehmer, die regelmäßig Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit leisten, die Frage nach der Höhe der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit.

Einige Arbeitgeber, vor allem aus Industrie und Handel, weigerten sich systematisch, den Arbeitnehmern bei attestierter Arbeitsunfähigkeit die Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit zu zahlen, was zu einem erheblichen Lohnausfall führte.

Dank des unermüdlichen Engagements des LCGB und insbesondere durch zahlreiche Gerichtsverfahren, die im Juli 2013 mit einer Entscheidung des Revisionsgerichts endeten, trat am 15. April 2018 ein neues Gesetz über die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Kraft.

Arbeitsunfähigkeit und ungeeignet für die letzte Beschäftigung

Der LCGB hat wiederholt auf die Lösung der existenziellen Probleme von Arbeitnehmern bestanden, die vom kontrollärztlichen Dienst der Sozialversicherung (CMSS) für arbeitsfähig, aber vom Arbeitsmediziner für ungeeignet für die letzte Beschäftigung erklärt wurden.

Sobald der CMSS einen Arbeitnehmer für arbeitsfähig erklärt, stellt die Nationale Gesundheitskasse (CNS) die finanziellen Leistungen ein. War der Versicherte mehr als sechs Wochen krankgeschrieben, muss eine ärztliche Untersuchung durch den Arbeitsmediziner erfolgen, um die Fähigkeit zur Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers zu bestätigen.

Erklärt der Arbeitsmediziner den Versicherten als ungeeignet seiner letzten Beschäftigung nachzugehen und kann der Arbeitsposten nicht angepasst werden, befindet sich der betreffende Arbeitnehmer in einer prekären Situation ohne jegliches Einkommen. Aufgrund der Stellungnahmen des CMSS und des Arbeitsmediziners, erhält der Arbeitnehmer weder finanzielle Leistungen aufgrund von Krankheit noch kann er an seinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Aufgrund der seit dem 1. Januar 2016 gültigen Gesetzesreform zur beruflichen Wiedereingliederung ist eine Berufung gegen die Entscheidung des Arbeitsmediziners nicht mehr möglich. Es bleibt nur eine Berufung gegen die Einstellung der finanziellen Leistungen der CNS beim Schiedsgericht der Sozialversicherung. Während der durchschnittlichen Berufungsdauer von mindestens 6 Monaten befindet sich der Betreffende in einer unhaltbaren Situation, die seine Existenz und die seiner Familie bedroht.

Um kohärente rechtliche Maßnahmen ohne Rechtsunsicherheit für die betroffenen Mitarbeiter umzusetzen, fordert der LCGB seit 2016 die Einrichtung eines globalen Systems zur Wiedereingliederung nach Langzeiterkrankung und die Klärung der Aufgaben von CMSS und Arbeitsmedizin, um widersprüchliche Meinungen zu vermeiden.

Berufliche Wiedereingliederung

Das luxemburgische Recht ermöglicht Arbeitnehmern, die aufgrund längerer Krankheit, Behinderung oder Gebrechen, ohne als behindert anerkannt zu sein, ihre letzte Arbeit nicht ausführen können, eine interne oder externe berufliche Wiedereingliederung. Die Wiedereingliederung dient somit der beruflichen Reintegration.

Obschon das Gesetz zur beruflichen Wiedereingliederung von Anfang an viele existenzielle Probleme mit sich gebracht hat, hat die Reform 2016 erneut Unsicherheiten für die betroffenen Arbeitnehmer geschaffen, einschließlich:

- im Falle einer internen Wiedereingliederung muss der betreffende Arbeitnehmer in der Regel zwischen 3 und 4 Monate auf die erste Ausgleichszahlung warten;
- die Arbeitnehmer in der internen Wiedereingliederung erleiden zudem Einbußen beim Nettomonatseinkommen, da sie zwei Steuerkarten benötigen (eine für das vom Arbeitgeber gezahlte reduzierte Gehalt, die andere für den von der ADEM gezahlten Zuschlag);
- wiedereingegliederte Arbeitnehmer erhalten während der Wiedereingliederung keine Gehaltserhöhungen (z.B. wird ein kollektivvertraglich ausgehandelter Bonus nicht angewendet, da die Ausgleichszahlung auf der Einkommenssituation zum Zeitpunkt der Wiedereingliederung basiert);
- Arbeitnehmer in der internen Wiedereingliederung müssen bei der Inanspruchnahme des Elternurlaubs Einkommensverluste hinnehmen, da die ADEM ihre Zuschlagszahlungen während des Elternurlaubs einstellt;
- Arbeitnehmer in einer externen Wiedereingliederung nach der alten Gesetzgebung, die wieder für fähig für ihre letzte Position erklärt werden, verlieren nach einem Jahr den Anspruch auf das Wartegeld.

Das im Mai 2018 eingeführte Gesetz 7309 über die berufliche Wiedereingliederung bringt eine Reihe von Verbesserungen, aber einige entscheidende Probleme bleiben ungelöst.

Aus diesem Grund und angesichts der formellen Einwände des Staatsrats gegen die neuen Bestimmungen der Wiedereingliederung empfiehlt der LCGB mehrere Anpassungen, insbesondere das Recht des Arbeitnehmers auf Zahlung seines vollen Gehalts durch den Arbeitgeber und auf jede vertragliche oder außervertragliche Gehaltserhöhung sowie die Einführung eines Rechtsmechanismus für die Gewährung einer Invaliditäts- oder Altersrente an alle Arbeitnehmer in einer externen Wiedereingliederung nach 2 Jahren.



28. November 2014
Hinsichtlich der Grenze von 52 Krankheitswochen, sieht eine bilaterale Vereinbarung der Regierung und Gewerkschaften die Lösung des Problems durch Erhaltung des Arbeitsvertrags bei Langzeiterkrankung mit einer möglichen Wiedereingliederung in den früheren Arbeitsplatz vor.



3. Februar 2015
Während eines Treffens zwischen der Regierung und den Sozialpartnern fordert der LCGB, die gesetzlichen Bestimmungen zur vollen Lohnfortzahlung mit dem Urteil des Revisionsgerichts von 2013 in Einklang zu bringen.



2. April 2015
Der CPTE diskutiert den Gesetzentwurf zur Harmonisierung der gesetzlichen Bestimmungen zur vollen Lohnfortzahlung mit dem Urteil des Revisionsgerichts von 2013.



9. Juli 2015
Abstimmung der Abgeordnetenkammer über den Gesetzentwurf 6555 zur Reform der Wiedereingliederung.

29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm, das im Kapitel „Existenzsicherung" die Forderungen des LCGB zum Problem der 52 Krankheitswochen und beruflichen Wiedereingliederung enthält.



3. März 2015
Der Minister für soziale Sicherheit schlägt im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung (CPTE) vor, an einer Lösung für das Problem der 52 Krankheitswochen zu arbeiten.



1. Juni 2015
Der LCGB erinnert den Arbeitsminister schriftlich daran, dass er auf eine rasche Lösung des Problems der 52 Krankheitswochen besteht, die gemäß dem Abkommen vom 28. November 2014 für das erste Halbjahr 2015 vorgesehen war.



30. Juli 2015
Im Rahmen der CNS-Arbeitsgruppe zu den 52 Krankheitswochen ist der LCGB gegen mehrere Punkte, darunter die dem Arbeitnehmer auferlegte Prozedur und die UEL-Forderung, die Überschreitung der 52 Krankheitswochen von der Zustimmung des Arbeitgebers abhängig zu machen.





1. Oktober 2015
Erneuter Austausch zwischen den Sozialpartnern innerhalb des CPTE, um den Gesetzentwurf zur Harmonisierung der gesetzlichen Bestimmungen zur vollen Lohnfortzahlung mit dem Urteil des Revisionsgerichts von 2013 fertigzustellen.



11. Januar 2016
Der LCGB richtet ein Schreiben an den Arbeitsminister mit seinen detaillierten Positionen zu den verschiedenen im Rahmen des CPTE diskutierten Themen, insbesondere zur vollständigen Lohnfortzahlung.



3. Februar 2016
Auf einer Pressekonferenz erinnert der LCGB an seine Forderungen zur 52 Krankheitswochenthematik.



3. März 2016
Austausch zwischen dem LCGB und dem Minister für soziale Sicherheit über die 52 Krankheitswochenproblematik.



24. Oktober 2016
Treffen des LCGB mit dem Arbeitsminister und dem Minister für soziale Sicherheit, um die Probleme von Arbeitnehmern in der Wiedereingliederung und die erforderlichen Gesetzesänderungen zu erläutern.

1. Januar 2016
Inkrafttreten der Reform der beruflichen Wiedereingliederung und Einführung eines Statuts für den Arbeitnehmer in der externen beruflichen Wiedereingliederung.



12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zu mehreren aktuellen politischen Themen, darunter die Problematik der 52 Krankheitswochen und die volle Lohnfortzahlung.



25. Februar 2016
Die Regierung bestätigt in einem Treffen mit den Gewerkschaften ihre Verpflichtung von 2014 zur 52 Krankheitswochenthematik. Der LCGB fordert eine rasche Gesetzesvorlage zur Harmonisierung der Bestimmungen zur vollen Lohnfortzahlung mit dem Urteil des Revisionsgerichts von 2013.



22. September 2016
In einem Schreiben an den Minister für soziale Sicherheit, den Arbeits- und den Gesundheitsminister teilt der LCGB seine Forderungen zu einer Reihe von Problemen bei der Handhabung bei Arbeitsunfähigkeit, Nichteignung und Wiedereingliederung mit.



26. Oktober 2016
Um die Diskussionen wieder aufzunehmen, wird die Problematik der 52 Krankheitswochen vom LCGB auf die Tagesordnung der Quadripartite gesetzt.



5. Dezember 2017

Auf einer Pressekonferenz verurteilt der LCGB die Grundsatzvereinbarung zwischen dem Minister für soziale Sicherheit, der UEL und dem OGBL über die 52 Krankheitswochen als Pseudolösung, die den Betroffenen unzumutbare administrative Einschränkungen auferlegt.



19. September 2017

Der LCGB startet seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors" und fordert eine Lösung für die 52 Wochengrenze, die zügige Umsetzung der neuen Bestimmungen zur vollen Lohnfortzahlung und eine Überprüfung der Wiedereingliederung bzw. der Arbeitsunfähigkeitsverfahren.



13. Juli 2017

Austausch zwischen dem LCGB und dem Minister für soziale Sicherheit sowie dem Arbeitsminister über die berufliche Wiedereingliederung.



7. März 2017

Der LCGB teilt den Ministern für soziale Sicherheit und Arbeit erneut schriftlich seinen Standpunkt bei Langzeiterkrankung mit, darunter die Probleme bei 52 Krankheitswochen, der Wiedereingliederung und widersprüchlichen Gutachten des kontrollärztlichen Dienstes und der Arbeitsmedizin.



16. November 2016

Der Standpunkt des LCGB zur Reform der Wiedereingliederungshilfe spiegelt sich in der Stellungnahme der CSL zum Gesetzentwurf 7086 zur Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über die Wiedereingliederungshilfe wider.



7. November 2017

Nach der öffentlichen Ankündigung des Ministers für soziale Sicherheit, von den 52 Krankheitswochen mittels der therapeutischen Teilzeit abzuweichen, bleibt der LCGB bei seiner Position, dass die gesetzliche 52 Wochengrenze vollständig abgeschafft werden muss.



18. Juli 2017

Der LCGB teilt dem Minister für soziale Sicherheit und dem Arbeitsminister schriftlich seine Forderungen bezüglich der Probleme mit, mit denen Arbeitnehmer in der Wiedereingliederung regelmäßig konfrontiert sind.



11. Juli 2017

In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderung nach der Streichung der Grenze der 52 Krankheitswochen aus dem Gesetz und einer Reihe von Anpassungen beim Wiedereingliederungsverfahren.



2. März 2017

Auf einer Pressekonferenz über die Beschäftigungsreformen erinnert der LCGB an seine Forderungen hinsichtlich der 52 Krankheitswochen, der beruflichen Wiedereingliederung und den Prozeduren bei Arbeitsunfähigkeit und Nichteignung.



28. Oktober 2016

Einreichung des Gesetzentwurfs 7086 zur Änderung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen über die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über die Wiedereingliederungshilfe.





9. Januar 2018
Auf einer Pressekonferenz weist der LCGB auf die fehlende Sozialpolitik für den Privatsektor hin, einschließlich der ungelösten 52 Krankheitswochenproblematik.



13. März 2018
Aufgrund des parlamentarischen Beschlusses des Gesetzes 7086 zur Änderung der Bestimmungen über die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und über die Wiedereingliederungshilfe erinnert der LCGB daran, dass dadurch die Arbeitnehmerrechte gestärkt werden.



18. April 2018
Meinungsaustausch zwischen dem LCGB und dem Arbeitsminister über den Gesetzentwurf zur Reform der beruflichen Wiedereingliederung.

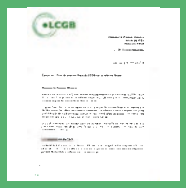


25. Juni 2018
Großdemonstration gegen Einsparungen auf Kosten kranker Arbeitnehmer und pflegebedürftiger Personen. Der LCGB verurteilt die unsoziale Politik bei der automatischen Kündigung des Arbeitsvertrags nach 52/78 Wochen Krankheit und dem Verfahren zur beruflichen Wiedereingliederung.



25. Juli 2018
Annahme des Gesetzentwurfs 7311 zur Änderung der Grenze von 52 auf 78 Krankheitswochen und zur Einführung der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit. Für den LCGB ist dies eine verpasste Gelegenheit für echte Fortschritte für die Arbeitnehmer.

9. März 2018
Der LCGB teilt den Ministern für soziale Sicherheit, für Arbeit und für Gesundheit schriftlich seinen Standpunkt zur 52 Krankheitswochenproblematik und der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit mit.



15. März 2018
Im Rahmen einer Pressekonferenz fordert der LCGB einen besseren Krankheitsschutz der Arbeitnehmer des Privatsektors (52 Krankheitswochen, therapeutischen Teilzeit, Arbeitsunfähigkeit und ungeeignet für den letzten Arbeitsplatz sowie Wiedereingliederung).



15. Mai 2018
Einreichung des Gesetzes 7311 in der Abgeordnetenkammer zur Änderung der gesetzlichen Grenze von 52 Krankheitswochen auf 78 Wochen und Einführung einer schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit.



2. Juli 2018
Auf Ansuchen des LCGB erfolgt eine Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer (CSL) zum Gesetzentwurf 7311 zur Änderung der gesetzlichen Grenze von 52 auf 78 Krankheitswochen und zur Einführung der schrittweisen Wiederaufnahme der Arbeit, die zeigt, dass die Probleme aufgrund der gesetzlichen Grenze an Krankheitswochen nach wie vor ungelöst sind und dass das Gesetz keine Höchstdauer für die schrittweise Arbeitsaufnahme vorsieht sowie über die Rolle der Arbeitsmedizin schweigt.



Auf Initiative des LCGB macht die CSL in ihrer Stellungnahme zum Gesetzentwurf 7309 über die Reform der Wiedereingliederung eine Reihe kritischer Anmerkungen zu den vorgeschlagenen Änderungen der Wiedereingliederungshilfe. Der Gesetzentwurf stellt zwar eine Verbesserung der bestehenden Situation dar, löst aber nicht alle finanziellen Probleme, mit denen Arbeitnehmer in Wiedereingliederung regelmäßig konfrontiert sind.



22. Mai 2019



In einer Quadripartite-Sitzung fordert der LCGB eine detaillierte Bewertung der Umsetzung der 78 Krankheitswochen und der schrittweisen Arbeitsaufnahme (Zahl der Begünstigten, genaue Aufschlüsselung der Ausgaben, usw.).

27. Februar 2019



Unterredung mit dem Minister für soziale Sicherheit über das Koalitionsprogramm der neuen Regierung: Der LCGB fordert die Aufhebung der gesetzlichen Grenze von 78 Krankheitswochen und die Überarbeitung der Wiedereingliederungsverfahren.

25. Oktober 2018



Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung legt der LCGB schriftlich seine sozialpolitischen Forderungen vor (z.B. zu den 78 Krankheitswochen, der schrittweisen Arbeitsaufnahme, Arbeitsunfähigkeit und Wiedereingliederung).

3. Juni 2019

Der LCGB fordert, den Gesetzentwurf über die Wiedereingliederung auf die Tagesordnung des CPTE zu setzen, um die Maßnahmen infolge der formalen Einwände des Staatsrates zu erörtern.



5. April 2019

Der Staatsrat gibt seine Stellungnahme zum Gesetzentwurf 7309 über die Reform der beruflichen Wiedereingliederung ab. Die Stellungnahme enthält mehrere formelle Einwände zu den neuen Bestimmungen über die Wiedereingliederungshilfe.



7. November 2018

Auf einer Quadripartite-Sitzung bekräftigte der LCGB seinen Standpunkt zu den 78 Krankheitswochen und schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit. Der LCGB kritisiert, dass 34 der 39 Millionen € an zusätzlichen Ausgaben ausschließlich für Unternehmen bestimmt sind.



5. Sozialversicherung

Für den LCGB müssen die Kernprinzipien der Sozialversicherung immer die nationale Solidarität, die Solidarität der Generationen, Gleichheit, Zugänglichkeit und Qualität bleiben. Vor allem muss die Nachhaltigkeit unseres Sozialversicherungssystems gewährleistet sein, indem die gesellschaftliche Entwicklung, die Demografie und die daraus resultierenden Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Angesichts der in vielen Bereichen angestrebten Finanzziele der Regierung, lehnt der LCGB jede Verschlechterung der Leistungen in den Bereichen Kranken- und Mutterschaftsversicherung, Altersvorsorge und Pflegeversicherung ab.

Neue Leistungen der Kranken- und Mutterschaftsversicherung

Nach mehreren Sparmaßnahmen zulasten der Versicherten und der Leistungserbringer durch die am 1. Januar 2011 in Kraft getretene Gesundheitsreform, ist die finanzielle Situation der Krankenversicherung seit 2015 durch einen kontinuierlichen Anstieg der Rückstellungen gekennzeichnet. Ende 2016 wurde der gesetzliche Höchstsatz von 20% abgeschafft, da die Rückstellungen den Schwellenwert überschritten und die Sozialpartner beschlossen, neue Leistungen anstelle einer Beitragssenkung einzuführen.

Um den Verlust von Leistungen der Versicherten auszugleichen, hat sich der LCGB für die Erweiterung der bestehenden Leistungen in den Bereichen Zahnpflege und Augenheilkunde ausgesprochen, in denen die finanzielle Beteiligung des Versicherten noch sehr hoch ist. Der LCGB setzt sich auch für die Einführung neuer Erstattungen ein, insbesondere bei der Prävention und Komplementärmedizin (z.B. Osteopathie). Schließlich sind die regelmäßige Modernisierung und Überarbeitung der medizinischen Nomenklaturen und die Einführung der direkten Leistungsabrechnung, integraler Bestandteil der Forderung des LCGB nach einer besseren Versorgung der Versicherten.

Für den LCGB sind die von der Quadripartite 2016 und 2017 beschlossenen Leistungsverbesserungen ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber sowohl in finanzieller Hinsicht als auch aufgrund der sehr langsamen Umsetzungszeit als unzureichend anzusehen.

Altersversicherung

Im Bereich der Rentenversicherung stellen sowohl die Regelungen und Zusagen für die derzeitigen Arbeitnehmer als auch die aktuellen Ansprüche der Rentner eine soziale Errungenschaft dar, die durch neue Finanzierungsmodelle erhalten und verbessert werden muss.

Angesichts von Rückstellungen, die derzeit mehr als das Vierfache der Jahresausgaben übersteigen, und einer regelmäßigen Aktualisierung der technischen Bilanz der Rentenversicherung befürwortet der LCGB nicht nur die Beibehaltung des aktuellen Rentenanpassungssystems, sondern fordert auch eine Entschädigung für den Kaufkraftverlust der Rentner durch die Modulation und das Einfrieren der Rentenanpassungen. Diese Verluste belaufen sich auf einen Bruttobetrag, der einer vollen Monatsrente allein für den Zeitraum 2013-2017 entspricht! Der LCGB bleibt bei seiner Position, die er auch bei der Reform 2013 vertreten hat, für ein Rentensystem, das sicherstellt, dass alle Versicherten die gleichen Rechte, Möglichkeiten und Pflichten genießen.

Reform der Pflegeversicherung

Die Reform der Pflegeversicherung zeichnete sich durch Haushaltseinsparungen aus, die Anfang 2015 in Form von zwei Maßnahmen im „Zukunftspaket" begonnen und durch das neue Gesetz vom 1. Januar 2018 bestätigt wurden.

Während des Reformprozesses kämpfte der LCGB gegen haushaltspolitische Überlegungen und für Verbesserungen der Leistungs- und Pflegequalität. Obwohl auf Druck des LCGB einige Verschlechterungen vermieden werden konnten, verfehlte die Reform der Pflegeversicherung deutlich das erklärte Ziel der Leistungsverbesserung. Der LCGB weist die Aussage des Ministers für soziale Sicherheit, dass keine Leistungskürzungen aufgrund eines Ausgleichs durch nicht vergleichbare Leistungen stattfanden, zurück. Der LCGB widerspricht vor allem der Behauptung, dass die Begleitung bei Einkäufen nicht im Rahmen der Reform abgeschafft, sondern durch die sogenannten „gardes" ersetzt wurde, um eine bessere Qualität zu gewährleisten.

Dank des unablässigen Einsatzes des LCGB wurden einige der Leistungskürzungen vom 1. Januar 2018 am 1. August 2018 zurückgezogen. Angesichts der bereits eingetretenen Verschlechterung der Pflegeversicherung (Maßnahmen im Zukunftspaket, die durch die Gesetzesreform weitgehend verankert wurden) hält der LCGB jedoch daran fest, dass eine regelmäßige Überprüfung und gegebenenfalls notwendige Anpassung bei Leistungsminderung oder Qualitätsverlust erforderlich sind.

28. November 2014
Hinsichtlich der Sozialversicherung sieht die bilaterale Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften vor, dass die Pflegeversicherung durch effizientere Anwendungskriterien für die Leistungsgewährung reformiert wird. Einsparpotenziale sollen identifiziert und gleichzeitig höchste Versorgungsqualität gewährleistet werden. Sowohl bei der Pflege- als auch bei der Kranken- und Mutterschaftsversicherung wird eine Beitragserhöhung nur bei Bedarf erfolgen.

29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm, in dem Verbesserungen bestimmter CNS-Leistungen, insbesondere bei Sehhilfen und der Zahnpflege, sowie die Aufrechterhaltung der Leistungsqualität im Rahmen der Pflegereform gefordert werden.





21. April 2015
In einem Gespräch tauschen sich der Dachverband der Hilfs- und Pflegedienstleister (COPAS) und der LCGB über Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Leistungsqualität im Zuge der Pflegereform aus.

29. Mai 2015
Die Stëftung Hëllef Doheem kündigt nach der Umsetzung der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets" im Bereich der Pflegeversicherung einen Sozialplan an.



4. Juni 2015
Protestkundgebung der Gewerkschaften gegen die Ankündigung eines Sozialplans bei Stëftung Hëllef Doheem.

10. Juni 2015
LCGB-Pressekonferenz zur Situation bei Stëftung Hëllef Doheem und zu den Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets".





11. Juni 2015
Gewerkschaftsdemonstration gegen die Ankündigung des Sozialplans bei Stëftung Hëllef Doheem.

17. Juni 2015
Nach Ankündigung eines Sozialplans bei Stëftung Hëllef Doheem treffen sich die Gewerkschaften, COPAS und der Minister für soziale Sicherheit, um die finanziellen Auswirkungen der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets" zu analysieren.



18. Juni 2015
Die Sozialpartner treffen sich zum ersten Mal mit dem Minister für soziale Sicherheit, um die Arbeitnehmersituation bei Stëftung Hëllef Doheem und die Maßnahmen zum Arbeitsplatzerhalt zu diskutieren.

26. Juni 2015
Zweites Treffen der Sozialpartner mit dem Minister für soziale Sicherheit, um die Arbeitnehmersituation bei der Stëftung Hëllef Doheem zu erörtern und über Maßnahmen zum Arbeitsplatzerhalt zu entscheiden.



10. Juli 2015
Der LCGB nimmt an einer Informationsveranstaltung des Ministeriums für soziale Sicherheit über die Kernpunkte der Reform der Pflegeversicherung teil.



21. Juli 2015
Gemeinsam mit dem Minister für soziale Sicherheit ziehen die Sozialpartner Bilanz der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets".



17. September 2015
Der LCGB teilt dem Minister für soziale Sicherheit schriftlich seinen Standpunkt zur vorgeschlagenen Reform der Pflegeversicherung mit.



27. Oktober 2015
Während eines Treffens im Ministerium für soziale Sicherheit analysieren die Sozialpartner die finanziellen Auswirkungen der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets" und beschließen einen finanziellen Ausgleich für Gesundheitsdienstleister, die Opfer von Budgetkürzungen sind.



22. Januar 2016
Der LCGB fordert den Minister für soziale Sicherheit schriftlich auf, eine detaillierte Analyse der Seniorenheimtarife durchzuführen und das Gesetz über die gerontologische Betreuung zu überarbeiten.

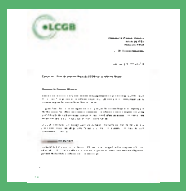
17. Juli 2015
Der LCGB kritisiert öffentlich die Ankündigung von Tariferhöhungen für Seniorenheime im Zuge der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets" im Bereich der Pflegeversicherung.



9. September 2015
In einem Gespräch mit dem Minister für soziale Sicherheit fordert der LCGB im Rahmen der Pflegereform die Aufrechterhaltung der Leistungsqualität und der individuellen Betreuung. Eine Reduzierung einiger Leistungen wurde bestätigt.



16. Oktober 2015
Der LCGB fordert vom Minister für soziale Sicherheit schriftlich die sofortige Einstellung der Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets" im Bereich der Pflegeversicherung.



12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister erinnert der LCGB an seine Forderungen zu den Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets", dem Reformprojekt der Pflegeversicherung und der finanziellen Situation der Kranken- und Mutterschaftsversicherung.



3. Februar 2016
Auf einer Pressekonferenz erinnert der LCGB an seine Forderungen hinsichtlich der Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie Pflegeversicherung.

20. Juni 2016
2. und letzte Gesprächsrunde zwischen den Sozialpartnern und dem Minister für soziale Sicherheit über den Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeversicherung.



16. Juni 2016
Auf wiederholte Anfrage des LCGB hin ruft der Minister die Sozialpartner zu einem Meinungsaustausch über den Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeversicherung zusammen.



7. Juni 2016
Auf einer Pressekonferenz bekräftigt der LCGB seine Forderung nach einem aktiven Sozialdialog, um den Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeversicherung im Interesse der Begünstigten und Arbeitnehmer im Pflegesektor anzupassen.



2. Juni 2016
Der Minister für soziale Sicherheit übermittelt den Beteiligten die vom Regierungsrat geforderten Änderungen hinsichtlich des Gesetzentwurfs zur Reform der Pflegeversicherung.



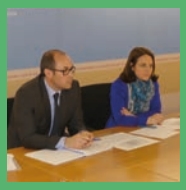
27. Mai 2016
Nach der Ankündigung des Ministers für soziale Sicherheit, dass das Reformprojekt zur Pflegeversicherung bald angenommen wird, äußert sich der LCGB öffentlich gegen die Reform der Pflegeversicherung ohne aktiven Sozialdialog.



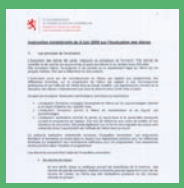
25. Mai 2016
Der LCGB teilt dem Minister für soziale Sicherheit schriftlich seine Gedanken und Forderungen zum Gesetzentwurf zur Reform der Pflegeversicherung mit.



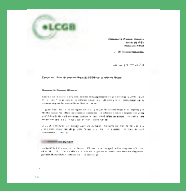
25. April 2016
In einem Gespräch mit der Familienministerin stellt der LCGB seine Forderungen zur Überarbeitung des Gesetzes über die gerontologische Betreuung vor.



22. April 2016
Der Minister für soziale Sicherheit übermittelt den Interessenvertretern, einschließlich des LCGB, eine Kopie des Gesetzentwurfs zur Reform der Pflegeversicherung.



4. März 2016
Der LCGB bittet die Familienministerin schriftlich um eine Anpassung des Rechtsrahmens für die gerontologische Betreuung.



3. März 2016
In einem Gespräch mit dem Minister für soziale Sicherheit stellt der LCGB seine Forderungen zur Reform der Pflegeversicherung, den Sparmaßnahmen 256 und 257 des „Zukunftspakets", den Seniorenheimtarifen und der gerontologischen Betreuung vor.





27. Juni 2016
Das LCGB-Exekutivkomitee weist darauf hin, dass der Regierungssrat beschlossen hat, die Diskussionen mit den Sozialpartnern nicht fortzusetzen und einen unvollständigen und inkonsistenten Text anzunehmen.

5. Juli 2016
Einreichung des Gesetzentwurfs 7014 über die Reform der Pflegeversicherung.





11. Oktober 2016
1. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Festlegung eines Arbeitsplanes zur Übermittlung der Vorentwürfe der großherzoglichen Verordnungen im Rahmen der Pflegereform.

15. Oktober 2016
Die CSL, stark von der Positionierung des LCGB geprägt, lehnt das Gesetz 7014 über die Reform der Pflegeversicherung ab.

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG



25. Oktober 2016
2. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Präsentation und Diskussion des Vorentwurfs der großherzoglichen Verordnung über die Bestimmungen der Pflege.

26. Oktober 2016
Die Herbstquadripartite beschließt ein 1. Paket von Leistungsverbesserungen von bis zu 12 Mio. € / Jahr, darunter eine Verbesserung bei den Erstattungen für Zahnbehandlungen.





8. November 2016
3. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Vorstellung des Vorentwurfs der großherzoglichen Verordnung über die Normen für die Zuweisung und Qualifikation des Personals, das Betreuungsverhältnis und die Pflegedokumentation.

11. November 2016
Der LCGB nimmt an einem Seminar der Liga für Menschenrechte über die Situation der pflegenden Angehörigen teil.





15. November 2016
4. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Vergleichsanalyse der Aktivitäten des täglichen Lebens vor und nach der Reform, die bestimmte Leistungskürzungen bestätigt.

13. Dezember 2016
5. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Diskussionsrunde zu den ersten Entwürfen der Stellungnahmen.



19. September 2017
Der LCGB startet seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors“ mit einer Pressekonferenz. Die Forderungen des LCGB betreffen unter anderem die CNS-Leistungen und die Reform der Pflegeversicherung.



11. Juli 2017
In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Kritik und Forderungen an die Reform der Pflegeversicherung.



30. Mai 2017
8. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Erörterung der Stellungnahmen zu den verschiedenen Vorentwürfen großherzoglicher Verordnungen.



21. April 2017
Auf einer Pressekonferenz plädiert der LCGB für Sozialreformen ohne Finanzdiktat. Zu den diskutierten Themen gehören die Reform der Pflegeversicherung, die Gesundheitspolitik und die Verbesserung der CNS-Leistungen.



14. Februar 2017
6. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Präsentation und Diskussion der Vorentwürfe der großherzoglichen Verordnungen für technische Hilfsmittel.



14. Juli 2017
Obwohl noch zahlreiche Entwürfe für die großherzoglichen Verordnungen fehlen, stimmt die Abgeordnetenkammer für das Gesetz 7014 über die Reform der Pflegeversicherung.



13. Juni 2017
In seiner ergänzenden Stellungnahme zum Gesetzentwurf 7014 über die Reform der Pflegeversicherung gibt der Staatsrat grünes Licht für das Regierungsprojekt.



24. April 2017
7. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Vorstellung und Diskussion des Vorentwurfs der großherzoglichen Verordnung über die spezifischen Verfahren zur Festlegung der Pflege von Kindern.



3. April 2017
Nach den formellen Einwänden des Staatsrates wurden mehrere Regierungsänderungen zum Gesetzentwurf 7014 über die Reform der Pflegeversicherung in der Abgeordnetenkammer eingereicht.



24. Januar 2017
Der Staatsrat gibt seine Stellungnahme zu dem Gesetzentwurf 7014 über die Reform der Pflegeversicherung ab und nennt fünf formelle Einwände.





25. September 2017
9. Sitzung der beratenden Kommission für die Pflegeversicherung: Bei der Prüfung der Stellungnahmen zu den Vorentwürfen der großherzoglichen Verordnungen stellen die Gewerkschaften eine Reihe von Änderungsanträgen und lehnen die Reform ab.



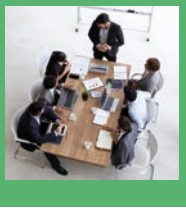
14. Dezember 2017
Der Minister für soziale Sicherheit beruft die Sozialpartner zu einem Koordinationstreffen im Rahmen der Umsetzung der Pflegereform ein. Der LCGB bekräftigt all seine Kritikpunkte an dieser Reform.



7. Februar 2018
Auf seiner Pressekonferenz „Pflegeversicherung: Qualität der Leistungen geschwächt!“ verweist der LCGB auf die durch die Pflegereform eingeleiteten Budgetkürzungen, darunter die Abschaffung von der Begleitung bei Einkäufen.



17. Mai 2018
1. Sitzung der Fachgruppe Pflegeversicherung: Die Sozialpartner definieren eine Methodik zur Messung der Auswirkungen der Reform auf Pflegebedürftige und Leistungserbringer.



29. Mai 2018
Das Beratungsgremium zur Bewertung der Pflegeversicherung diskutiert Änderungsvorschläge zur Reform, die am 1. Januar 2018 in Kraft getreten ist.

18. Oktober 2017
Die Herbstquadripartite beschließt ein 2. Paket von Leistungsverbesserungen in Höhe von 25 Mio. € pro Jahr, einschließlich einer Verbesserung bei den Erstattungen für Sehhilfen.



9. Januar 2018
Auf einer Pressekonferenz weist der LCGB auf eine fehlende Sozialpolitik für den Privatsektor hin, insbesondere im Hinblick auf die Reform der Pflegeversicherung.



7. Mai 2018
Auf einer Sitzung zur Überwachung der Umsetzung der Reform der Pflegeversicherung führen die Sozialpartner eine gemeinsame Analyse der Entwicklung der Qualität von Pflege und Betreuung durch, die einen Rückgang bestimmter Leistungen bestätigt.



23. Mai 2018
2. Sitzung der Fachgruppe Pflegeversicherung über eine Reihe von Analysen über die Folgen der Reform auf spezialisierte Unterstützung.



5. Juni 2018
3. Sitzung der Fachgruppe Pflegeversicherung über eine detaillierte Analyse der vom Minister für soziale Sicherheit vorgeschlagenen Gesetzesänderungen.



27. Februar 2019
Bei einem Treffen mit dem Minister für soziale Sicherheit über das Koalitionsprogramm der neuen Regierung stellt der LCGB seine Forderungen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie zur Renten- und Pflegeversicherung vor.



25. Oktober 2018
Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung legt der LCGB schriftlich seine Forderungen zur Kranken- und Mutterschaftsversicherung sowie der Pflegeversicherung vor.



23. Juli 2018
1. Sitzung der Beratungskommission der Pflegeversicherung nach der Reform: Anpassung der großherzoglichen Verordnungen zur Korrektur wesentlicher Fehler und der Texte auf der Basis des Gesetzes 7311 zur Änderung einiger Bestimmungen der Sozialversicherungsordnung.



25. Juni 2018
Großdemonstration des LCGB gegen jegliche Einsparungen auf Kosten kranker Arbeitnehmer und pflegebedürftiger Personen. Der LCGB verurteilt die unsoziale Politik des Ministers für soziale Sicherheit hinsichtlich der Pflegeversicherung.



12. Juni 2018
In einer Sitzung des Beratungsgremiums zur Bewertung der Pflegeversicherung einigen sich die Sozialpartner auf mehrere Gesetzesänderungen zur Pflegeversicherung.

7. November 2018
Auf der Herbstquadripartite befürwortet der LCGB eine schnelle Umsetzung der Verbesserungen in der Zahnpflege und bei den Sehhilfen sowie weitere Verbesserungen in diesen Bereichen.



25. Juli 2018
Das Gesetz 7311 zur Änderung einiger Bestimmungen der Sozialversicherungsordnung über die Pflegeversicherung wird von der Abgeordnetenkammer verabschiedet. Der LCGB unterstützt die Änderungsanträge nur teilweise und bleibt wachsam bei der konkreten Umsetzung der Änderungen.



2. Juli 2018
Auf Initiative des LCGB bleibt die Stellungnahme der Arbeitnehmerkammer (CSL) zum Gesetzentwurf 7311 zur Änderung einiger Bestimmungen der Sozialversicherungsordnung über die Pflegeversicherung skeptisch gegenüber der angeblichen Wiedereinführung von begleiteten Einkäufen.



20. Juni 2018
Änderung des Gesetzes 7311 durch die Regierung, einschließlich Änderungen in Bezug auf die Pflegeversicherung.



6. Familienpolitik

Die von der Regierung im Zeitraum 2014-2018 beschlossenen Maßnahmen sind durch eine zweischneidige Politik gekennzeichnet. Auf der einen Seite gab es eine Reihe bedeutender Fortschritte - von denen einige sicherlich noch Verbesserungspotential haben - in den Bereichen Mutterschafts-, Eltern- und Sonderurlaub sowie Urlaub aus familiären Gründen. Andererseits wurde im Rahmen der Reform der Familienleistungen eine rein haushaltspolitische und gegenüber grenzüberschreitenden Patchworkfamilien diskriminierende Herangehensweise angewandt.

Reform der Familienleistungen

Im Gegensatz zu anderen Familienreformen (Reform des Elternurlaubs, Urlaubs aus familiären Gründen usw.) wurde die Reform der Familienleistungen nicht vorab mit den Sozialpartnern diskutiert. Schlimmer noch, diese Reform ist in erster Linie ein Einsparungsprojekt, das vom LCGB von Anfang bis Ende beanstandet wurde.

Da die Familienleistungen seit ihrer Abkopplung vom Index im Jahr 2006 deutlich an Wert verloren haben (9 Indextranchen wurden nicht mehr angewandt - ein Wertverlust von mehr als 20%), hätte die Reform eigentlich zu einer Erhöhung der Familienleistungen führen sollen.

Obwohl die Regierung wiederholt erklärt hat, dass „niemand etwas verlieren wird" sieht die Realität der Familien ganz anders aus. Nicht nur, dass die Beträge der Familienleistungen der bereits vor der Reform Begünstigten nicht erhöht wurden, auch der neue einheitliche Betrag für künftige Begünstigte mit mehreren Kindern gleicht die Verluste aufgrund der Abkopplung vom Index seit 2006 nicht aus.

Familienleistungen vor und nach der Reform (pro Monat)

	Ansteigender Betrag (Leist. + Bonus)	Einheitlicher Betrag	Gewinn oder Verlust
1 Kind	262,48 €	265,00 €	+ 2,52 €
2 Kinder	594,48 €	530,00 €	- 64,48 €
3 Kinder	1.033,38 €	795,00 €	- 238,38 €
4 Kinder	1.472,08 €	1.060,00 €	- 412,08 €

Diese haushaltspolitische Herangehensweise spiegelt sich auch in der Schulanfangszulage wider, die für Familien mit mehreren Kindern gekürzt wurde.

Schulanfangszulage vor und nach der Reform: 6-11 Jahre (pro Monat)

	Vor der Reform	Nach der Reform	Gewinn oder Verlust
1 Kind	113,15 €	115 €	1,85 €
2 Kinder	388,04 €	230 €	-158,04 €
3 Kinder	824,46 €	345 €	-479,46 €
4 Kinder	1.099,28 €	460 €	-639,28 €

Schulanfangszulage vor und nach der Reform: 12-17 Jahre (pro Monat)

	Vor der Reform	Nach der Reform	Gewinn oder Verlust
1 Kind	161,67 €	235 €	73,33 €
2 Kinder	484,94 €	470 €	-14,94 €
3 Kinder	970,02 €	705 €	-265,02 €
4 Kinder	1.293,36 €	940 €	-353,36 €

Schlimmer noch, die Definition eines Familienmitglieds beschränkt sich jetzt auf biologische und Adoptivkinder, sodass die Stiefkinder von Grenzgängern keinen Anspruch mehr auf luxemburgische Familienbeihilfen haben. Diese vom LCGB als diskriminierend eingestufte Rechtsvorschrift wird bereits vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) angefochten.

Hinsichtlich des in der bilateralen Vereinbarung vom 28. November 2014 zwischen Regierung und Gewerkschaften vorgesehenen Mechanismus zur Anpassung der Familienleistungen ist die Regierung ihren Verpflichtungen eindeutig nicht nachgekommen. Seit Dezember 2015 fordert der LCGB deshalb die Rückkehr zur automatischen Indexierung aller Familiengeldleistungen.

Reform des Elternurlaubs

Die Reform des Elternurlaubs, die am 1. Dezember 2016 in Kraft getreten ist, ist die einzige familienpolitische Thematik, die von Anfang an mit den Sozialpartnern vorbereitet wurde und Gegenstand einer spezifischen trilateralen Vereinbarung über die neuen, flexibleren Formen des Elternurlaubs und des neuen, besseren Ersatzeinkommen war. Die Indexierung dieser Leistung wurde vom LCGB erfolgreich durchgesetzt.

Um jedoch zu vermeiden, dass die Vielzahl der Elternurlaube kleine Unternehmen mit größeren administrativen oder organisatorischen Problemen konfrontiert, hat der LCGB alternativ vorgeschlagen, Elternurlaub in Form eines Zeitguthabens von 1.040 Stunden pro Kind für jeden Elternteil im Falle von 6 Monaten Elternurlaub (bzw. 692 Stunden für 4 Monate Urlaub) zu gewähren. Dies hätte ermöglicht, entweder die Arbeitszeit zu verkürzen (z.B. ein oder zwei feste Tage pro Woche) oder den Arbeitszeitraum zu fragmentieren (z.B. 1 Monat für jedes Quartal), mit Berücksichtigung der Besonderheiten der Tätigkeit der Arbeitnehmer und der Bedürfnisse der Arbeitgeber.

Abschaffung der Mutterschafts- und Erziehungszulage

Hinsichtlich der Abschaffung der Mutterschafts- und Erziehungszulage am 30. Juni 2015 kritisiert der LCGB, dass diese Haushaltssparmaßnahme des Zukunftspakets zu einem Zeitpunkt angewandt wurde, zu dem die Reform des Elternurlaubs noch nicht in Kraft war.

Die Abschaffung der Erziehungszulage hat vor allem Eltern benachteiligt, die bisher vom Elternurlaub ausgeschlossen waren (z.B. gesetzliche Verpflichtung zu einer Mindestarbeitszeit von 20 Stunden/Woche), für die das Elterngeld unzureichend war oder für die der Elternurlaub nicht flexibel genug war.

Reform des Urlaubs aus familiären Gründen

Im Hinblick auf die am 1. Januar 2018 in Kraft getretene Reform des Urlaubs aus familiären Gründen unterstützte der LCGB sofort den Vorschlag der Regierung für eine flexiblere Aufteilung dieser Tage.

Was das von der Regierung schließlich gewählte Modell betrifft, so plädierte der LCGB für einen 60-tägigen Urlaub aus familiären Gründen pro Kind und Haushalt, damit alleinerziehende Eltern die gleiche Anzahl an Urlaubstagen erhalten können wie Paare.

Reform des Sonderurlaubs

Im Gegensatz zum Elternurlaub und des Urlaubs aus familiären Gründen wurde zwischen der Regierung und den Sozialpartnern keine Einigung über die Reform des Sonderurlaubs erzielt.

Obwohl laut Regierung die Reform des Sonderurlaubs eine „bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zum Ziel hatte, musste der LCGB eine Reihe von Verschlechterungen feststellen mit Ausnahme der Erhöhung des Urlaubs bei Geburt oder Adoption (von 2 auf 10 Tage) für den Vater und bei Tod eines minderjährigen Kindes.

Zu den Verschlechterungen gehören die Kürzung des Urlaubs bei Eheschließung und Eintragung der Partnerschaft, die eine Ungleichbehandlung zwischen Ehe und Partnerschaft schafft, sowie die Konditionierung des Urlaubs bei Umzug. Zudem kritisiert der LCGB, dass keine neuen Sonderurlaubstage geschaffen wurden und dass der Urlaub bei einem Todesfall im Allgemeinen nicht erhöht wurde.

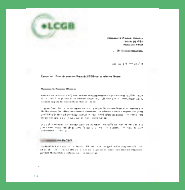
Seit dem Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Bestimmungen am 1. Januar 2018 setzt sich der LCGB weiterhin für Verbesserung des Sonderurlaubs ein.



28. November 2014
Eine bilaterale Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften sieht die regelmäßige Anpassung des relativen Wertes der Sach- und Geldleistungen der Familienleistungen im Verhältnis zur Medianlohnentwicklung vor. Ferner sieht die Vereinbarung die Reform des Elternurlaubs vor, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, das Elternurlaubsgeld zu erhöhen und den Elternurlaub flexibler zu gestalten.

3. Dezember 2014
In einem Gespräch mit der Familienministerin fordert der LCGB eine größere Flexibilität des Elternurlaubs, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Chancengleichheit zu fördern.





15. Dezember 2015
Der LCGB richtet sich schriftlich an die Familienministerin mit seinen Reflexionen über die Reform des Elternurlaubs.

3. Februar 2015
Bei einem Treffen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern werden die Leitlinien für die Reform des Elternurlaubs angenommen.





3. März 2015
Erste detaillierte Präsentation der Reformen des Eltern- und Sonderurlaubs, des Urlaubs aus familiären Gründen sowie des Mutterschafts- und Stillurlaubs im Rahmen des CPTE.

17. März 2015
Der LCGB übermittelt dem CPTE eine schriftliche Stellungnahme zu den Reformen des Eltern- und Sonderurlaubs, des Urlaubs aus familiären Gründen sowie des Mutterschafts- und Stillurlaubs.





19. Juni 2015
In einem Schreiben an den Premierminister fordert der LCGB eine dringende Anhörung zur vorgeschlagenen Reform der Familienleistungen und insbesondere zur Anpassung der Familienleistungen an die Lebenshaltungskosten.

24. April 2015
Die Regierung und die Sozialpartner erzielen eine trilaterale Einigung über die wichtigsten Punkte der Reform des Elternurlaubs.





30. Juni 2015
Einreichung des Gesetzes 6832 über die Reform der Familienleistungen.

7. Juli 2015
Gespräch des LCGB mit der Familienministerin, in dem der LCGB auf die Aufnahme eines Anpassungsmechanismus und der Überarbeitung mehrerer Bestimmungen der Familienleistungen im Gesetzentwurf 6832 besteht.



20. Juli 2015
Gemeinsam mit der Caritas Luxemburg verurteilt der LCGB die Regierungspolitik, die im Rahmen des „Zukunftspakets" beschlossen hat, das Erziehungszulage vor Inkrafttreten der Reform des Elternurlaubs abzuschaffen.

5. Oktober 2015
Der LCGB startet eine Informationskampagne zur Reform der Familienleistungen und integriert auf seiner Webseite einen digitalen Rechner, damit Familien die Auswirkungen des Reformprojekts auf ihre individuelle Situation visualisieren können.





12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister bekräftigt der LCGB seine Forderungen zu mehreren aktuellen politischen Themen, darunter die Reform der Familienleistungen, des Eltern- und Sonderurlaubs sowie Urlaubs aus familiären Gründen.



28. Dezember 2015
Einreichung von Regierungsänderungen zum Gesetzentwurf 6832 zur Reform der Familienleistungen.



20. November 2015
Auf der 2. Fachsitzung über die Umsetzung des Anpassungsmechanismus für Familienleistungen legt die Regierung einen unvollständigen Vorschlag für eine Berechnungsmethode vor.



3. November 2015
Auf Veranlassung des LCGB lehnt die CSL in einer Stellungnahme das Gesetz 6832 zur Reform der Familienleistungen ab.



20. Oktober 2015
Vorstellung des Gesetzentwurfs zur Reform des Elternurlaubs und 2. Diskussionsrunde zur Reform des Urlaubs aus familiären Gründen und des Sonderurlaubs im Rahmen des CPTE.

3. Februar 2016
Im Rahmen einer Pressekonferenz erinnert der LCGB an seine Forderungen im Bereich der Familienpolitik.



11. Januar 2016
Einreichung des Gesetzentwurfs 6935 über die Reform des Elternurlaubs.



3. Dezember 2015
Der LCGB fordert eine Rückkehr zur Indexierung der Familienleistungen angesichts des fehlenden politischen Willens der Familienministerin, die Regierungszusage, bezüglich eines Mechanismus zur Anpassung der Familienleistungen einzurichten.



11. November 2015
Der LCGB legt dem CPTE seinen Standpunkt zu dem Gesetzentwurf zur Reform des Elternurlaubs sowie zu den Vorschlägen der Regierung zur Reform des Urlaubs aus familiären Gründen und des Sonderurlaubs vor.



26. Oktober 2015
Auf der 1. Fachsitzung über die Umsetzung des Anpassungsmechanismus für Familienleistungen können sich Regierung und Gewerkschaften nicht über das Prinzip des Mechanismus einigen.



16. Februar 2016
Anlässlich der Ankündigung der Indexierung der Studienbeihilfen erinnert der LCGB an seine Forderung nach einer Rückkehr zur Indexierung der Familienleistungen.



1. März 2016
Auf der 3. und letzten Fachsitzung zur Umsetzung des Mechanismus zur Anpassung der Familienleistungen lehnt der LCGB die von der Regierung vorgeschlagene Berechnungsmethode ab, da sie keine Garantie für eine regelmäßige Erhöhung der Familienleistungen bietet.



10. Juni 2016
Einreichung des Gesetzentwurfs 7003 zur Schaffung eines Mechanismus zur Anpassung der Familienleistungen.



27. Juni 2016
Das LCGB-Exekutivkomitee fordert die luxemburgischen Abgeordneten auf, nicht für den Gesetzentwurf 6832 zu stimmen.



24. August 2016
Der Gesetzentwurf 7060 zur Reform des Urlaubs aus familiären Gründen und des Sonderurlaubs wird in die Abgeordnetenkammer eingebracht.

25. Februar 2016
Bilaterales Treffen zwischen Regierung und Gewerkschaften: Der LCGB erinnert an seine Forderungen zu den verschiedenen Familienreformen.



9. März 2016
Der Staatsrat gibt seine Stellungnahme zum Gesetzentwurf 6832 über die Reform der Familienleistungen ab. Der LCGB wird in seiner Kritik bestätigt, darunter auch die Tatsache, dass das Credo der Regierung, „niemand wird verlieren", nicht der Realität bei Großfamilien entspricht.



22. Juni 2016
Der LCGB richtet einen offenen Brief an alle luxemburgischen Abgeordneten bezüglich der Reform der Familienleistungen und fordert sie im Interesse der Familien und Kinder auf, nicht für den Gesetzentwurf 6832 über die Reform der Familienleistungen zu stimmen.



29. Juni 2016
Am Tag der Abstimmung über den Gesetzentwurf 6832 organisiert der LCGB vor der Abgeordnetenkammer eine Protestkundgebung gegen die durch budgetäre Gründe geleitete Reform der Familienleistungen.



September-Oktober 2016
Der LCGB organisiert drei Informationsveranstaltungen in der Grenzregion über die Reform der Familienleistungen.



10. Oktober 2017
Der LCGB dementiert öffentlich die Aussage der Regierung über eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern über die Reform des Sonderurlaubs.



11. Juli 2017
Nach der öffentlichen Ankündigung der Regierung über eine Erhöhung des Sonderurlaubs für Väter im Falle der Geburt oder Adoption eines Kindes von 2 auf 10 Tage, fordert der LCGB eine dreiseitige Debatte über das Gesamtprojekt zur Reform des Sonderurlaubs.



2. März 2017
Auf einer Pressekonferenz zu den Beschäftigungsreformen erinnert der LCGB an seine Forderungen zum Urlaub aus familiären Gründen und zum Sonderurlaub.



15. Dezember 2016
Nach zwei Urteilen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) über die Studienbeihilfen fordert der LCGB von der Familienministerin unverzüglich Anpassungen bei den Familienleistungen, um ähnlich diskriminierende Bestimmungen zu beseitigen.



12. Oktober 2016
Auf Druck des LCGB besteht die CSL im Gesetzentwurf, 7003 angesichts des Mechanismus zur Anpassung von Familienleistungen darauf, ein verbindliches Anpassungsmodell zu schaffen, das nicht an ausreichenden Haushaltsmitteln gebunden ist.

CHAMBRE DES SALARIES LUXEMBOURG

19. September 2017
Mit Kritik an der Reform der Familienleistungen und des Sonderurlaubs sowie Vorschlägen für weitere Verbesserungen des Elternurlaubs und des Urlaubs aus familiären Gründen startet der LCGB seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors".



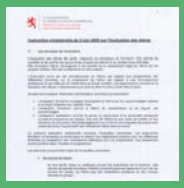
27. Juni 2017
Hinsichtlich des Sonderurlaubs fordert der LCGB die Abgeordnetenkammer auf, den Fehler der Regierung zu korrigieren und den Gesetzentwurf 7060 zu ergänzen, um jegliche Einschränkungen der Flexibilität und Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern zu vermeiden.



11. Januar 2017
Gespräch mit dem Familienministerium über den Anpassungsmechanismus der Familienleistungen, die Urteile des EuGHs über Studienbeihilfen und die Prüfung der im neuen Gesetz der Familienleistungen enthaltenen Bestimmungen über eine Mindestarbeitszeit und Stiefkinder.



27. Oktober 2016
In seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf 7003 für einen Mechanismus zur Anpassung von Familienleistungen erkennt der Staatsrat keinen Mehrwert und auch keine Notwendigkeit des Gesetzes.



11. Oktober 2016
Abstimmung über den Gesetzentwurf 6935 zur Reform des Elternurlaubs.





14. Dezember 2017
Der Gesetzentwurf 7060 über die Reform des Urlaubs aus familiären Gründen und des Sonderurlaubs wird von der Abgeordnetenkammer angenommen.

25. Oktober 2018
Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung fordert der LCGB eine Aufwertung der Familienleistungen und eine Überarbeitung der Gesetze über Familienleistungen, Elternurlaub, Urlaub aus familiären Gründen und Sonderurlaub.





7. Kaufkraft

Seit jeher vertritt der LCGB die Ansicht, dass der Mensch nicht lebt, um zu arbeiten, sondern dass er arbeitet, um zu leben. Daher müssen die Lohn- und Arbeitsbedingungen es den Arbeitnehmern und ihren Familien ermöglichen, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Luxemburg gilt zwar allgemein als ein Land mit hohem Lebensstandard, aber die Lebenshaltungskosten im Großherzogtum steigen stetig. Nach den neuesten STATEC-Zahlen liegt die in den letzten Jahren gestiegene Armutsgefährdungsquote für 2017 bei 18,7%. Dies ist insbesondere auf eine ständig wachsende Einkommensungleichheit und die immer schwächer werdenden Auswirkungen der Sozialtransfers auf die Armutsbekämpfung zurückzuführen.

Die Verteidigung und Stärkung der Kaufkraft ist daher für den LCGB eine absolute Notwendigkeit bei vielen aktuellen politischen Fragen.

Automatische Lohnindexierung

Da das berufliche Einkommen die Haupteinnahmequelle für Arbeitnehmer ist, verteidigt der LCGB im Allgemeinen die vollständige Beibehaltung der Lohnindexierung. Das Engagement für dieses System spiegelte sich auch in der Forderung des LCGB wider, die bis 2006 geltende automatische Indexierung der Familienleistungen wieder einzuführen.

Steuerreform 2017

Da die Einkommensbesteuerung das verfügbare Netto-Monatseinkommen und damit die Kaufkraft erheblich verringern kann, setzt sich der LCGB für eine Reihe weiterer Maßnahmen ein, wie die automatische Anpassung des Steuertarifs an die Inflation oder die Neubewertung der pauschalen Mindestbeträge für Sonderausgaben.

Obwohl die Steuerreform 2017 das Ziel verfolgte, mehr soziale Gerechtigkeit zu gewährleisten und die Steuerlast für Arbeitnehmer und Rentner zu senken, muss der LCGB feststellen, dass die in Kraft getretenen Steuersenkungen zwar ein Schritt in die richtige Richtung sind, dass aber weitere Anstrengungen erforderlich sind, um die Steuerlast auf Niedriglöhne zu senken und den Mittelstandsbuckel abzuflachen.

Da die Steuerbelastung der Haushalte im Vergleich zur Unternehmensbesteuerung viel zu hoch ist, verteidigt der LCGB auch den Grundsatz, dass jede Senkung der Steuerbelastung der Unternehmen mit einer gleichwertigen Senkung der Steuerbelastung der Haushalte und einer klaren Verpflichtung der Arbeitgeber zur dreiparteilichen Finanzierung des luxemburgischen Sozialversicherungssystems einhergehen muss.

Besteuerung verheirateter nicht ansässiger Steuerpflichtiger

Seit dem 1. Januar 2018 werden verheiratete ansässige Steuerpflichtige automatisch in Steuerklasse 2 besteuert (außer im Falle eines Antrags auf Individualisierung), während verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige automatisch in Klasse 1 besteuert werden. Nur auf Antrag und unter bestimmten Bedingungen können diese den globalen Steuersatz auf Grundlage der Klasse 2 erhalten.

Um in den Genuss des globalen Steuersatzes zu kommen, sieht das Gesetz vor, dass mindestens 90% des Gesamteinkommens des verheirateten nicht ansässigen Steuerpflichtigen in Luxemburg steuerpflichtig sein muss (in Belgien ansässige Steuerpflichtige können von der Gleichstellung profitieren, wenn mindestens 50% des beruflichen Einkommens des Haushalts in Luxemburg steuerpflichtig ist). Für verheiratete Nichtansässige, die die gesetzliche Gleichstellungsbedingung von 90% nicht erfüllen, wurde auf Druck der Gewerkschaften eine zusätzliche Toleranzschwelle eingeführt, die sich auf 13.000 € netto pro Jahr (nach Abzug der Werbungskosten) beläuft.

Der LCGB ist die einzige Gewerkschaft, die sich weiterhin für die Abschaffung jeglicher gesetzlicher Schwellenwerte für den Zugang zur Steuerklasse 2 für verheiratete nicht ansässiger Steuerpflichtiger einsetzt. Die Position des LCGB ist klar: Jeder ansässige und nicht ansässige Steuerpflichtige mit einer gleichen Familiensituation muss über dieselben Rechte, Pflichten und Möglichkeiten unabhängig von seinem Wohnort und einer Einkommensschwelle verfügen. Jeder Verheiratete muss automatisch das Recht haben, in Steuerklasse 2 eingestuft zu werden. Die einzig gerechte und akzeptable Lösung ist das Nichtbestehen von Schwellenbedingungen für alle Steuerpflichtigen!

Erhöhung des sozialen Mindestlohns

Seit 2015 setzt sich der LCGB für eine deutliche Erhöhung des sozialen Mindestlohns ein und fordert seine volle Steuerbefreiung. Eine solche Steuerbefreiung im Rahmen der letzten Steuerreform hätte im Januar 2017 eine Erhöhung von 80 € netto ermöglicht, wäre aber noch immer nicht ausreichend, um den sozialen Mindestlohn über die damalige Armutsgefährdungsschwelle (1.763 € netto pro Monat) anzuheben.

Der LCGB befürwortet auch eine Erhöhung der Steuergutschriften für diese Einkommensgruppe, um die Lücke zwischen dem Netto-Mindestlohn und der Armutsgrenze zu schließen. Nach Berechnungen des LCGB ist eine Nettoerhöhung von mindestens 136 € erforderlich, um die Begünstigten aus dem Armutsrisiko herauszuholen.

Die Nettoerhöhung von 100 € des sozialen Mindestlohns durch 3 verschiedene Maßnahmen (gesetzliche Erhöhung um 1,1% brutto, außerordentliche Erhöhung um 0,9% brutto, Einführung einer Steuergutschrift für den sozialen Mindestlohn von 70 € netto für Arbeitnehmer mit einem unqualifizierten sozialen Mindestlohn) sind ein erster Schritt in die richtige Richtung. Da der soziale Mindestlohn trotz dieser Bemühungen unter der Armutsgrenze bleibt, fordert der LCGB weitere Maßnahmen.

Erhöhung der MwSt und vorübergehende Haushaltsausgleichssteuer (IEBT)

Der LCGB übte bereits bei der Ankündigung einer Steuer von 0,5% zur Finanzierung der Kleinkindbetreuung Kritik an deren Einführung. Der LCGB warnte vor allem davor, dass diese Steuer zusätzlich zu der zum 1. Januar 2015 angekündigten Erhöhung der Mehrwertsteuer (MwSt) von 2% anfiel. Unter dem Druck der Gewerkschaften wurde die Steuer von 0,5% in eine vorübergehend Haushaltsausgleichssteuer umgewandelt, die vor Inkrafttreten der Steuerreform am 1. Januar 2017 abgeschafft wurde.

Vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 wurde die IEBT von Privatpersonen gezahlt und auf alle Berufs-, Ersatz- und Vermögenseinkommen erhoben, Überstunden ausgeschlossen. Die IEBT wurde auf 0,5% festgelegt. Dank einer Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften wurde die monatliche Basis durch eine Abschreibung reduziert, die dem monatlichen sozialen Mindestlohn für alle Arbeitnehmer und Rentner entsprach.



28. November 2014
Eine bilaterale Vereinbarung zwischen Regierung und Gewerkschaften sieht die Einführung einer vorübergehenden Haushaltsausgleichssteuer mit Immunisierung des sozialen Mindestlohns und die Beteiligung der Sozialpartner an der für den 1. Januar 2017 geplanten Steuerreform vor.

29. November 2014
Auf seinem 59. Nationalkongress verabschiedet der LCGB ein Aktionsprogramm, das ein Kapitel speziell zur Verteidigung der Kaufkraft enthält.





29. Oktober 2015
Der LCGB nimmt an einer von der Regierung organisierten Konferenz über individuelle Steuern und Beschäftigung teil.

27. November 2015
Der Wirtschafts- und Sozialrat (CES) verabschiedet eine Stellungnahme zum Thema Steuern, in der er die verschiedenen Steuerangaben (direkte Steuern, indirekte Steuern, Verbrauchssteuern und Kfz-Steuern) eingehend analysiert.





12. Januar 2016
In einem Schreiben an den Premierminister teilt der LCGB seine vorrangigen Schwerpunkte für die Senkung der Steuerbelastung der Arbeitnehmer im Rahmen der Steuerreform mit.



10. November 2016
In einer Fachsitzung mit der Steuerverwaltung will der LCGB, mehrere wichtige Punkte im Zusammenhang mit der Umsetzung der Steuerreform klären.



26. Juli 2016
Einreichung des Gesetzes 7020 über die Umsetzung der Steuerreform 2017.



15. März 2016
Auf einer Pressekonferenz zur Steuerreform stellt der LCGB seine Forderungen zu den von der Regierung vorgestellten Vorschlägen dar.

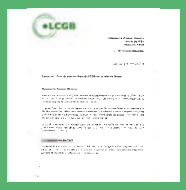


12. März 2016
Bei einem 2. Gespräch zwischen der Regierung und den Sozialpartnern nimmt der LCGB Stellung zu den Grundzügen der Steuerreform.



3. Februar 2016
Auf einer Pressekonferenz bekräftigt der LCGB seine Forderung nach einer vollständigen Steuerbefreiung des sozialen Mindestlohns und anderen Maßnahmen, um die Steuerlast für Arbeitnehmer und Rentner deutlich zu senken.

16. November 2016
Die Gewerkschaften richten ein gemeinsames Schreiben an den Finanzminister, in dem sie alle Elemente der Steuerreform ansprechen, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung widersprechen.



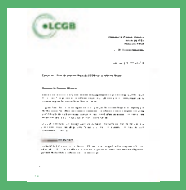
3. Oktober 2016
In einem Gespräch mit dem LCGB über die Steuerreform ist der Finanzminister bereit, die neue 90%-Schwelle für verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige für die Anwendung des globalen Steuersatzes nach Steuerklasse 2 neu zu diskutieren.



21. April 2016
Nach dem 3. Gespräch der Sozialpartner mit der Regierung über die Steuerreform stellt der LCGB fest, dass die geplanten Maßnahmen nicht genügen und weitere Maßnahmen zur Verringerung der Steuerbelastung der Haushalte erforderlich sind.



14. März 2016
Der LCGB teilt dem Premierminister schriftlich seinen Standpunkt zur Steuerreform mit.



28. Februar 2016
In einem 1. Gespräch mit den Sozialpartnern legt die Regierung die Grundzüge der Steuerreform dar.





28. November 2016
Die Gewerkschaften organisieren eine gemeinsame Pressekonferenz, um die verschiedenen Unsicherheiten darzulegen, die durch den Gesetzentwurf zur Steuerreform entstehen.



14. Dezember 2016
Abstimmung über den Gesetzentwurf 7020 zur Umsetzung der Steuerreform 2017.



11. Juli 2017
Der LCGB übermittelt dem Finanzminister schriftlich seinen Standpunkt zu den vorgeschlagenen Änderungen der Besteuerung von nicht ansässigen verheirateten Steuerpflichtigen.



28. Juli 2017
Der LCGB organisiert eine Pressekonferenz mit dem Titel „Gleichbehandlung darf nicht zum Kuhhandel werden" gegen die Beibehaltung der gesetzlichen Zugangsbedingungen zur Steuerklasse 2 für verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige.



24. Oktober 2017
Der LCGB fordert nicht ansässige verheiratete Steuerpflichtige auf, den auf Basis von Steuerklasse 2 ermittelten globalen Steuersatz, der durch die Steuerverwaltung im Rahmen der Steuerreform vom 1. Januar 2018 vorgeschlagen wurde, zu prüfen.

9. Dezember 2016
Die Gewerkschaften organisieren vor der Abgeordnetenkammer eine Protestkundgebung gegen bestimmte Punkte des Gesetzentwurfs, die Probleme und Unterschiede bei der Gleichbehandlung aller Steuerzahler verursachen wird.



6. Juli 2017
Der Finanzminister übermittelt den Gewerkschaften schriftlich seine Änderungsvorschläge zur Besteuerung nicht ansässiger verheirateter Steuerpflichtiger.



27. Juli 2017
Der LCGB übermittelt dem Premierminister schriftlich seine Forderungen zu den angekündigten Anpassungen der Besteuerung nicht ansässiger Steuerpflichtiger.



19. September 2017
Der LCGB startet seine Kampagne „Keine weitere Diskriminierung des Privatsektors" mit einer Pressekonferenz und fordert unter anderem die Abschaffung der neuen Steuervorschriften für verheiratete nicht ansässige Steuerpflichtige.



9. Januar 2018
Auf einer Pressekonferenz weist der LCGB auf die fehlende Sozialpolitik für den Privatsektor hin, einschließlich der neuen Regeln für die Besteuerung verheirateter nicht ansässiger Steuerzahler.







27. Februar 2019
In einer Pressemitteilung besteht der LCGB auf eine rasche Umsetzung der Nettoerhöhung des sozialen Mindestlohns um 100 €.



25. Oktober 2018
Bei einem Treffen mit dem Formateur der neuen Regierung legt der LCGB schriftlich seine Forderungen in Bezug auf Besteuerung, automatische Indexierung und Erhöhung des sozialen Mindestlohns vor.



22. Januar 2018
Der LCGB interveniert bei der Steuerverwaltung, um gegen die Streichung Wegfall der Fahrtkosten auf den Steuerkarten für nicht ansässige Personen zu protestieren.

22. November 2018
Unter dem Vorsitz des LCGB verabschiedet der CSE eine aktualisierte Stellungnahme zum Thema Steuern, um eine erste Bewertung der Steuerreform und ihrer Auswirkungen auf die Haushalte vorzunehmen.



19. Februar 2018
Der LCGB fordert öffentlich eine Anpassung der Steuergesetzgebung zugunsten von Alleinerziehenden.



8. Vorsitz des Wirtschafts- und Sozialrats (CES) - 2017-2018

Der durch das Gesetz vom 21. März 1966 geschaffene Wirtschafts- und Sozialrat (CES) des Großherzogtums Luxemburg ist ein dreiparteiliches beratendes Organ. Auf Regierungsanfrage oder auf eigene Initiative werden die wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Probleme des Landes analysiert und Stellungnahmen verfasst, die die Regierung leiten sollen.

Der CES besteht aus 39 effektiven Mitgliedern und ebenso vielen Stellvertretern, die in 3 Gruppen unterteilt sind, die die sozioökonomische Struktur des Landes widerspiegeln:

- **die Arbeitnehmergruppe (18 Mitglieder);**
- **die Arbeitgebergruppe (18 Mitglieder);**
- **direkt vom Regierungsrat ernannte Vertreter, Experten aus den Bereichen Wirtschaft, Finanzen und Sozialversicherung (3 Mitglieder).**

Nach dem Rotationsprinzip werden alle zwei Jahre der Präsident und zwei Vizepräsidenten von der Vollversammlung des CES aus den drei Gruppen des CES gewählt. Für die Amtszeit 2017-2018 wurde die Präsidentschaft von der Arbeitnehmergruppe gestellt und vom LCGB in Person von Marco WAGENER übernommen.

Unter dem Vorsitz des LCGB leistete der CES eine Reihe wichtiger Arbeiten:



6. April 2017

Annahme der jährlichen Stellungnahme 2017 zu den wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Entwicklungen des Landes: Zusammenstellung der Positionen der Sozialpartner für den jährlichen Sozialdialog im Rahmen des Europäischen Semesters.

19. Mai 2017

Debatte mit dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (CESE) über die Zukunft der Europäischen Union.

Comité économique et social européen

2. Juni 2017

Debatte mit dem Nationalen Rat für öffentliche Finanzen (CNFP) über die Bewertung der öffentlichen Finanzen im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumsprogramms für den Zeitraum 2017-2021.

11. Juli 2017

Verabschiedung einer Stellungnahme zum sozialen Mindestlohn (SML) und einer Stellungnahme zum Thema Verkehr und Mobilität auf nationaler und grenzüberschreitender Ebene.



10. Oktober 2017

Beginn der Arbeiten an einer Stellungnahme zum Thema Verkehr - Fracht / Logistik (Stellungnahme vom 27. Juni 2019 unter dem Vorsitz der Arbeitgebergruppe des CES).



20. November 2018
Gemeinsame Konferenz des CES und des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Großregion (CESGR) über Telearbeit, Berufsbildung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Gesundheitswesen in der Großregion.

6. April 2018
Annahme der jährlichen Stellungnahme 2017 zu den wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Entwicklungen des Landes: Analyse der Wohnraumsituation und der Positionen der Sozialpartner für den jährlichen Sozialdialog im Rahmen des Europäischen Semesters.

20. November 2017
Diskussion mit dem CNFP über die Bewertung der langfristigen Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen und deren Bewertung anlässlich des Haushaltsentwurfs 2018 und des Gesetzentwurfs über die Finanzplanung für den Zeitraum 2017 bis 2021.

22. November 2018
Annahme der Stellungnahme „Das luxemburgische Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftsmodell im technologischen Wandel“ und einer Stellungnahme zur „Analyse der Steuerdaten in Luxemburg 2018“ zur 1. Bewertung der Steuerreform 2017.



27. Juni 2018
Debatte mit dem CNFP über die Bewertung der öffentlichen Finanzen im Rahmen des Stabilitäts- und Wachstumsprogramms für 2018-2022 und der Zuverlässigkeit der makroökonomischen und haushaltspolitischen Prognosen.

10. Januar 2018
Annahme einer Stellungnahme zur Produktivität, ihren Determinanten und Ergebnissen im internationalen Kontext.



9. Nationale Strategie „Vision Zero“ Charta Arbeit & Behinderung

VISION ZERO ist eine nationale Strategie zur Verhütung von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten. Diese Strategie ist Ausdruck der Solidarität der nationalen Partner bei der Wiederbelebung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und bei der Mobilisierung aller Beteiligten auf Ebene der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen am 3. Dezember 2015 unterzeichneten OGBL, LCGB, UEL und INDR eine neue Version der „Gemeinsamen Charta zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“. Die Unterzeichner bekräftigen damit ihr gemeinsames Engagement für eine stärkere Integration von Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Behinderung, Ablehnung und Isolation erleben und unter sozialer Ausgrenzung leiden können, was die Risiken finanzieller und materieller Unsicherheit erhöht.



3. Dezember 2015

Anlässlich des Internationalen Tages der Menschen mit Behinderungen, Unterzeichnung der „Gemeinsamen Charta zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“.



19. April 2016

Konferenz „Arbeit & Behinderung“ zur Stärkung der Integration von behinderten Menschen in die Arbeitswelt, organisiert von den Unterzeichnern der „Gemeinsamen Charta zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung“.



18. Oktober 2018

Konferenz mit dem Titel „Unsichtbare Behinderung am Arbeitsplatz“ mit dem Ziel, das Bewusstsein zu schärfen und Klarheit zu diesem Thema zu schaffen, aber auch Lösungen für Unternehmen mit Mitarbeitern mit nicht offensichtlichen Behinderungen.

24. März 2016

Anlässlich des 10. Forums für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kündigen die nationalen Interessengruppen eine neue nationale Aktion zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Grundlage der „VISION ZERO“ an.



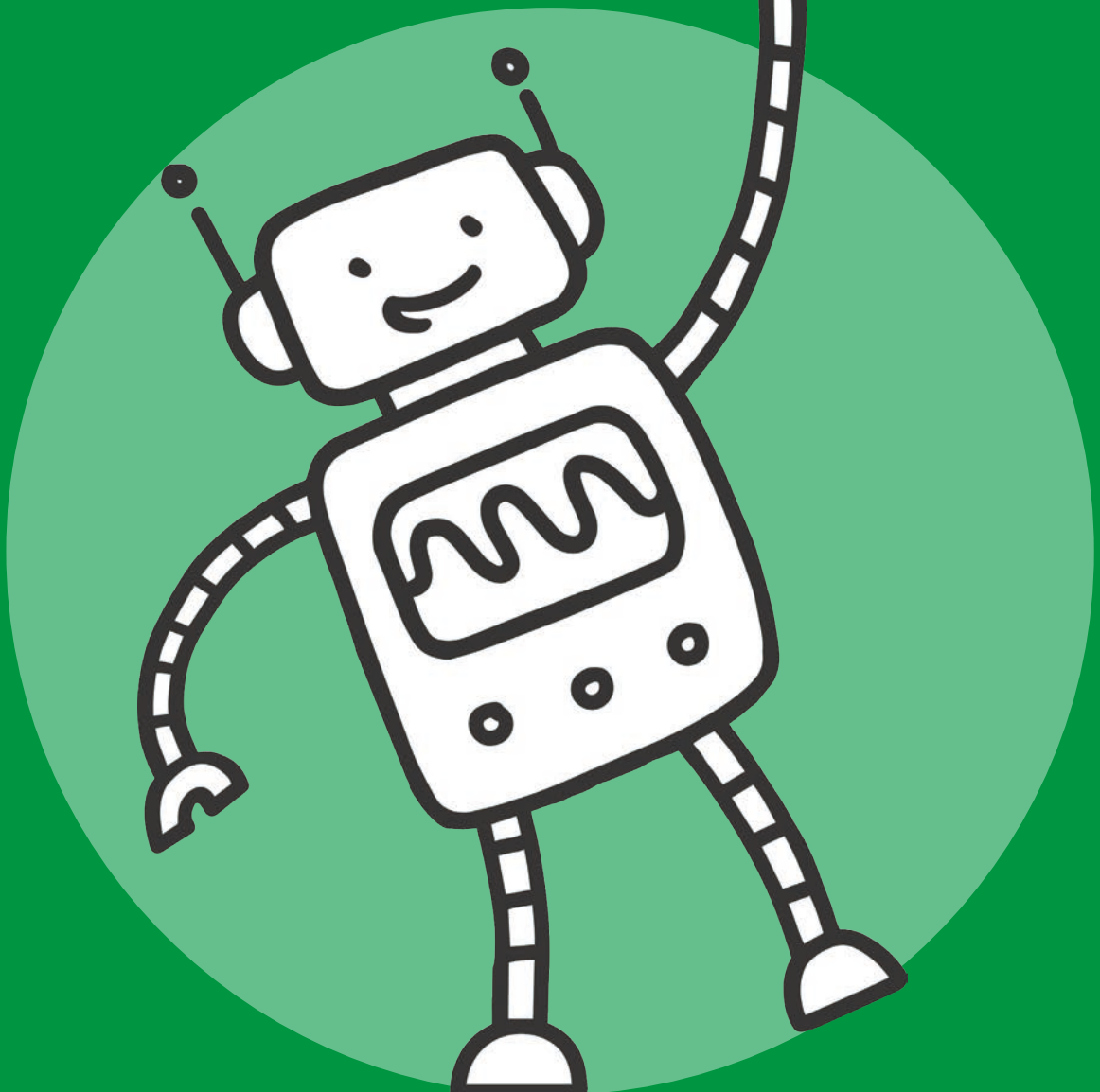
11. Juli 2017

Teilnahme von LCGB-Gewerkschaftssekretären und INFO-CENTER-Beratern an einer Schulung von „Info-Handicap - Nationale Informations- und Begegnungsstelle im Bereich Behinderung“ über die Betreuung von Behinderten und die Behindertenpolitik in Luxemburg.



Der LCGB, Garant für eine faire und gerechte Kollektivvertragspolitik

5



Der LCGB, Garant für eine faire und gerechte Kollektivvertragspolitik

Die Kollektivvertragsabteilung des LCGB ist für die Koordination der Tarifverhandlungen zuständig. Zu diesem Zweck hat der LCGB eine klare und präzise Verhandlungspolitik definiert, die darauf abzielt:

- **die Kaufkraft fair und gerecht zu stärken durch lineare Gehaltserhöhungen, Erhöhungen in Bezug auf Kompetenzen, jährliche Prämien wie den 13. Monat, Bonuszahlungen, die an das Unternehmensergebnis gebunden sind, etc.;**
- **die Arbeitsbedingungen zu verbessern durch Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer je nach Tätigkeitsbereich mitsamt einer verbesserten Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, insbesondere durch flexible Arbeitszeiten zugunsten der Arbeitnehmer, Gleitzeit, Telearbeit, Sozialurlaub, die Wahl zwischen Bezahlung oder Ausgleich von Überstunden, etc.**

Diese Verhandlungspolitik spiegelt sich in den Forderungskatalogen wider, die für die verschiedenen Unternehmen des Landes, in denen der LCGB vertreten ist, formuliert wurden. Insgesamt ist der LCGB im Großherzogtum an den Verhandlungen von rund 200 individuellen und sektoralen Kollektivverträgen beteiligt, von denen etwa ein Viertel ständig neu ausgehandelt werden.

In den letzten fünf Jahren mussten wir Folgendes feststellen:

- eine gewisse Stagnation bei der Anzahl der in den Unternehmen neu eingeführten Kollektivverträge;
- ein allgemeiner Trend zur Verlängerung der durchschnittlichen Verhandlungsdauer, was häufig zu Streitigkeiten führt;
- dass Arbeitgeber zunehmend versuchen, soziale Errungenschaften von Leistungskriterien abhängig zu machen, die auf Marktschwankungen und branchenspezifischen Faktoren beruhen.

Die Ziele des nächsten Mandats sind eindeutig:

- eine bessere Abdeckung der Unternehmen durch Kollektivverträge, die an die Bedürfnisse des Unternehmens und der Arbeitnehmer angepasst sind. Der Gesetzgeber muss seine Verantwortung in diesem Bereich übernehmen, um den qualitativ hochwertigen sozialen Dialog zu wahren;
- eine deutliche Verbesserung der bestehenden Verträge im Einklang mit der Verhandlungspolitik des LCGB;
- eine Modernisierung der Kollektivverträge in Bezug auf die heutige und zukünftige Arbeitswelt angesichts der Digitalisierung und gemäß dem „DIGGI PACK“ des LCGB;
- eine Stärkung der Forderungen der LCGB-Delegierten und die Schaffung einer gewissen Homogenität zwischen den verschiedenen Sektoren;
- ein Austausch über bewährte Verfahren und Inhalte verschiedener Kollektivverträge, um eine ständige Infragestellung zur gewährleisten;
- eine entschiedene Verteidigung der Daseinsberechtigung von Kollektivverträgen durch eine intensive, tägliche und regelmäßige Kommunikation über den Stand der Verhandlungen in allen Sektoren.

Abschließend ist hervorzuheben, dass die bisher erzielten Verbesserungen insgesamt recht zufriedenstellend sind. Dies ist je nach Sektor trotzdem sehr unterschiedlich zu bewerten, wie die Stahlindustrie belegt. Diese hatte zu Beginn der Mandatsperiode eine historische Verschlechterung der Leistungen des Kollektivvertrags erlebt, sowohl in Bezug auf die Kaufkraft als auch auf die Arbeitsbedingungen. Da die Stahlindustrie lange als „Referenzsektor“ galt, führte diese Verschlechterung zu einer Destabilisierung des Industriesektors allgemein und setzte ein destruktives Signal für die Verhandlungen in allen anderen Sektoren.

Angesicht dieses schwarzen Kapitels für die Kollektivvertragslandschaft Luxemburgs, ging der LCGB die Verhandlungen mit einem neuen Ansatz an, was letztlich zu einer gerechteren Kollektivvertragspolitik für alle Arbeitnehmer führte. Obwohl noch viel Arbeit zu leisten bleibt, zeigen die Folgeseiten eine kurze Zusammenfassung der Höhepunkte der letzten 5 Jahre auf.

LCGB-INDUSID

Dezember 2013 - Stahlindustrie
Der LCGB weigert sich, den Kollektivvertrag (mit einer Laufzeit von 3 Jahren) zu unterzeichnen, da es sich um eine Zerschlagung des aktuellen Vertrages mit einem Verlust von 8% der Kaufkraft der Mitarbeiter handelt.

2016-2019 - Husky
Im März 2016 unterzeichnet der LCGB einen Kollektivvertrag für 2 Jahre mit verbesserten Arbeitsbedingungen. Im Februar 2018 unterzeichnet der LCGB einen Anhang für eine einjährige Verlängerung der Vereinbarung. Im Juni 2019 unterzeichnet der LCGB erneut einen Anhang für 2 Jahre mitsamt einer Anpassung der Urlaubsbedingungen.

Januar 2017 - DuPont De Nemours
Der LCGB unterzeichnet einen Kollektivvertrag für 3 Jahre mitsamt Lohnerhöhungen, einer Aufwertung der Prämien und einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Mai 2017 - Ceratizit
Der LCGB unterzeichnet einen Kollektivvertrag nach 7 Monaten intensiver Verhandlungen mit einem guten Ergebnis für die rund 1.100 Mitarbeiter des Unternehmens in Form einer Gehaltserhöhung und einer Prämienzahlung.

März 2018 - CEBI
Der LCGB unterzeichnet einen Anhang gültig für 3 Jahre, der die Zahlung einer Jahresprämie, ein Urlaubsgeld und die Wiedereinführung von 4 zusätzlichen Stunden Urlaub pro Jahr vorsieht.

Juni 2019 - Goodyear
Der LCGB unterzeichnet einen Kollektivvertrag mit einer deutlichen Verbesserung der Kaufkraft, einer jährlichen linearen Erhöhung sowie einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Karriereentwicklung.

Juli 2019 - Stahlindustrie
Der LCGB unterzeichnet einen neuen Kollektivvertrag für einen Zeitraum von drei Jahren, der wesentliche Verbesserungen mit sich bringt, darunter eine jährliche lineare Erhöhung und die Zahlung einer Treueprämie.



LCGB-Bau und Handwerk

Kollektivvertrag für den Zeitraum 2019-2021
Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter um 1% im Jahr 2019, um 0,7% im Jahr 2020 und um 0,7% im Jahr 2021. Alljährliche Zahlung einer Prämie von 100€ im Juni für alle Mitarbeiter mit dem vormaligen Statut „Ex-Arbeiter“ sowie eine Neudefinition der Jahresendprämie und eine Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage für Verwaltungsangestellte auf 27 Tage.

LCGB-Transport

2015-2016 - Luftfahrt
Angesichts einer schlechten wirtschaftlichen Situation im gesamten Luftfahrtsektor hat die Erneuerung der wichtigsten Kollektivverträge, einschließlich Luxair und Cargolux, zu einer Verschlechterung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zukünftig eingestellter Arbeitnehmer geführt. Die Leistungen der derzeitigen Angestellten bleiben erhalten durch die Einführung von Staffelungen, die Kalibrierung des 13. Monatsgehalts in den ersten fünf Jahren und die Erhöhung der Flexibilität der Arbeitszeit bei abnehmender Stabilität der Arbeitspläne.

September 2019 - Bussektor
Nach fünfjähriger Verhandlungszeit unterzeichnet der LCGB, der anlässlich der Sozialwahlen 2019 die Mehrheit im Sektor erhielt, einen neuen Kollektivvertrag, der die Kaufkraft der Busfahrer durch Lohnerhöhungen, eine neue Regelung der Minipausen und verschiedener Anpassungen der täglichen Regeln erheblich verbessert.

2019 - Luftfahrt
Während den Kollektivvertragsverhandlungen 2019 bei lux-airport und Cargolux, die mühsam und manchmal sogar stürmisch waren, gelingt es dem LCGB als Mehrheitsgewerkschaft, deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Löhne sowie eine Wiederherstellung von Leistungen, die durch vorherige Abkommen drastisch verschlechtert wurden, auszuhandeln.

2015-2019 - Luxfuel
Seit 2015 verzeichnet Luxfuel als einziges Unternehmen der Luftfahrtbranche ständige Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Löhne mit jährlichen Steigerungen von 1,10-1,80%.



LCGB-SESF

Banken
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2013-2016
Einführung eines Rechts auf „Outplacement" für jeden aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Arbeitnehmer und Bereitstellung eines Mindestprozentsatzes der Lohnkosten für berufliche Weiterbildungen.

Leiharbeit
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2014-2017
Anpassung der Lohntabelle bezüglich des 13. Monatsgehalts an die Anzahl der tatsächlich geleisteten Dienstjahre (nach 1 Jahr: 50%, nach 2 Jahren: 75% und nach 3 Jahren: 100%), ein zusätzlicher Urlaubstag für 5 Jahre Betriebszugehörigkeit (d.h. 27 Tage), ein zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer mit 10 Jahren Betriebszugehörigkeit (28 Tage) und ein zusätzlicher Urlaubstag für Arbeitnehmer mit 15 Jahren Betriebszugehörigkeit (29 Tage). Schließlich auch Einführung einer Kilometerpauschale für Geschäftsreisen mit Privatfahrzeugen.

Versicherungen
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2015-2018
Mit unter anderem einer Neudefinition von 13 auf 6 Funktionsgruppen, einer Unterzeichnungsprämie von 175 €, der Einführung einer Dienstalterspämie, einer Konjunkturprämie von 110% im ersten Jahr und die darauffolgende Rückkehr zur vorherigen Tabelle.

Leiharbeit - 2017
Verlängerung des Kollektivvertrags um ein Jahr.

Banken - 2017
Verlängerung des Kollektivvertrags für den Zeitraum 2013-2016.

Versicherungen
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2018-2020
Mit unter anderem 2 Sonderprämien (600 € brutto in 2018 und 300 € brutto in 2020), der Erhöhung der Anfangsgehälter bei Neueinstellung, einer Erhöhung der Aufstiegsgarantien zwischen den Gruppen 1 und 2 von 6 € auf 9 € (Index 100). Über den Zeitraum von drei Jahren wird auch ein individueller Ausbildungsplan (40 Stunden, davon mindestens 20 Stunden gebunden an den gesetzlichen Rahmen) und die Möglichkeit der Einführung eines maximalen Bezugszeitraums von sechs Monaten für Gleitzeit eingeführt.

Banken
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2018-2020
Neues Klassifizierungs- und Vergütungssystem (statt der 6 Gruppen, Wechsel zu A bis D mit Bewertungskriterien), Erhöhung der Juni-Prämie 2018 um 10%, Umsetzung des Qualifikationserwerbs mit Gehaltserhöhungen in den 8 ersten Karrierejahren, Integration der Dienstalterspämie, Umwandelung der vorherigen Konjunkturprämie in eine Treueprämie und als Prozentsatz des Gehalts und somit indexiert (von 20% des Gehalts nach 2 Jahren auf 85% nach 16 Jahren). Einführung eines zusätzlichen halben Urlaubstages für Mitarbeiter über 45 Jahre.

Leiharbeit
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2018-2021
Maßnahmen zur Integration von Arbeitssuchenden in die unter den Kollektivvertrag fallenden Unternehmen und zur Verbesserung der Politik der beruflichen Weiterbildung und Integration.

LCGB-Dienstleistungen und Handel

Werkstätten
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2014-2016
Sieht außergesetzliche Vorteile, einschließlich einer Prämie von 300 €, die mit dem Dezember-Gehalt bezahlt wird, sowie 12 Stunden Sozialurlaub, neue Gehaltstabellen unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Diplome CATP, DAP, CCM, CCP, CITP, „Technicien en mécanique" oder „Brevet de maîtrise" mitsamt einer Erhöhung des tariflichen Lehrlingsgehalts und des nicht qualifizierten Lohns um 8% vor. Zusätzliche Urlaubstage werden ebenfalls eingeführt.

Sicherheits- und Wachdienste
August 2019
Der LCGB unterzeichnet nach 18-monatigen Verhandlungen einen Kollektivvertrag mit einer Anpassung der Gehaltstabellen von 1,5% im ersten Jahr, 1% im zweiten Jahr und der daraus resultierenden Anpassung in den Folgejahren im Verhältnis zur Entwicklung des sozialen Mindestlohns. Der Kollektivvertrag beinhaltet auch die Verpflichtung, einen Betrag von 1% der gesamten Lohnsumme für die Weiterbildung der Arbeitnehmer zu investieren und bestimmte Arbeitszeitregelungen zu überarbeiten.

Werkstätten
Kollektivvertrag für den Zeitraum 2018-2021
Vorgesehen sind Aufwertungen der DAP- und MT-Karrieren, eine Verlängerung der Technikerlaufbahn auf 10 Jahre, eine Verbesserung des Jahresendprämie sowie eine Verbesserung der Anzahl an Urlaubstagen mit dem Vorrücken des zusätzlichen Urlaubstages von 20 auf 15 Dienstjahre und die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages für 25 Dienstjahre.

LCGB-Gebäudereinigung

Kollektivvertrag für den Zeitraum 2016-2019
Mit unter anderem einer Lohnsteigerung von 1,6% und einer Abschwächung der Kriterien der Anwesenheitsprämie. Eine Abwesenheit führt nun zu einem Verlust von nur 50% statt 75%. Darüber hinaus verbesserte Informationen bei Unternehmensübertragungen, um eine bessere Betreuung der Arbeitnehmer und die Einhaltung der Arbeitsbedingungen seitens des neuen Arbeitgebers zu gewährleisten.

LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik

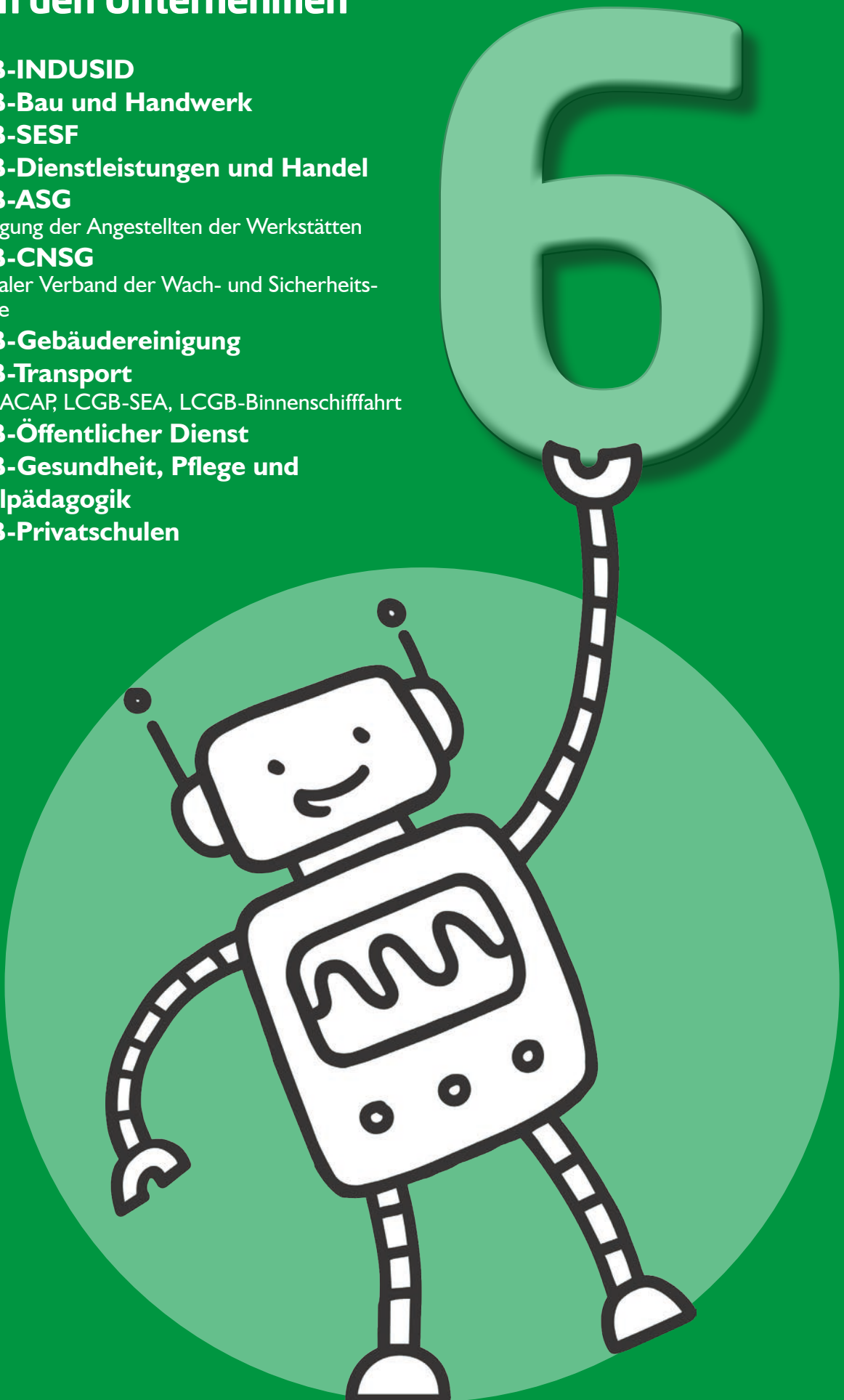
Krankenhaussektor (CCT FHL)
Die Erneuerung des Kollektivvertrags für die in luxemburgischen Krankenhäusern beschäftigten Arbeitnehmer für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 sieht insbesondere eine Neubewertung der Klassifizierung der Berufe zum 1. Oktober 2017 vor. Diese beinhaltet ein neues Karrieremodell mit weniger Stufen (von 16 auf 10 Berufsstufen) mitsamt einer neuen Stufe für „Master"-Diplome und einer Erhöhung des Indexpunktes um 2,2% ab Januar 2017.

Pflege- und sozialpädagogischer Sektor (CCT SAS)
Der am 22. August 2017 unterzeichnete SAS-Kollektivvertrag beinhaltet unter anderem eine rückwirkende Aufwertung der Laufbahnen (5,15% Gesamtvolumen), eine Wertsteigerung des Indexpunktes um 1,5%, eine Erhöhung der Weiterbildungstage (von 8 auf 24 Stunden) und die Einführung einer im Dezember fälligen Jahresendprämie.



Die gewissenhafte Arbeit des LCGB in den Unternehmen

1. **LCGB-INDUSID**
2. **LCGB-Bau und Handwerk**
3. **LCGB-SESF**
4. **LCGB-Dienstleistungen und Handel**
5. **LCGB-ASG**
   Vereinigung der Angestellten der Werkstätten
6. **LCGB-CNSG**
   Nationaler Verband der Wach- und Sicherheits-branche
7. **LCGB-Gebäudereinigung**
8. **LCGB-Transport**
   LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschifffahrt
9. **LCGB-Öffentlicher Dienst**
10. **LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik**
11. **LCGB-Privatschulen**



1. LCGB-INDUSID

Der LCGB-INDUSID kann stolz sein auf die Ergebnisse der Sozialwahlen 2019 in den Bereichen Industrie und Stahlindustrie. Dieser Erfolg ist kein Zufall, sondern das Ergebnis einer konsequenten, gewissenhaften und harten Arbeit aller Kandidaten in der Industrie und Stahlindustrie. Die Delegierten und Kandidaten, unterstützt durch die Gewerkschaftssekretäre, konnten die Position des LCGB vor allem durch eine starke Präsenz vor Ort in den Unternehmen festigen. Sie begleiten täglich ihre Kollegen bei ihren Anliegen und unterstützen sie mit der entsprechenden Professionalität.

Die Bereitschaft des LCGB und seiner Delegierten, sich stets zu hinterfragen und ihre Flexibilität, sind unser Leitmotiv, das es ermöglicht, den stetig ändernden Anforderungen der Arbeitnehmer in der Branche gerecht zu werden. Heute erlebt der Stahlsektor eine neue Phase der Transformation, die erhebliche Auswirkungen auf die Zukunft der Beschäftigung und der Berufsbilder haben wird. Auch der Industriesektor befindet sich im konstanten Wandel und entwickelt sich rasant. Zudem bestimmen in beiden Sektoren ausschließlich finanzielle Aspekte die Steuerung der Unternehmen. Die vor uns liegenden Herausforderungen sind daher beträchtlich.

Zur Erinnerung: Der LCGB-Industrie-Stahlindustrie (INDUSID) wurde im April 2013 nach den Sozialwahlen gegründet. Diese Mandatszeit diente als Übergangszeit zum Aufbau eines einheitlichen nationalen Fachverbands. Heute ist diese Mission erfüllt, die Stahlindustrie und die Industrie sind eine Einheit! Der LCGB-INDUSID ist heute stärker denn je und bereit, sich allen zukünftigen Herausforderungen zu stellen Aus diesem Grund hat der LCGB-INDUSID ein Aktionsprogramm aufgestellt, das die wichtigsten Arbeitsbereiche definiert und eine kohärente Arbeitsweise ermöglicht, um den Bedürfnissen beider Sektoren zu entsprechen. Das nachfolgende Aktionsprogramm wurde auf dem Kongress des Fachverbands LCGB-INDUSID am 2. Oktober 2019 verabschiedet.

Sicherung der Beschäftigung

Die Wirtschaftsentwicklung konfrontiert die Arbeitnehmer des Privatsektors immer öfter mit Veränderungen und Anpassungen. Entlassungen und Arbeitsplatzverlust sind Teil dieser wirtschaftlichen und sozialen Realität. Angesichts der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit im Privatsektor kämpft der LCGB-INDUSID für die Umsetzung spezifischer Maßnahmen zur Gewährleistung einer angemessenen Stabilität im Berufsleben.

Basierend auf den Erfahrungen in der Stahlindustrie seit den 1970er Jahren, die es ermöglicht haben, wirtschaftliche Entlassungen durch ein luxemburgisches Sozialmodell mit zahlreichen Anti-Krisenmaßnahmen (Anti-Krisen-Einheit, Wiedereingliederungszelle, usw.) zu vermeiden, setzt sich der LCGB-INDUSID ein für:

- die Aufrechterhaltung der Stahltripatite;
- die grundsätzliche Einführung einer Altersteilzeitregelung (préretraite progressive) in Kollektivverträgen;
- die Bildung einer Begleitstruktur bei Personalüberhang, die mit der Wiedereingliederungszelle (CDR) vergleichbar ist;
- eine Einstellungspolitik, die auf der Beachtung der Altersstruktur, proaktiven Einstellungsplänen und der Vermittlung von Know-how basiert;
- die Stärkung des arbeitsrechtlichen Schutzes der Arbeitnehmer vor Entlassung und bei Krankheit.

Steigerung der Kaufkraft

Die Verteidigung der Kaufkraft der Arbeitnehmer ist eine der Hauptaufgaben des LCGB-INDUSID. Neben seines Einsatzes auf nationaler Ebene für die Aufrechterhaltung der Lohnindexierung, für Steuererleichterungen der Privathaushalte und die regelmäßige Anpassung der Sozialleistungen, verhandelt der LCGB-INDUSID vor allem moderne Kollektivverträge mit attraktiven Laufbahnentwicklungen.

Konkret fordert der LCGB-INDUSID:

- die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes anzupassen, um die Implementierung von Kollektivverträgen zu fördern;
- die Verhandlung moderner und attraktiver Kollektivverträge;
- die regelmäßige lineare Erhöhung der Gehaltstabellen;
- die Implementierung von Kompetenzbewertungssystemen;
- die Einführung von Prämienmodellen für die Vielseitigkeit der Mitarbeiter, die die Gehaltstabelle ergänzen;
- die systematische Einführung von Essensgutscheinen.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Angesichts der sich stetig verändernden Lebenssituation der Menschen und der Notwendigkeit, Privat- und Berufsleben in Einklang zu bringen, ist Zeit zu einem kostbaren Gut geworden. Diese Vereinbarkeit kann nur durch eine größere Flexibilität der Arbeitszeit der Arbeitnehmer erreicht werden. In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-INDUSID ein für:

- die Verhandlung geeigneter Zeitsparkonten in den Kollektivverträgen;
- die allgemeine Anwendung der Gleitzeit;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit und die Rückkehr in die Vollzeitarbeit;
- stärkere Nutzung von Telearbeit;
- die freie Wahl des Arbeitnehmers zwischen mehreren Ausgleichsmaßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeitgestaltung (zusätzlicher Urlaub oder gleichwertig).

Stärkung der Rechte der Arbeitnehmer angesichts der Digitalisierung

In der Industrie und Stahlindustrie ist die digitale Welt seit vielen Jahren bekannt. Der Boom und die revolutionäre Entwicklung haben sich jedoch in rasantem Tempo verstärkt und erfordern, dass sich die Arbeitnehmer regelmäßig und zielgerichtet den beruflichen Herausforderungen stellen.

Das Aktionsprogramm „DIGGI PACK“ des LCGB stellt eine Unterstützung für den digitalen Wandel dar. Insbesondere die Industrie kann von den umfassenden Erfahrungen profitieren, die bei der Automatisierung und Robotisierung der Stahlindustrie in den letzten 30 Jahren gesammelt wurden.

Um die Rechte der Arbeitnehmer bei der Digitalisierung zu stärken, setzt sich der LCGB-INDUSID ein, für:

- das Recht des Arbeitnehmers auf digitales Abschalten;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- die Stärkung der Mitbestimmung;
- eine verbesserte Arbeitsplatzgestaltung sowie Anpassungen für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer;
- die Schaffung einer zuständigen Stelle gegen alle Formen des Mobbings und die Präzisierung des Arbeitsgesetzes hinsichtlich möglicher Sanktionen.

Die Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-INDUSID wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position in der Industrie und Stahlindustrie bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen. Ziel ist es, zum einen in der Stahlindustrie die Mehrheit auszubauen und zum andern in der Industrie die Anzahl der Mehrheiten zu erhöhen und neue Unternehmen zu erschließen.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-INDUSID vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Betreuung und regelmäßige Information der Arbeitnehmer in der Industrie und Stahlindustrie;
- die Vermittlung der LCGB-Leistungen und -Vorteile, insbesondere die Hilfe bei der Steuererklärung;
- den Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeiten 4.0: Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung“ für die Arbeitnehmer in der Industrie und Stahlindustrie.



Januar 2013
Aufgrund der Ankündigung von ArcelorMittal, sein Ausbildungszentrum in Differdange zu schließen, fordert der LCGB eine Neubelebung der dualen Ausbildung.

21. Januar 2013
Auf einer vom LCGB organisierten Informationsveranstaltung werden die Bestimmungen der Kollektivverträge von ArcelorMittal erläutert.





März 2013
Austausch über die Produktions-/Produktivitätsprämie, die Gewinnbeteiligungsprämie und den Prämienkatalog für schwere, schmutzige und andere Arbeiten im Rahmen der Verhandlungen über einen neuen Kollektivvertrag für ArcelorMittal.



8. April 2013
Im Rahmen der Einsetzung des Hohen Ausschusses für die Industrie fordert der LCGB eine sofortige Einbindung der Gewerkschaften in die Arbeitsgruppen.

13. Mai 2013
Noch bevor der Forderungskatalog der Arbeitnehmer vorliegt, kündigt Harsco Metals Luxembourg einseitig den Kollektivvertrag mit dem Ziel einer vollständigen Überarbeitung.



14. Juni 2013
Anlässlich des Fachverbandskongresses des LCGB-Industrie in Bertrange erneuern die Delegierten das Mandat von Nico KIEFFER (DuPont de Nemours) als Präsident.

24. Juni 2013
Die Delegiertenversammlung des LCGB in Esch-sur-Alzette lehnt das Arbeitgeberangebot von ArcelorMittal einstimmig ab und beschließt die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamtes (ONC).



10. Dezember 2013
Die Rotarex-Mitarbeiterdelegation und die Gewerkschaften treffen sich zu einer Plenarsitzung, um die neuesten Arbeitgebervorschläge im Rahmen der Erneuerung des Kollektivvertrags zu diskutieren.

April 2013
In den Verhandlungssitzungen über einen neuen Kollektivvertrag für ArcelorMittal wird der Arbeitgebervorschlag über die zukünftige Handhabung der Lohngarantien diskutiert.

8. Juni 2013
Anlässlich des Fachverbandskongresses des LCGB-SESM in Leudelange wählen die Delegierten Georges CONTER (ArcelorMittal Administration) als Präsidenten wieder.



Juni 2013
Unterzeichnung eines neuen, vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014 gültigen Kollektivvertrags mit Gehaltserhöhungen und einer Erhöhung der Abschiedsprämie je nach Dienstalter.

Juli 2013
Erneuerung der Kollektivverträge von Goodyear S.A. & Goodyear Dunlop Tires Operations. Der Anfangsstundenlohn ist nun an den Index, der für die Anpassung des sozialen Mindestlohnes angewendet wird, geknüpft.



Dezember 2013
Nach der 1. Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt muss der LCGB feststellen, dass ArcelorMittal auf seinen Forderungen hinsichtlich einer einmaligen Prämie im Rahmen der Verbesserung des Kollektivvertrags für die Jahre 2012 und 2013 beharrt.



16. Oktober 2014

Ein neuer Kollektivvertrag für Paul Wurth, der vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gilt, definiert unter anderem die Berechnungsmethode und die Höhe der Gratifikation neu.

15. Mai 2014

Bei den Wahlen der Abteilungsdelegationen von ArcelorMittal Differdange und Belval erhält der LCGB in 6 der 7 Divisionen mehr als 50% der Stimmen. Insgesamt konnte der LCGB 14 von 29 effektiven Mandaten und 14 von 29 stellvertretenden Mandaten gewinnen.



17. März 2014

Der LCGB veranstaltet eine Informationssitzung für die 65 betroffenen Mitarbeiter des Unternehmens „Ateliers Electriques de Walferdange (AEW)“, das am 14. März 2014 Konkurs angemeldet hat.



29. Januar 2014

Nach den katastrophalen Verhandlungsergebnissen für die Mitarbeiter von ArcelorMittal ruft der LCGB den OGBL dazu auf, die Sidérurgie a.s.b.l., eine gemeinsame Struktur beider Gewerkschaften, die viele positive Resultate für die Arbeitnehmer erbracht hatte, zu reaktivieren.

20. Januar 2014

Hinsichtlich des Endergebnisses für einen neuen Kollektivvertrag weigerte sich der LCGB, den Abbau der Sozialleistungen der Arbeitnehmer zu unterzeichnen und verurteilt das Abkommen als Resultat einer widernatürlichen Allianz zwischen Mehrheitsgewerkschaft und Arbeitgeber.

November 2014

Ein neuer Kollektivvertrag für ArcelorMittal Bissen, der rückwirkend für 2013-2015 gilt, sieht unter anderem lineare Lohnerhöhungen sowie die Neubewertung und Harmonisierung der Produktivitätsprämie vor.



30. September 2014

Anlässlich der Stahltripartite vom 30. September 2014 wird festgehalten, dass das Lux2016-Abkommen respektiert und weiterverfolgt wird. Die Regierung bestätigt den Anpassungsruhestand zum 1. Januar für den Jahrgang 1958.



24. April 2014

Gründung des neuen Fachverbandes LCGB-Industrie-Stahlindustrie (LCGB-INDUSID) im Rahmen einer Konferenz der LCGB-Delegierten aus Industrie und Stahlindustrie.



17. März 2014

DuPont & DuPont Teijin Films (DTF) und die Gewerkschaften unterzeichnen einen neuen, vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 gültigen Kollektivvertrag mit einer einmaligen Prämie von 500€ zum 1. Januar 2015.



25. Januar 2014

Die Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags für Elth S.A. befinden sich in einer Sackgasse. Da die Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts unumgänglich ist, wird ein Informationstreffen für die Mitarbeiter organisiert.





27. November 2014
Der 1977 gegründete Hersteller industrieller Big-Bags SOLEM schließt aufgrund der Konkurrenz aus Schwellenländern nach kumulativen Verlusten seine Türen. Der Sozialplan wird einstimmig von den 23 Beschäftigten bei SOLEM angenommen.



5. Februar 2015
Die Grundsatzvereinbarung über einen neuen Kollektivvertrag bei Circuit Foil Luxemburg mit einer Laufzeit von 3 Jahren vom 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2016 sieht lineare Erhöhungen vor und garantiert die Dienstalters- und Abwesenheitsprämien.

März 2015
Nach 20 Monaten Verhandlungen endlich eine Einigung über den neuen Kollektivvertrag für Lindab S.A. Die Vereinbarung mit einer Laufzeit von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2015 sieht die Aufwertung der Gehaltstabellen und die Vereinheitlichung der Dienstalterprämie vor.

April 2015
Der neue Kollektivvertrag für die 150 Mitarbeiter von Sisto Armaturen S.A. in Echternach wird für einen Zeitraum von 2 Jahren mit Lohnverbesserungen und einer Erhöhung der Nachtschichtzulage abgeschlossen.

30. Juni 2015
Neue Vereinbarung für die 200 Mitarbeiter von CTI Systems für den Zeitraum vom 1. April 2015 bis zum 31. März 2017. Die Rahmen- sowie Kernarbeitszeiten wurden neu festgelegt, um die Flexibilität der Mitarbeiter zu erhöhen.

Januar 2015
Für Cimalux S.A. wird ein neuer Kollektivvertrag für einen Zeitraum von drei Jahren vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 unterzeichnet, der unter anderem eine Erhöhung der Gehaltstabellen vorsieht.

25. Februar 2015
Auf einer Pressekonferenz stellt der LCGB seine Vorschläge für einen neuen Kollektivvertrag gemäß dem Einheitsstatut in der Stahlindustrie vor.



März 2015
Der neue Kollektivvertrag für Ceratizit, der vom 1. März 2013 bis zum 30. Juni 2015 gilt, sieht eine Prämie von 400€ zahlbar im Januar 2015 vor sowie lineare Lohnerhöhungen für die Jahre 2014 und 2015.

16. April 2015
Für Cosmolux wird ein neuer Kollektivvertrag für die Jahre 2015 und 2016 unterzeichnet. Ab 2015 haben die Mitarbeiter Anspruch auf einen halben 13. Monat und die Leistungsprämie wird verbessert.

1. Juli 2015
Der Begleitausschuss bezüglich des Personalstandes und der Investitionen im Rahmen der Tripartite Lux2016 hält fest, dass die Sozialvereinbarungen eingehalten und fortgesetzt werden. Die Regierung erkennt an, dass ArcelorMittal die Investitionsverpflichtungen erfüllt hat.

März 2016
Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags für Rotarex S.A. mit Implementierung des neuen Lohnentwicklungs-Systems, das eine Gehaltserhöhung und/oder eine jährliche Prämie für ein Gesamtbudget von mindestens 5% der Lohnsumme vorsieht.

Februar 2016
ArcelorMittal kündigt die endgültige Schließung des Stahlwerks Schifflange an.



Dezember 2015
Nach Ankündigung eines Kostensenkungsplans, der den Abbau von 30-40 Stellen vorsieht, treffen sich Gewerkschaften und die Direktion von DuPont Luxemburg mit Vertretern des Arbeits- und Wirtschaftsministeriums, um Arbeitsplatzerhaltungsmaßnahmen zu erörtern.

15. Dezember 2015
Neuer Kollektivvertrag für Mondo Luxembourg S.A. mit einer linearen Lohnerhöhung von 0,5% rückwirkend zum 1. Juli 2015, einem zusätzlichen Urlaubstag für den 24. Dezember und der Einführung einer jährlichen Produktionsprämie.

22. Oktober 2015
Der neue Kollektivvertrag von Aperam Stainless Services & Solutions Luxemburg, gültig vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015, sieht unter anderem eine lineare Erhöhung von 0,7% und einem zusätzlichen Urlaubstag im Jahr, gebunden an die Mitarbeiterpräsenz, vor.

3. Juli 2015
Neuer Kollektivvertrag für die 280 Mitarbeiter von John Zink International Luxemburg mit Lohnverbesserungen und der Zahlung einer Prämie von 200€ brutto an jeden Mitarbeiter zum 1. Juli 2016.

März 2016
Der LCGB hat das Sozialabkommen Lux2016 analysiert und dem Arbeitsminister Nicolas SCHMIT seine Überlegungen für die Verhandlungen des neuen Zukunftsplanes Lux20XX vorgestellt.

12. Mai 2016
Der neue Kollektivvertrag bei B MEDICAL SYSTEMS s.à r.l., unterzeichnet für die Jahre 2015-2017, sieht die Einführung einer an den EBITDA gebundenen jährlichen Produktionsprämie und die Einführung des solidarischen Vorruhestands vor.

Mai 2016
Neuer Kollektivvertrag für Textilcord Steinfort SA für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2018 mit einer Ausweitung des Urlaubsgelds von 300€ auf „Ex-Arbeiter" und der Anhebung der Leistungsprämie nach Verkaufsmenge.



21. Juni 2016
Protestkundgebung bei ArcelorMittal Dudelange nach dem Scheitern der Kollektivvertragsverhandlungen über eine Lohnerhöhung zur Anerkennung der Flexibilität der Belegschaft, die sich in den zahlreichen Überstunden zeigt.

Juli 2016
Die Erneuerung des Kollektivvertrags, gültig vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018, für Kronospan Luxemburg sieht eine Erhöhung der Reallöhne und Gehaltsskala sowie die Einführung eines zusätzlichen Urlaubstages ab 18 Jahren Betriebszugehörigkeit vor.

21. März 2016
Ein neuer Kollektivvertrag für die Mitarbeiter bei Husky, gültig vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017, sieht unter anderem die Einführung des Schichtarbeitssystems „Weekend Shift Model" vor.

Mai 2016
Nach Einschreiten des LCGB zur internen Wiedereingliederung einiger Mitarbeiter, die durch den gemischten Betriebsrat im Juli 2015 beschlossen wurde, entscheidet das Schiedsgericht der Sozialversicherung zugunsten der Mitarbeiter.

Juni 2016
Neuer Kollektivvertrag für die 260 Mitarbeiter von Eurofoil Luxembourg SA für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016, unter anderem mit einer Variabilitätsprämie von 600€ für 2015, gebunden an das Erreichen der gesetzten Ziele, sowie lineare Lohnerhöhungen.

12. Juli 2016
Sitzung des Begleitausschusses bezüglich des Personalstandes und der Investitionen, der im Rahmen des Abkommens Lux2016 der Stahlindustrie eingerichtet wurde.

Zur Erinnerung: das vorrangige Ziel des Ausschusses ist es, auf die Einhaltung der getroffenen und unterzeichneten Vereinbarungen seitens der Investitionen zu achten und sicher zu stellen, dass die sozialen Aspekte beachtet werden („Cellule de reclassement" und Vorruhestand). Was zunächst als Routineversammlung angesetzt war, endete mit einem bitteren Nachgeschmack und stellte Jahrzehnte sozialer Geschichte in der luxemburgischen Stahlindustrie in Frage. Obwohl der Begleitausschuss zum Schluss gelangte, dass die verschiedenen Maßnahmen honoriert wurden, lies ArcelorMittal die Bombe platzen, indem sie ihre Visionen für einen zukünftigen Wettbewerbsplan nach Lux2016 präsentierte.

8. März 2017

Der LCGB trifft sich mit dem Generalsekretär von IndustriAll Europa Luc TRIANGLE und seinem stellvertretenden Verantwortlichen für den Bereich Stahlindustrie Luis COLUNGA, um die Zusammenarbeit zu verstärken und sich konstruktiv über aktuelle Themen auszutauschen.



19. Dezember 2016

Neuer Kollektivvertrag für Lindab Astron Buildings für einen Zeitraum von 2 Jahren. Angestellte, die auf Stundenlohnbasis bezahlt werden, erhalten eine lineare Lohnerhöhung von 60€ und diejenigen, die auf monatlicher Basis entlohnt werden, erhalten 35€.



19. Oktober 2016

Der neue Kollektivvertrag für ArcelorMittal Dudelange mit einer Laufzeit von 2 Jahren sieht für 2015 eine Prämie von 300 € in Form von Essensgutscheinen und für 2016 eine lineare Lohnerhöhung von 0,5% für alle Mitarbeiter rückwirkend zum 1. Januar 2016 vor.

30. September 2016

Neuer Kollektivvertrag für No Nail Boxes gültig für 3 Jahre mit einer Erhöhung der monatlichen Anwesenheitsprämie um 20% und deren Ausweitung auf alle Mitarbeiter.



7. September 2016

Neuer Kollektivvertrag für Saint Gobain Abrasives, gültig vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2017, mit einer linearen Lohnerhöhung von 25€/Monat für 2016 und 20€/Monat für 2017, Einführung einer monatlichen Ersthelferprämie und Aufwertung der Leistungsprämie.

20. Januar 2017

Der neue Kollektivvertrag für DuPont/ DuPont Teijin Films (DTF) für einen Zeitraum von 3 Jahren beinhaltet eine jährliche Gehaltserhöhung über das Merit Grid-System (Single Roll) sowie die schrittweise Anpassung des Anfangsgehalts im Single Roll.



29. November 2016

Der neue Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von APERAM sieht lineare Lohnerhöhungen für 2016 und 2017, eine Erhöhung der Anzahl der Essensgutscheine und den qualifizierten Lohn nach 10-jähriger Betriebszugehörigkeit vor.

September 2016

Treffen der Regierung, ArcelorMittal und der Gewerkschaften, um die Fortsetzung des Zukunftsplans Lux20XX auszuarbeiten. ArcelorMittal stellt jedoch das langjährige Dreierabkommen in Frage, da sich die luxemburgische Stahlindustrie nicht mehr in der Krise befinden würde.

September 2016

Der Finanzdienstleister „Oaktree" zieht sein Angebot zum Kauf des ArcelorMittal-Standortes Bissen zurück, da die Rentabilitätskriterien nicht den Erwartungen entsprechen.

Juli 2016

Neuer Kollektivvertrag für ArcelorMittal in Bissen mit unter anderem einer linearen Lohnerhöhung von 0,5% zum 1. Januar 2016 und einer Verbesserung der Kriterien für den Erhalt der Produktionsprämie.

24. März 2017
John Zink kündigt einen Sozialplan zum Abbau von 54 Arbeitsplätzen an. Der LCGB bezeichnet diese Entscheidung als radikal und ohne Vorzeichen.

27. März 2017
Der neue Kollektivvertrag für Alcuilux Desox SA, der vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 gilt, sieht neben diversen Lohnerhöhungen auch eine Anpassung der Bereitschaftsprämie vor. Für eine Woche Bereitschaftsdienst wird eine Prämie von 150 € gezahlt.



27. März 2017
Der neue Kollektivvertrag für Simaform für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 sieht Lohnerhöhungen und eine neue Pausenregel vor.

Mai 2017
Nach so manchen Rückschlägen, zahlreichen Treffen und dem Einschalten des Nationalen Schlichtungsamts wurde ein Sozialplan für John Zink unterzeichnet, dessen Schwerpunkt auf sozialen (Frührente) und finanziellen Begleitmaßnahmen liegt.





11. Mai 2017
Der neue Kollektivvertrag für CERATIZIT für einen Zeitraum von 3 Jahren (bis zum 28.02.2020) sieht fixe Prämien und eine lineare Lohnerhöhung vor.

7. Juli 2017
Der neue Kollektivvertrag für AMOVA S.A.R.L., der vom 1. April 2017 bis zum 31. März 2019 gilt, sieht eine Gehaltserhöhung von 50€ für 2017 mit einer 2. Erhöhung von 30€ für 2018 sowie die Einführung einer Prämie von 20€ pro Tag für Geschäftsreisen vor.



20. März 2019
Neuer Kollektivvertrag für United Caps Wiltz SA für einen Zeitraum von 3 Jahren mit einer Aufwertung der Essensgutscheine auf 10,80€ und Ausarbeitung einer progressiven Gehaltstabelle durch eine Arbeitsgruppe.



9. März 2018
Unterzeichnung eines Arbeitsplatzerhaltungsplans für DuPont.



Januar 2018
Erneuerung des Kollektivvertrags für WSA mit Zahlung einer einmaligen Prämie von 500 € im September 2017 und linearen Lohnerhöhungen.



18. Dezember 2017
Kollektivvertrag für ArcelorMittal Dudelange für einen Zeitraum von 3 Jahren unterzeichnet mit einer linearen Lohnerhöhung von 0,5% rückwirkend zum 1. Januar 2017 und einer pauschalen Prämie von 400€ im Jahr 2018.



5. September 2017
Der neue Kollektivvertrag für SAICA FLEX, gültig vom 1. September 2017 bis 31. Dezember 2018, sieht die Einführung einer auf die verschiedenen Berufe zugeschnittenen Gehaltstabelle sowie einer zusätzlichen Gehaltsprämie vor.

23. März 2018
Der neue Kollektivvertrag für Saint Gobain Abrasives SA, gültig vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020, sieht einen zusätzlichen Urlaubstag ab 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und die Zahlung einer einmaligen Prämie von 600€ in 2018 vor.

7. März 2018
Dank diverser gewerkschaftlicher Aktionen, darunter eine Protestaktion, konnten Verbesserungen für die Mitarbeiter von CEBI Luxembourg SA erzielt werden. In den Jahren 2018, 2019 und 2020 werden Prämien mit einem festen und variablen Anteil gezahlt.



29. Januar 2018
Der erneuerte Kollektivvertrag für Cloos SA, gültig für einen Zeitraum von 3 Jahren vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020, beinhaltet unter anderem Gehaltserhöhungen.

Januar 2018
Der um drei Jahre bis zum 31. Dezember 2020 verlängerte Kollektivvertrag für Cimalux sieht unter anderem eine Gehaltserhöhung sowie Anpassungen und Konkretisierungen bei der Arbeitszeitgestaltung, den Zuschlägen und Ruhepausen vor.

21. September 2017
Auf einer Pressekonferenz präsentiert der LCGB seine Position und Forderungen zum Dreierabkommen, das Mitte September unterschrieben wurde, sowie zu den Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Stahlindustrie.



26. März 2018
Einigung auf einen Sozialplan für MAHLE Behr Luxemburg. Die Gewerkschaften konnten ein Sozialpaket verhandeln, um die betroffenen Arbeitnehmer zu unterstützen.

12. Juni 2018
Sitzung des Begleitausschusses des Abkommens Post-Lux2016 über den Verkauf des Standorts ArcelorMittal Dudelange und die Folgen für die Arbeitsplätze sowie die Auslagerung der LKW-Beladung des „Train 2".



29. Juni 2018
Der neue für 3 Jahre gültige Kollektivvertrag für Hydro Aluminium sieht eine Unterzeichnungsprämie von 100 € als Geschenkgutschein und Lohnerhöhungen in den Jahren 2018, 2019 und 2020 von 0,15 € pro Stunde vor.

15. November 2018
Treffen mit den Ministern für Arbeit und Wirtschaft und dem Bürgermeister von Dudelange, um die Übernahme und zukünftige Ausrichtung des Stahlwerks Dudelange zu erörtern. Der LCGB betonte erneut seine Bedenken an dem unerwarteten Auftauchen von Liberty House.



11. Dezember 2018
Der neue Kollektivvertrag für LINDAB ASTRON BUILDINGS SA, gültig vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2019, sieht die Ausweitung der morgendlichen Ankunftszeit und Reduktion der Abfahrtszeit am Tagesende sowie einen zusätzlichen Sonderurlaubstag vor.

24. April 2018
Treffen mit dem Vizepremier- und Wirtschaftsminister sowie dem Arbeitsminister, über den von ArcelorMittal, aufgrund einer Kartellprüfung der EU-Kommission im Rahmen der Übernahme des italienischen Stahlwerks ILVA, angekündigten Verkauf des Standorts Dudelange.

28. Juni 2018
Mit dem neuen Kollektivvertrag verpflichtet sich Curver SA zur Schaffung von 20 zusätzlichen Arbeitsplätzen. Diese Entwicklung ist notwendig, um die Aktivitäten des Konzerns zu festigen.

September 2018
Nach dem desaströsen Ergebnis des letzten Kollektivvertrags für die Angestellten der luxemburgischen Stahlindustrie lief dieser Ende 2016 aus.

Der LCGB hat daher die Aufnahme der Gespräche gefordert. Es wurde jedoch vereinbart, zunächst die Verhandlungen über ein Abkommen Post-Lux2016 abzuschließen. In einer ersten Verhandlungssitzung präsentierten die Gewerkschaften der Direktion von ArcelorMittal den gemeinsamen Forderungskatalog. In der 2. Sitzung stellte ArcelorMittal seinen Standpunkt zum Forderungskatalog vor. Aufgrund der negativen Geschäftsergebnisse der luxemburgischen Standorte lehnte ArcelorMittal alle gewerkschaftlichen Forderungen hinsichtlich der Gesamtlohnsumme, wie lineare Gehaltserhöhungen, eine feste Mindestbasis für die MBO-Prämie oder 2 zusätzliche Urlaubstage, ab.

18. Dezember 2018
Der neue Kollektivvertrag für die 700 Mitarbeiter von Rotarex, gültig vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021, sieht die Angleichung des Urlaubs nach Dienstalter und eine Wiedereinstellungsgarantie für alle Mitarbeiter vor, die die 78 Wochengrenze bei Krankheit erreicht haben.



2. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-INDUSID definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



Oktober 2019
Erneuerung des Kollektivvertrags von Faurecia, gültig vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2022, mit einer Erhöhung des Urlaubsgeldes für Produktions- und des 13. Monats für Verwaltungsmitarbeiter.

12. September 2019
Nach der Vorstellung des „SCORE-Projekts" fordert der LCGB das Management von ArcelorMittal und den Arbeitsminister auf, sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen, um ein modernes Tripartite-Abkommen zu schließen, das den derzeitigen wirtschaftlichen Erfordernissen entspricht.

Juli 2019
Der neue Kollektivvertrag für ArcelorMittal Luxembourg mit einer Laufzeit von drei Jahren sieht lineare Erhöhungen und einen außerordentlichen Jahresendbonus von 300 € für die drei Jahre vor.

19. Juni 2019
Der neue Kollektivvertrag für GOODYEAR Luxembourg für einen Zeitraum von 3 Jahren bringt lineare Gehaltserhöhungen sowie eine Aufbesserung des Gesamtvolumens für die Bewertung der Mitarbeiter.



5. Juni 2019
Nach dem Scheitern der Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von ArcelorMittal Luxemburg fand die erste Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) statt.

20. Mai 2019
Nach der Ankündigung einer weiteren Umstrukturierung der nationalen Standorte und aufgrund des baldigen Ablaufens des Tripartite-Abkommens findet ein dreiseitiges Treffen zwischen dem Arbeitsminister, Vertretern der Ministerien für Arbeit und Wirtschaft, ArcelorMittal und den Gewerkschaften statt.

18. April 2019
Erneuerung des Kollektivvertrags von Contern SA für einen Zeitraum von 2 Jahren, vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020, mit einer standardisierten Treueprämie und Gratifikation.

17. April 2019
Die Europäische Kommission genehmigt den Verkauf der Stahlstandorte von ArcelorMittal und ermöglicht damit der Liberty House Group den Erwerb der europäischen Standorte in Galati, Ostrava, Piombino, Skopje, Lüttich und Dudelange.

Dezember 2018
Die Verlängerung des Kollektivvertrages von HYOSUNG Luxembourg SA um 2 Jahre (vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2020) führt zu Gehalts- und Urlaubsgelderhöhungen.



2. LCGB-Bau und Handwerk

Bei den Sozialwahlen im März 2019 erzielte der LCGB-Bau und Handwerk ein historisches Ergebnis und stärkte seine Repräsentativität innerhalb der CSL und den Unternehmen der Baubranche. Dieses Wahlergebnis spiegelt vor allem die harte Arbeit der Delegierten, Mitglieder und Militanten wider und unterstreicht das Engagement und die gewissenhafte Gewerkschaftsarbeit des LCGB-Bau und Handwerk. Aber die Arbeit des LCGB ist noch lange nicht zu Ende! Der LCGB setzt sich täglich für die Stärkung der Arbeitnehmerrechte, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und das Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung ein, um ihre beruflichen Perspektiven zu verbessern und sie auf die zunehmenden Herausforderungen der Digitalisierung vorzubereiten. Der LCGB-Bau und Handwerk wird den Dialog mit den Arbeitgeberverbänden weiter intensivieren, um sie in einem sozialeren Ansatz zu bekräftigen, der die Bemühungen der Arbeitnehmer wertschätzt.

Die gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen gemeinsam mit den Delegierten, Mitgliedern und Militanten bleibt eine der wichtigsten täglichen Aufgaben des LCGB-Bau und Handwerk. Für eine starke Präsenz in den Unternehmen muss tagtäglich die Bedeutung der gewerkschaftlichen Unterstützung und Betreuung hervorgehoben werden, damit der LCGB schnell auf die täglichen Probleme der Arbeitnehmer reagieren kann. Es ist ebenfalls wichtig, die Bedürfnisse der Mitarbeiter zu kennen, damit unsere Leistungen entsprechend angepasst werden können.

Auf dem Fachverbandskongress am 3. Oktober 2019 verabschiedeten die Delegierten des LCGB-Bau und Handwerk ein Aktionsprogramm zur Verteidigung der Interessen der Mitglieder auf Unternehmensebene, auf nationaler Ebene in den dreiparteilichen Gremien, wie dem Ad-hoc-Ausschuss für Kollektivurlaub und auf Branchenebene in der Verhandlungskommissionen für Kollektivverträge.

Einhaltung der Kollektivverträge

Seit dem Inkrafttreten des neuen Branchenkollektivvertrages für den Hoch- und Tiefbau am 1. Januar 2019 haben sich die Beschwerden unserer Delegierten und Mitglieder weiter erhöht, da einige Arbeitgeber sich weigerten, die ausgehandelten Lohnerhöhungen und Prämien ordnungsgemäß anzuwenden. Einige Arbeitgeber haben noch nicht einmal die Bestimmungen des vorherigen Vertrags umgesetzt. Die Situation im Handwerk ist nicht besser, da viele Kollektivverträge seit Jahren nicht neu verhandelt wurden und einige sogar ausgelaufen sind. Zur Verteidigung der Rechte und Errungenschaften der betroffenen Mitarbeiter fordert der LCGB-Bau und Handwerk:

- eine angemessene Vergütung der Mitarbeiter für ihre harte Arbeit;
- die Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes über die Arbeits- und Ruhezeiten;
- die Anwendung aller in den Kollektivverträgen ausgehandelten Leistungen;
- die Modernisierung der Kollektivverträge durch Verhandlungen von Laufbahnen auf der Grundlage der tatsächlich in den Unternehmen ausgeführten Funktionen;
- die Verstärkung der Kontrollen durch die Gewerbeaufsicht (ITM), um Verstöße gegen die Branchenkollektivverträge zu ahnden sowie Sanktionsmöglichkeiten im Falle einer Nichteinhaltung;
- die Stärkung der Mitbestimmung, insbesondere bei der Arbeitszeitgestaltung und der Anpassung der Kollektivurlaube.

Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz

Seit Jahren setzt sich der LCGB-Bau und Handwerk für die Umsetzung von Sensibilisierungs- und Informationskampagnen über die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ein. Dieses Engagement zeigt sich bei seinen Maßnahmen gegen physische Risiken, denen Bauarbeiter und Handwerker ausgesetzt sind, wie z.B. bei mangelnden Sicherheitsverfahren und -ausrüstungen.

Um dieser nicht tragbaren Situation entgegenzuwirken, setzt sich der LCGB für folgende Präventivmaßnahmen ein:

- die Förderung und Stärkung der Arbeitssicherheit zur Umsetzung einer Strategie gegen Arbeitsunfälle;
- Stärkung der Rolle und der Aufgaben des Sicherheitsbeauftragten, um Sicherheitsrisiken schneller zu erkennen und Arbeitsunfälle zu vermeiden;
- die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer;
- die Schaffung eines Rechtsrahmens zur Bekämpfung von Mobbing;
- die Aufhebung der gesetzlichen Grenze von 78 Wochen Krankheit, damit Arbeitnehmer die Zeit haben, vollständig zu genesen, ohne dass ihre Existenz bedroht ist.

Stärkung der beruflichen Weiterbildung angesichts der Digitalisierung

Die Ausbildung spielt für die Arbeitnehmer im Bau- und Handwerksbereich eine große Rolle. Einerseits sind die im Kollektivvertrag für den Hoch- und Tiefbau vorgesehenen Gehaltserhöhung nur durch die Teilnahme an den Lehrgängen des „Institut de Formation Sectorielle du Bâtiment“ (IFSB) möglich. Andererseits sind oder werden einige Prozesse oder Arbeitsplätze automatisiert, um Verfahrenszeiten oder gar Arbeitskosten zu reduzieren und die Rentabilität zu erhöhen.

Allerdings blockieren derzeit die Arbeitgeber im Bausektor regelmäßig den Zugang der Arbeitnehmer zu Weiterbildungen, damit diese nicht in ihrer Laufbahn vorankommen.

Das Recht der Arbeitnehmer auf Weiterbildung ist jedoch nicht nur für den beruflichen Aufstieg notwendig, sondern auch für die Bewältigung der Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Arbeitsplätze und für die Stärkung ihrer Beschäftigungsfähigkeit.

Deshalb setzt sich der LCGB ein für:

- die arbeitsrechtliche Verankerung des Rechts eines Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- den Zugang der Mitarbeiter zu den für die berufliche Weiterqualifizierung geplanten Schulungen;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungsangebote an die Herausforderungen der Digitalisierung;
- die Förderung der Anpassung an den digitalen Wandel durch Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden;
- die Ausstattung der Arbeitnehmer mit den notwendigen Werkzeugen und Mitteln, die für die ordnungsgemäße Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind;
- die Klärung der Haftung im Falle von Unfällen bei zunehmend automatisierten Arbeiten.

Die Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Bau und Handwerk wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position im Bau- und Handwerkswesen bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Bau und Handwerk vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Betreuung und regelmäßige Information der Arbeitnehmer im Bau- und Handwerk;
- die LCGB Service-Leistungen;
- den Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeiten 4.0: Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung“ für die Arbeitnehmer im Bau- und Handwerkswesen.



5. März 2013
Treffen mit der Handwerkskammer zu einem Gedankenaustausch über das Gesetz vom 2. September 2011 zur Reform des Niederlassungsrechts, das vorsieht, dass die Handwerksberufe in Tätigkeiten unterteilt werden.

7. März 2013
Unterzeichnung des Kollektivvertrags für die 260 Mitarbeiter von Prefalux für einen Zeitraum von 3 Jahren, vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015.





15. März 2013
1. Sitzung beim Nationalen Schlichtungsamt, da bei den Kollektivvertragsverhandlungen für den Bausektor keine Einigung erzielt wurde.

7. April 2013
Fachverbandskongress des LCGB-Bau und Handwerk.





7. Mai 2013
Auf einer gemeinsamen Pressekonferenz ziehen die Gewerkschaften Bilanz über den Verhandlungsstand des Branchenkollektivvertrags im Baugewerbe und die geplanten zukünftigen Schritte.



17. Juli 2013
Erneuerung des Branchenkollektivvertrages für das Baugewerbe mit Erhöhung der Gehälter und der Jahresendprämie sowie Bereitstellung zusätzlicher Sicherheitsausrüstung.



7. März 2014
Delegiertenkonferenz zur Vorstellung der Bilanz der Tätigkeiten des LCGB-Fachverbandes Bau und Handwerk des vergangenen Jahres.



Februar 2015
Veröffentlichung einer Broschüre über die Jahresendprämie, die 5% des Bruttogehalts entspricht, berechnet auf der Grundlage der geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich Überstunden) und der tatsächlichen Anwesenheit des Mitarbeiters im Unternehmen.



März 2015
Der LCGB leistet Hilfe und Beistand für die Mitarbeiter des insolventen Unternehmens PMC Constructions s.à r.l.

12. Juli 2013
Ein Zusatzprotokoll zum Kollektivvertrag für Fliesenleger mit einer Laufzeit von 3 Jahren passt die Lohntabelle an die Entwicklung der Lebenshaltungskosten an und führt eine einheitliche Bruttoprämie von insgesamt 8.100 € ein.



20. Februar 2014
Treffen mit der Handwerkskammer zur Erörterung der Problematik der Arbeitslosigkeit und beschäftigungspolitischen Fragen.

FEDERATION DES ARTISANS

Oktober 2014
Veröffentlichung einer neuen Broschüre für Arbeitnehmer im Hoch- und Tiefbau in Form eines praktischen Ratgebers in allen Fragen rund um die berufliche Laufbahn und die Rechte gemäß den Klassifizierungen der Arbeitnehmer.



Februar 2015
Unterredung mit dem IFSB (Institut de Formation Sectoriel du Bâtiment) in Bettembourg über die Bedeutung der Ausbildung im Baugewerbe sowie die Vielfalt der Kurse, die vom Institut parallel zu den Pflichtkursen angeboten werden.



16.-18. März 2015
Besuch einer Delegation der führenden portugiesischen Baugewerkschaft, nachdem der LCGB kürzlich über einige Fälle von Ausbeutung von Arbeitnehmern berichtet hatte, die in Portugal von kleinen Bauunternehmen für die Arbeit in Luxemburg eingestellt wurden.



15. Februar 2018
Auf einer Pressekonferenz heben die Gewerkschaften die diversen Probleme bei den Verhandlungen des neuen Kollektivvertrages für den Bausektor hervor.



2017
Der LCGB leistet Hilfe und Beistand für die Mitarbeiter der folgenden Unternehmen, die Konkurs anmelden mussten: BConstruct, Vimarense SA, PC Armatures Sàrl, JLS-Lux Sàrl, Guy Thomas SARL und Felgen Constructions.



12. Mai 2016
Arbeitsbesprechung mit dem Ministerium für Arbeit und der Gewerbeinspektion über die Reform des Gesetzes zur Entsendung von Arbeitnehmern in andere EU-Mitgliedsstaaten sowie die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.



Februar 2016
Der LCGB wird vom Staatssekretär der Portugiesischen Gemeinschaften empfangen, der die Bereitschaft der portugiesischen Behörden betont, den Integrationsprozess in Luxemburg aktiv zu fördern.



3. Juli 2015
Vertreter der Handwerkskammer und der Gewerkschaften unterzeichnen eine Branchenvereinbarung über die Schaffung von 2 Kompetenzzentren in Bettembourg.



24. November 2017
Die Generalversammlung des LCGB-Fachverbands Bau und Handwerk zieht Bilanz über die Aktivitäten des Vorjahres.



April 2017
Sitzung des Fachverbandsvorstands Bau und Handwerk, um den schriftlichen Gegenvorschlag der Arbeitgeber für den Kollektivvertrag zu besprechen und Stellung zu beziehen.



24. März 2016
Anlässlich der 10. Ausgabe des Forums für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, Unterzeichnung einer nationalen Charta „VISION ZERO“ zur Überwindung der Stagnation der Arbeitsunfälle und zur Belebung des Sicherheit- und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.



November 2015
Protestkundgebung vor der Zentrale des Unternehmens Maison du Plâtre, um eine Lösung für die erheblichen Lohnverzögerungen zu fordern. Das Unternehmen und die Arbeitsplätze der rund 40 Mitarbeiter können nicht gerettet werden.



27. April 2015
Ankündigung eines Aktionsplans für die Aufwertung der Aufgaben des Sicherheitsdelegierten im Rahmen einer Pressekonferenz am Vorabend des Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz.





5. Juli 2018
Bei einer Großdemonstration fordern die Arbeitnehmer des Baugewerbes lautstark den Respekt der Arbeitgeber und einen gerechten Kollektivvertrag.

22. Oktober 2018
Der LCGB konsultiert den Fachverbandsvorstand Bau nach dem letzten Arbeitgebervorschlag für einen neuen Kollektivvertrag für die Baubranche und erhält ein Mandat zur Unterzeichnung.





4. Dezember 2018
Die Erneuerung des Branchenkollektivvertrags im Baugewerbe für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 sieht unter anderem eine Erhöhung der Tariflöhne und der Jahresendprämie vor.

3. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Bau und Handwerk definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.







3. LCGB-SESF

Der Finanzsektor befindet sich im Umbruch und zahlreiche komplexe Herausforderungen stehen uns bevor. In den vergangenen Jahren hat der Finanzplatz gelitten: Entlassungen und Arbeitsplatzabbau sind Teil der wirtschaftlichen und sozialen Realität geworden. Für die Zukunft ist es daher notwendig, die Branchenkollektivverträge der Banken und Versicherungen zu stärken. Die Aus- und Weiterbildung wird darüber hinaus ein wichtiger Punkt für die Sicherung der Beschäftigung in diesem Sektor sein.

Aktuelle weitreichende Veränderungen sind:

- **die sich verändernde Kundenansprache;**
- **regulatorische Einschränkungen und hohe Kosten, die sich direkt auf verschiedene kleinere Strukturen auswirken;**
- **niedrige Zinssätze, die sich auf das Unternehmensergebnis auswirken;**
- **die Auswirkungen der Finanztechnologien, des FinTech und Digital Banking, auf die Banken, die verstärkte Maßnahmen bei der Weiterbildung erfordern;**
- **Umstrukturierungen, Fusionen, Übernahme und Verlagerung bestimmter Tätigkeiten.**

Alles befindet sich im permanenten Wandel, der immer schneller wird und manchmal sogar brutal ist. Die Risiken sind erheblich und die zu bewältigenden Herausforderungen groß, insbesondere in Bezug auf die Beschäftigung, den Bedarf an neuen Kompetenzen, die Arbeitsbedingungen und die Anpassung der Unternehmensorganisation im Finanzsektor. Wir müssen uns daher fragen, welche Folgen diese Veränderungen für die Arbeitnehmer haben werden und wie können wir zukünftige Entwicklungen vorhersehen, um sie besser zu begleiten?

Die Prioritäten des LCGB-SESF für die kommenden Jahre

Der LCGB-SESF hat sich einige prioritäre Ziele gesetzt, um zu einem wichtigen Akteur bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu sein. Die erste Priorität besteht darin, Maßnahmen zum Arbeitsplatzerhalt im Finanzsektor zu ergreifen. Viele Unternehmen des Finanzsektors führen keine realen Beschäftigungsprognosen durch und es gibt kaum eine proaktive Politik zur Arbeitsplatzerhaltung. Die Bewältigung von Umstrukturierungen und Personalüberhängen erfolgt zu oft durch Entlassungen.

In diesem Zusammenhang stellen wir regelmäßig einen Missbrauch des geltenden Rechts fest:

- Entlassungen aus persönlichen Gründen, wenn tatsächlich wirtschaftliche Gründe vorliegen;
- tröpfchenweise Entlassungen zur Vermeidung von Massenentlassungen;
- den Abschluss von individuellen Einigungen;
- Verhandlungen von Betriebsvereinbarungen, ausschließlich mit Personalvertretungen, um Verhandlungen über einen Sozialplan, vor allem aber eine ernsthafte Diskussion über den Arbeitsplatzerhalt zu verhindern.

Weiterhin sehen wir uns mit einem umfangreichen Outsourcing konfrontiert, insbesondere in großen Konzernen, wobei die Auslagerung des Backoffice, Middle Office und von IT-Funktionen oft in Drittländer mit niedrigeren Lohnkosten erfolgt.

Deshalb fordert der LCGB-SESF einen Kurswechsel und fordert die Unternehmen auf, sich für Beschäftigung zu engagieren und zu zeigen, dass soziale Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern keine leere Floskel ist.

Der LCGB-SESF sieht es als notwendig an, bestehende Maßnahmen wieder aufzugreifen, sie effektiver zu gestalten und zu ergänzen sowie Maßnahmen Vorrang einzuräumen, die es gefährdeten Arbeitnehmern ermöglichen, ihren Arbeitsplatz zu wahren, durch:

- unternehmensinterne Mobilität;
- Umschulungen;
- Kompetenzentwicklung;
- Aufteilung der Arbeitszeit;
- Gestaltung des Endes des Arbeitslebens;
- Altersmanagement
- und vieles mehr.

Wir werden diesen Ansatz in jedem Unternehmen, in jeder Verhandlung vorantreiben und wir werden auch weiterhin unsere Forderungen an die Regierung stellen.

Weiterbildung ist unerlässlich

Kurzfristig sind erhebliche Kompetenzentwicklungen zu erwarten. Diese müssen von Weiterbildungsmaßnahmen für spezifische Fachrichtungen oder von Umschulungen begleitet werden, die eine berufliche Neupositionierung ermöglichen.

Wenn wir die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer angesichts der technologischen Entwicklungen in den verschiedenen Berufen gewährleisten wollen, muss eine offensive Politik betrieben werden, denn Weiterbildung ist unerlässlich. Gleiches gilt für die Vorausplanung bei Umstrukturierungen und deren Folgen hinsichtlich von Umschulungen.

Für eine Neuorientierung gibt es viele Instrumente „in" oder „aus" dem Finanzsektor heraus. Sie müssen den Arbeitnehmern so schnell wie möglich und nicht erst nach der Entlassung zur Verfügung gestellt werden.

Vorausschauende branchenspezifische Beschäftigungsplanung

Der LCGB-SESF fordert auf Personalebene eine branchenspezifische Beschäftigungsplanungsstruktur, die sich aus Vertretern von Gewerkschaften, ABBL, ACA und ADEM zusammensetzt. Je nach kurz- und mittelfristigem Qualifikations- und Rekrutierungsbedarf sollte daher eine an den aktuellen oder zukünftigen Bedarf angepasste Ausbildung eingeführt werden, um möglichen beruflichen Entwicklungen zu begegnen und es Mitarbeitern zu ermöglichen, ihr Fachwissen an die zukünftigen Bedürfnisse und offenen Stellen anzupassen oder zu verbessern.

Digitalisierung des Finanzsektors

Der Finanzsektor steht in einer Vielzahl von Bereichen vor den Herausforderungen der Digitalisierung. Retail Banking, FinTech, Robotisierung, Blockchain, etc. sind nur einige Synonyme für den Umbruch. Neben einer zukunftsgerichteten Weiterbildungspolitik müssen zahlreiche praktische Fragen durch die zunehmende Nutzung neuer Technologien durch die Arbeitnehmer des Finanzsektors vom Gesetzgeber beantwortet werden.

Viele Aspekte müssen hierbei angesprochen und weiterverfolgt werden:

- die Verantwortung des Arbeitnehmers bei der Wahrung des Berufsgeheimnisses und des Kundendatenschutzes;
- die Risiken der Nichteinhaltung der Privatsphäre des Arbeitnehmers;
- der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
- die Einhaltung des Arbeitsrechts in Bezug auf die Arbeitszeit, insbesondere außerhalb des Unternehmens.

Um diese Fragen anzugehen, fordert der LCGB-SESF einen Rechtsrahmen, der die Arbeitnehmer wirklich schützt. Das Recht auf digitales Abschalten außerhalb der Arbeitszeit ist uns überaus wichtig. Das Aufkommen neuer Technologien ist oft gleichbedeutend mit übermäßiger Reaktivität, Flexibilität und ständiger Verfügbarkeit. Sie bestimmen immer mehr das Leben des Arbeitnehmers, der zu jeder Tageszeit, auch außerhalb der normalen Arbeitszeiten, am Wochenende oder im Urlaub, seine geschäftlichen E-Mails konsultiert, beantwortet, sortiert oder auf dem Smartphone erreichbar ist.

Die Folgen sind vermehrte psychosoziale Risiken, Stress sowie Erschöpfungszustände. Die „Hyperconnectivity" führt oft zu Burnout. Für den LCGB-SESF ist es dringend erforderlich, sich sowohl auf gesetzlicher als auch auf Unternehmensebene mit der Regulierung digitaler Instrumente zu befassen, um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und Beeinträchtigungen des Privatlebens der Arbeitnehmer zu begrenzen.

Anpassung des Rechtsrahmens im Hinblick auf die digitale Transformation

Die digitale Transformation verändert zwar die Arbeitsmethoden, darf aber auf keinen Fall die Grundsätze der Gesundheit und der Achtung des Privat- und Familienlebens der Arbeitnehmer in Frage stellen!

Der derzeitige Rechtsrahmen ist unzureichend. Es gibt keine spezifischen Gesetzestexte, die den Einsatz neuer Technologien am Arbeitsplatz regeln. Der Arbeitnehmer kann sich nur am Grundsatz der Achtung seines Privatlebens einerseits und arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Zusammenhang mit den Auswirkungen dieser neuen Technologien (Arbeits- und Ruhezeiten sowie Gesundheit am Arbeitsplatz) andererseits orientieren.

Im heutigen digitalen Zeitalter muss für den LCGB-SESF das Arbeitsrecht durch verschiedene Maßnahmen angepasst und gestärkt werden, darunter die Einführung des Grundprinzips des Rechts auf digitales Abschalten.

Die Verantwortung liegt sowohl bei den Unternehmen als auch den Arbeitnehmern. Daher fordert der LCGB-SESF, dass das Gesetz neben dem allgemeinen Grundsatz des Rechts auf digitales Abschalten und der Festlegung eines Mindestrahmens für seine Umsetzung gleichzeitig eine Verpflichtung für die Unternehmen einführt, Abkommen über die Umsetzung des Rechts auf digitales Abschalten zu verhandeln.

8. Februar 2013
RBC Investor Services kündigt an, die Belegschaft um 288 Mitarbeiter zu reduzieren, um die Kosten um 25% zu senken und eine Outsourcing-Politik nach Malaysia umzusetzen.

27. März 2013
Unterzeichnung des Sozialplans für RBC Investor Services mit verschiedenen sozialen und finanziellen Unterstützungsmaßnahmen für die Mitarbeiter.

16. Mai 2013
Die Verhandlungen über einen Sozialplan bei UBS Fund Services Luxembourg S.A., die die Verwaltungstätigkeiten an die indische Firma Mahindra Satyam auslagern will, sind gescheitert.

4. Juli 2013
Sozialplan bei der Deutschen Bank für den Abbau von 104 von 157 Mitarbeitern unterzeichnet.



Februar 2014
Schreiben an den Finanzminister, mit der Forderung einer Neubewertung der Essensgutscheine und einer Anpassung der gesetzlichen Regelungen zur Festlegung des Durchschnittswerts einer Mahlzeit.

27. März 2013
Jährliche Generalversammlung des LCGB-SESF. Vorstellung und Annahme des Tätigkeits- und Finanzberichts für das Jahr 2012.



22. April 2013
Mit der Feier zum 10-jährigen Bestehen des LCGB-SESF mit fast 200 Delegierten und Arbeitnehmern aus dem Finanzsektor im „Carré Rotondes" startet die Kampagne für die Sozialwahlen.



17. Mai 2013
Treffen mit dem Finanzminister, um die Zukunft des Finanzplatzes und die Entwicklung der Beschäftigung zu diskutieren.



18. Dezember 2013
Aufgrund der Ankündigung der Geschäftsaufgabe der Landesbank Berlin International S.A. in Luxemburg im Jahr 2014 wird ein Sozialplan für 38 Mitarbeiter unterzeichnet.

24. März 2014
Die jährliche Generalversammlung des LCGB-SESF befasst sich mit den Feierlichkeiten zum 10-jährigen Bestehen und den guten Ergebnissen der Sozialwahlen.



16. September 2014
BNP Paribas, UNI Finanz und ihre Tochtergesellschaften unterzeichnen eine Europäische Sozialcharta „Berufliche Gleichstellung“, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

31. Juli 2014
Die Unterzeichnung eines Sozialplans für HSBC Securities Services Luxembourg S.A. betrifft letztlich nur 38 Mitarbeiter aufgrund interner Personalumschichtung.



10. Juli 2014
Austausch mit dem Finanzminister über den Staatshaushalt, die Zukunft des Finanzplatzes und die Kampagne der belgischen Steuerverwaltung für grenzüberschreitende Arbeitnehmer.





22. April 2014
Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer im Bankwesen mit dem Recht auf Outplacement für alle aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Mitarbeiter und Bereitstellung eines Mindestprozentsatzes der Lohnkosten für die berufliche Weiterbildung.

April 2014
Schreiben an den Finanzminister mit der Forderung einer Senkung des Referenzzinssatzes für die Berechnung der Sachleistungen bei vom Arbeitgeber gewährten Darlehen.





10. April 2014
Die Erneuerung der Kollektivverträge für Zeitarbeitnehmer mit der Fedil Employment Services (FES) sieht eine Überarbeitung der Aufstiegsgarantie für Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von 6-10 Jahren sowie eine Klarstellung der Berechnung des 13. Monats vor.



3. Oktober 2014
Meinungsaustausch mit der ABBL über die jüngsten Entwicklungen, die Beschäftigungssituation und die Herausforderungen für den Finanzplatz.



Dezember 2014
Aufgrund der Intervention des LCGB-SESF wird des Referenzzinssatzes für die Berechnung der Sachleistungen bei vom Arbeitgeber gewährten Darlehen gesenkt.

26. Mai 2015
Unterzeichnung eines Sozialplans für NPG Wealth Management (Luxembourg) S.A. mit verschiedenen sozialen und finanziellen Unterstützungsmaßnahmen wie z.B. außergesetzliche Entschädigungen je nach Dienstalter und Alter des Mitarbeiters.

15. Dezember 2015
Neuer Kollektivvertrag für CETREL, gültig bis Ende 2017, mit Lohnerhöhungen und einer Änderung des Vergütungssystems.



12. April 2016
Die jährliche Generalversammlung des LCGB-SESF zieht Bilanz über das Jahr 2015, das eine ruhige und stabile Finanzlage aufzeigt.

11. November 2014
Podiumsdiskussion des LCGB-SESF über die Zukunft des Finanzplatzes, die Antizipation von Veränderungen sowie die Entwicklung und Anpassung von Kompetenzen.



24. März 2015
Die jährliche Generalversammlung des LCGB-SESF lässt die vielen Veranstaltungen, die 2014 stattgefunden haben, Revue passieren (Treffen mit der Regierung, Podiumsdiskussion über die Zukunft des Finanzplatzes, Sozialpläne usw.).



15. Juni 2015
Der neue Kollektivvertrag für Versicherungen für die Jahre 2015, 2016 und 2017 sieht eine Konjunkturprämie sowie eine dreijährige Entwicklungs- und Leistungsgarantie vor.



30. März 2016
Treffen mit der ALFI, um die Chancen und zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Investmentfonds in Luxemburg zu diskutieren.



27. April 2016
Meinungsaustausch mit der ASTF über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, einschließlich psychosozialer Risiken wie Burnout und Mobbing.



6. März 2017
Treffen mit dem Finanzminister über den Gesetzentwurf, der eine Lockerung des Berufsgeheimnisses vorsieht. Für die Gewerkschaften müssen die Auswirkungen auf die Arbeitsplätze bewertet werden.



7. Februar 2017
Die Übernahme der BSI Europe S.A. durch die EFG Bank führte zu einem Sozialplan. Während den Verhandlungen kann die Zahl der Entlassungen auf 14 Mitarbeiter reduziert werden.

Oktober 2016
Sozialplan für 93 Mitarbeiter der J.P. Morgan Bank Luxembourg SA, die ihre Geschäftsbereiche „Fund Accounting" nach Edinburgh und die „Transfer Agency" nach Indien auslagert.

Juli 2016
Aufgrund der Ergebnisse der Umfrage über die Arbeitsbedingungen im Finanzsektor setzt sich der LCGB-SESF vorrangig für bessere Löhne bei den Verhandlungen fèr den nächsten Branchenkollektivvertrag ein.



Mai 2016
Zur Vorbereitung der Verhandlungen zur Erneuerung des Bankenkollektivvertrags führt der LCGB-SESF eine Umfrage über die aktuellen Arbeitsbedingungen durch.



6. März 2017
Die Bank UniCredit Luxembourg SA wird am 31. Dezember 2018 endgültig geschlossen. 162 Mitarbeiter sind betroffen.

9. Februar 2017
Konstruktiver Austausch und Beschleunigung der Verhandlungen zur Erneuerung des Bankenkollektivvertrags.



25. November 2016
Die Gewerkschaften informieren die ABBL, den Arbeitsminister und die ITM über die teilweise Kündigung des Bankenkollektivvertrags, um offiziell Verhandlungen aufzunehmen.



September 2016
Nach Bekanntgabe des Abbaus von 60 Backoffice-Stellen der Abteilung Wealth Management Operations, Einigung über einen Sozialplan bei UBS Luxemburg. 4 Arbeitsplätze konnten gerettet werden.

13. Mai 2016
Nach dem Verkauf des Geschäftsbereichs „International Wealth Management" wird mit der Commerzbank Luxemburg Gruppe ein Sozialplan für 90 Mitarbeiter unterzeichnet.



17. März 2017
Konferenz des LCGB-SESF über die Zukunft des Projekts Europa in Anwesenheit von Claude ROLIN (Europaabgeordneter der Partei cdH) und Georges BACH (Europaabgeordneter der CSV und Mitglied des Ausschusses für Verkehr).

27. März 2017
Sozialplan unterzeichnet, da alle Aktivitäten der luxemburgischen Niederlassung der Garanti Bank SA auf die Niederlassung in Malta übertragen werden.



4. April 2017
Abschluss der Verhandlungen über den Sozialplan der UniCredit Luxembourg mit Definition der Austrittsbedingungen für 130 Mitarbeiter und begleitenden Maßnahmen.

25. April 2017
Gabriel DI LETIZIA, Präsident des LCGB-SESF, informiert im Rahmen der jährlichen Generalversammlung über die Situation im Finanzsektor und den Stand der Verhandlungen für den Bankenkollektivvertrag.



18. Mai 2017
Auf einer Pressekonferenz betont der LCGB-SESF seine Besorgnis über den Schutz der Arbeitsplätze und die notwendige Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer im gesamten Finanzsektor.

Juni 2017
Nach verschiedenen Protestkundgebungen Ende Mai 2017 einigen sich die Delegierten des LCGB-SESF auf einen Übergangs-Kollektivvertrag für ein Jahr für die Bankmitarbeiter, der die Konjunkturprämie beibehält.





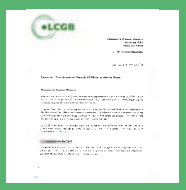
7. Juni 2018
Die Generalversammlung des LCGB-SESF zieht Bilanz über die Aktivitäten und Ergebnisse des Jahres 2017.



23. Mai 2018
Erneuerung des Kollektivvertrages bei SIX Payments Services (Europe) für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020 mit linearen Lohnerhöhungen und einem zusätzlichen halben Urlaubstag an Heiligabend.



1. März 2018
Sitzung der Gewerkschaften mit der ABBL zur Erörterung von Vorschlägen für einen neuen Bankenkollektivvertrag zum Bereich „Klassifizierung und Gehälter".



24. November 2017
Die Gewerkschaften informieren die ABBL über die teilweise Kündigung des derzeit gültigen Bankenkollektivvertrags.



22. Juni 2017
Anhang zum Bankenkollektivvertrag mit Auszahlung der Konjunkturprämie (im Juni) und der Auszahlung einer einmaligen Prämie von 400€ brutto.

13. Juni 2018
Nach langen und schwierigen Verhandlungen konnte ein Sozialplan für die NORDEA Bank unterzeichnet werden, in welchem die Gewerkschaften sozialverträgliche und faire Bedingungen für alle Beschäftigten durchsetzen konnten.



28. Mai 2018
Kollektivvertrag für Arbeitnehmer in Versicherungsgesellschaften für einen Zeitraum von 3 Jahren (2018-2020) mit einer Konjunkturprämie und einem Sonderbonus.

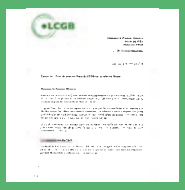


14. März 2018
Die Verhandlungen über einen Sozialplan bei der Bank Hapoalim sind vor dem Nationalen Schlichtungsamt aufgrund der Unnachgiebigkeit der Arbeitgebervertreter, die auf ihren illegalen und inakzeptablen Positionen beharren, gescheitert.

17. Januar 2018
Auf einer Pressekonferenz fordert der LCGB-SESF die Einführung eines Rechts auf digitales Abschalten, um eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu vermeiden und mögliche Beeinträchtigungen der Privatsphäre angesichts der digitalen Transformation zu begrenzen.



August 2017
Anfrage für ein Treffen mit der Direktion der Banque Internationale à Luxembourg (BIL) nach Ankündigung der Übernahme von 90% des von Precision Capital gehaltenen Kapitals durch die chinesische Holdinggesellschaft Legend Holdings Corporation.



Juli 2018
Die Gewerkschaften verurteilen die respektlose Haltung und Vorschläge der portugiesischen Staatsbank Caixa Geral de Depósitos S.A. im Rahmen der Verhandlungen über einen Sozialplan.

12. Dezember 2018
Unterzeichnung eines Sozialplans für 212 Mitarbeiter von Clearstream Banking und Clearstream International. Fast die Hälfte der betroffenen Mitarbeiter sind gezwungen, zu einem vom Arbeitgeber festgelegten Zeitpunkt bis Ende 2021 zu gehen.



Mai 2019
Treffen mit der ABBL und ACA, um ihren Vorschlag zu besprechen, nicht allen Arbeitnehmern im Banken- und Versicherungssektor den zusätzlichen freien Urlaubstag (26. Urlaubstag) zu gewähren.



7. Oktober 2019
Treffen mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung, um die große Zahl externer Mitarbeiter bei RBC ITS am Standort Esch-Belval zu besprechen.

27. August 2018
Am letzten Schlichtungstag unterzeichnen die Gewerkschaften einen Sozialplan für die Banque CREDEM INTERNATIONAL (LUX) S.A., die ihre Tätigkeit in Luxemburg am 31. Dezember 2018 endgültig einstellen wird.

8. Mai 2019
Die Unterzeichnung eines Sozialplans betrifft 101 Mitarbeiter der State Street Bank Luxembourg S.C.A., die ihre Kosten durch eine Outsourcing-Strategie senken will.

14. Juni 2019
Nach der Entscheidung, die Geschäftsstrategie neu auszurichten und bestimmte Aufgaben an andere Unternehmen auszulagern, wurde mit der HSBC Private Bank (Luxembourg) S.A. ein Sozialplan unterzeichnet.



4. LCGB-Dienstleistungen & Handel

Seit dem letzten Fachverbandskongress des LCGB-Dienstleistungen und Handel im Jahr 2013 verfolgt der Vorstand eine kontinuierliche Politik der Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen für die Beschäftigten des Sektors. In den letzten sechs Jahren hat der LCGB-Dienstleistungen und Handel viele Kollektivverträge ausgehandelt und dabei die Hilfe und Unterstützung der Delegierten, Militanten und Mitglieder wertgeschätzt.

Dank eines starken Teams von Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretären und eines motivierten Fachverbandsvorstands konnte der LCGB bei den Sozialwahlen im März 2019 seine gewerkschaftliche Präsenz in den Unternehmen stärken. Der LCGB-Dienstleistungen und Handel zählt nun 222 effektive Delegierte, darunter 163 effektive Delegierte für den Handel und 59 effektive Delegierte in den Dienstleistungsunternehmen.

Angesichts der vielen Herausforderungen, die auf die Delegierten warten, unterstützt der LCGB diese durch seine Gewerkschaftssekretäre und sein Leistungsangebot. So hat der LCGB ein Aktionsprogramm „DIGGI PACK" entwickelt, das viele Maßnahmen für eine reale Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Herausforderungen der Digitalisierung beinhaltet.

Schließlich fordert der LCGB eine Prüfung des noch zu vagen Rechtsrahmens hinsichtlich der Ladenöffnungszeiten und der gestiegenen Anforderungen der Arbeitgeber nach flexiblen Arbeitszeiten. In seinem am 2. Oktober 2019 angenommenen Aktionsprogramm fordert der LCGB-Dienstleistungen und Handel eine Reihe von Initiativen, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und einen angemessenen finanziellen Ausgleich für die vom Arbeitnehmer geforderte Flexibilität.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer des Sektors

Die derzeitigen Rechtsvorschriften über die Ladenöffnungszeiten stammen aus dem Jahr 1995 und erschwerten den Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Mit der Einführung zahlreicher rechtlicher Ausnahmeregelungen, insbesondere bei der Sonntagsarbeit, wurde das Problem schnell noch komplexer. Heute ist eine Reform des Rechtsrahmens erforderlich, um den Bedürfnissen und Restriktionen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

Konkret fordert der LCGB-Dienstleistungen und Handel:

- eine Regelung der Öffnungszeiten, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung trägt und jede vollständige und einseitige Liberalisierung der Öffnungszeiten begrenzt;
- die Organisation der Arbeitszeit im Handel ausschließlich durch Mitbestimmung (Erstellung von Arbeitsorganisationsplänen, deren Inhalt, Dauer und Häufigkeit durch den Arbeitgeber und die Personalvertretung);
- Angemessener gesetzlich geregelter finanzieller Ausgleich für die Vielseitigkeit und Flexibilität, die die Unternehmen erwarten (z.B. Erhöhung des gesetzlichen Zuschlags für Sonntagsarbeit auf 100% pro Arbeitsstunde);
- Arbeit an Sonntagen, während den verlängerten Abendstunden (nach 19 Uhr), am Vorabend von Feiertagen und an Feiertagen nur auf freiwilliger Basis des Mitarbeiters und mit Einführung von Lohnzuschlägen für diese Stunden;
- Abschaffung des Prinzips, dass Arbeitnehmer für die Sonntagsarbeit keinen Lohnzuschlag erhalten, wenn sie als Ausgleich einen Ruhetag in der Woche erhalten;
- Wahlrecht des Arbeitnehmers zwischen mehreren Ausgleichsmaßnahmen für Überstunden (Zahlung eines Lohnzuschlags oder Gewährung von gleichwertigem Urlaub);
- Sanktionen für Arbeitgeber, die sich nicht an den gesetzlichen Rahmen halten.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Wie in vielen Wirtschaftszweigen stellt die Digitalisierung auch die Arbeitnehmer im Handels- und Dienstleistungssektor vor viele Herausforderungen. Daher verpflichtet sich der LCGB-Dienstleistungen und Handel für:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- die Entwicklung neuer Arbeitsformen, wie beispielsweise der Telearbeit, unter gleichzeitiger Ergreifung der erforderlichen Maßnahmen, zur Gewährleistung der sozialen Sicherheit und des Datenschutzes für die Arbeitnehmer.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Rahmen der Öffnungszeiten befasst sich der LCGB-Dienstleistungen und Handel mit dem Ungleichgewicht zwischen Berufs- und Familienleben. Die Folgen dieses Ungleichgewichts sind Erholungsdefizite, erhöhter Stress sowie Gesundheitsrisiken, Unfälle und Krankheiten.

Der LCGB-Dienstleistungen und Handel fordert:

- Möglichkeit der Sonntagsarbeit als voller Arbeitstag (8 Stunden);
- Garantie eines 2-wöchigen Urlaubs mit 3 freien Wochenenden für Mitarbeiter, die regelmäßig sonntags arbeiten;
- die obligatorische Aufteilung der Wochenarbeitszeit auf 5 Tage bei Samstags- und Sonntagsarbeit desselben Wochenendes (Prinzip des 8-Stunden-Arbeitstages);
- Automatischer Anspruch des Arbeitnehmers auf zusätzlichen Urlaub von 6 Tagen pro Jahr bei regelmäßiger Nichteinhaltung der 44 aufeinander folgenden Ruhestunden (Änderung von Artikel L. 231-11 des Arbeitsgesetzbuchs).

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Dienstleistungen und Handel wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Dienstleistungen und Handel vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- Organisation von gewerkschaftlichen Beratungen in Unternehmen der Branche;
- Betreuung der LCGB-Delegierten, Mitglieder und Militanten durch die Gewerkschaftssekretäre und die Bereitstellung von Informationsmaterial;
- Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten. Mitgliedern und Militanten;
- Leistungen und Vorteile des LCGB, insbesondere auch die Hilfe bei der Steuererklärung;
- spezifische Unterstützung der Arbeitnehmer im Handel bei privaten Verwaltungsverfahren.

21. März 2013
Meinungsaustausch mit der Mittelstandsministerin bezüglich des Gesetzes über die Öffnungszeiten an Samstagabenden und an den Vorabenden von Feiertagen.





22. März 2013
Der Anhang zum Kollektivvertrag von Cactus, gültig für 30 Monate vom 1. Januar 2013 bis zum 30. Juni 2015, sieht lineare Lohnerhöhungen sowie eine Verbesserung der Anwesenheits- und Dienstalterspräimie vor.

17. April 2013
Treffen mit dem Gesundheitsminister für einen Austausch über die vorgeschlagene Überarbeitung der EU-Tabakrichtlinie und die damit verbundene mögliche Arbeitsplatzgefährdung bei Heintz Van Landewyck (HVL).





30. April 2013
Nach monatelangen Verhandlungen und Vorbereitungen von Nachträgen, Unterzeichnung des neuen Kollektivvertrags für Luxlait für einen Zeitraum von 2 Jahren (vom 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2014).

25. Juli 2013
Neuer Kollektivvertrag für alle Mitarbeiter von Neuberg (Anwendung des Einheitsstatuts) mit Gültigkeit bis zum 30. Juni 2016.

16. September 2014
Neuer Kollektivvertrag für die Mitarbeiter der Tankstelle Aire de Berchem. Nach der Übernahme der Station durch CR Retail Shell gilt dieser neue Vertrag vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2016.



9. September 2014
Der neue Kollektivvertrag für BRICO Luxembourg S.A.R.L. sieht einen zusätzlichen Urlaubstag je nach Dienstalter der Mitarbeiter in den beiden Filialen in Schmiede und Mersch vor.

11. Juni 2014
Delhaize Belgien kündigt eine Geschäftsstrategie an, die Folgen für die Beschäftigung von 2.500 Arbeitnehmern bei Delhaize in Belgien mit sich bringen und die Schließung von 14 Geschäften in den kommenden 3 Jahren bedeuten könnte.



16. Mai 2014
Treffen mit dem Luxemburgischen Handelsverband (clc) zur Besprechung der vollständigen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

1. Mai 2014
Nachdem Lidl bekannt gegeben hat, seine Filialen in Luxemburg am 1. Mai 2014, dem internationalen Tag der Arbeit, zu öffnen, erhalten die Mitarbeiter dank der schnellen Intervention des LCGB dennoch Recht auf einen freien Tag.



21. Januar 2014
Informationsveranstaltung für die vom Konkurs der TAP DAYLI Vertriebs GmbH betroffenen Mitarbeiter mit dem österreichischen Insolvenzverwalter, dem ehemaligen Direktor der luxemburgischen Filialen sowie Vertretern der Gewerkschaften und der ADEM.

11. September 2013
Nach der Entscheidung eines österreichischen Gerichts, die luxemburgischen und belgischen Tochtergesellschaften der DAYLI-Filialen (ehemals Schlecker) zu schließen, organisiert der LCGB eine Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter über die einzuhaltenden Prozeduren.



23. August 2013
Erneuerung des Kollektivvertrags für CORA Luxemburg, gültig für 2 Jahre bis zum 22. August 2015, mit einer einmaligen Prämie von 400€ in Form von Einkaufsgutscheinen für Mitarbeiter mit 15-jähriger Betriebszugehörigkeit und mindestens 32 Wochenarbeitsstunden.

23. August 2013
Der bis zum 31. Dezember 2014 gültige Kollektivvertrag für die Mitarbeiter bei Casino de Jeux du Luxembourg S.E.C.S. in Mondorf sieht eine bessere Organisation der notwendigen Weiterbildungskurse und Anpassung an die besonderen Arbeitszeiten der Mitarbeiter vor.



31. Juli 2013
Anhang zum Kollektivvertrag bei Heintz van Landewyck für einen Zeitraum von 2 Jahren mit linearen Lohnerhöhungen und einer Erhöhung der Kinderzulagen im Verhältnis zum Dienstalter.



10. November 2014
Der neue Kollektivvertrag für Motorway Luxembourg S.A., gültig für drei Jahre ab dem 1. Januar 2014, sieht einen zusätzlichen Urlaubstag ab 10 Jahren Dienstzugehörigkeit und eine Erhöhung der Bereitschaftsprämie des Assistant Manager vor.



19. Dezember 2014
Der neue Kollektivvertrag für ARS Exploitation S.A. - Aire de Capellen Nord, der ab dem 1. Januar 2015 für 3 Jahre gilt, regelt die Rechte und Modalitäten der Laufbahn- und Lohnentwicklung der 37 Mitarbeiter.

5. Februar 2015
Der neue Kollektivvertrag für die Brasserie de Luxembourg in Diekirch, gültig vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016, sieht eine lineare Lohnerhöhung und 2 einmalige Prämien für die Jahre 2015 und 2016 vor.



4. März 2015
Treffen mit der Staatssekretärin für Wirtschaft über die Ausnahmegenehmigung der Öffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen für die Stadt Luxemburg, die bis Ende 2015 gilt.



18. Mai 2015
Treffen mit dem Luxemburgischen Handelsverband (clc) und dem Geschäftsverband der Stadt Luxemburg (UCVL) zur Prüfung der aktuellen Situation im Handel und zur Erörterung der neuen Ausnahmeregelung der Öffnungszeiten.

5. Dezember 2014
Der neue Kollektivvertrag für Villeroy & Boch, der vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017 gilt, sieht eine Lohnerhöhung von 1% vor und behält den 13. Monat sowie die Haushaltsprämie und das Urlaubsgeld bei.

Januar 2015
Verlängerung des Kollektivvertrags für Luxlait, der ab dem 1. Januar 2015 für 3 Jahre gilt, mit einer Erhöhung des Umfangs der Verdienstprämie um 35% und einer Verkürzung des Referenzzeitraums von sechs auf drei Monate.



9. Februar 2015
Der neue Kollektivvertrag für Luxexpo S.A. sieht unter anderem eine Erhöhung der Lohntabelle um 1% für die Jahre 2015 und 2016 sowie eine Überarbeitung des telefonischen Bereitschaftsdienstes vor.



5. März 2015
Unterzeichnung des 1. Kollektivvertrags für EKZ Marnach S.A. (besser bekannt als GB Marnach), gültig vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015, mit einer Erhöhung der Jahresendprämie.



19. Mai 2015
Treffen mit dem Wirtschaftsminister über die derzeitige Lage im Handel und für einen Meinungsaustausch über die erneute Ausnahmeregelung der Öffnungszeiten.





2. Juli 2015
Neuer Kollektivvertrag für Lidl Luxemburg, gültig für 24 Monate ab dem 1. September 2015, mit einer neuen Lohntabelle, die das Äquivalent des qualifizierten sozialen Mindestlohns jedem Arbeitnehmer nach 10 Dienstjahren gewährt.

September 2015
Der neue Kollektivvertrag für die Brasserie Nationale mit Sitz in Bascharage, besser bekannt als „Brasserie Bofferding", mit einer Laufzeit von 3 Jahren ab dem 1. Januar 2016, sieht lineare Lohnerhöhungen vor.





19. Juni 2015
Der neue Kollektivvertrag für Canon Luxembourg S.A., der vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017 gilt, sieht eine Erhöhung der Treueprämie und die Einführung von 3 zusätzlichen Urlaubstagen pro Jahr vor, wenn der Arbeitnehmer nicht krank war.

30. Juni 2015
Anlässlich einer Pressekonferenz stellt der LCGB seine Broschüre vor, die seine spezifischen Forderungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen erweiterter Öffnungszeiten im Handel zusammenfasst.



Juni 2015
Der erste Kollektivvertrag für die Mitarbeiter von Zeeman Luxembourg s.à.r.l. sieht eine Gehaltstabelle mit qualifiziertem Lohn nach 10-jähriger Berufsausübung im Handel vor.

17. Juni 2015
Der erneuerte Kollektivvertrag für die Brasserie Simon mit einer Gültigkeit von 3 Jahren (vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2017) sieht unter anderem eine Erhöhung der Präsenzprämie und ein Urlaubsgeld von 400€ vor.



23. Oktober 2015
Die Erneuerung des Kollektivvertrags für Domaines Vinsmoselle, gültig für 3 Jahre bis zum 31. Dezember 2017, beinhaltet einen jährlichen Einkaufsgutschein in Höhe von 200€ und die Erweiterung der Lohntabelle durch die Einführung einer zusätzlichen Gruppe.



November 2015
Verlängerung des Kollektivvertrags für Siemens SA um ein Jahr bis zum 30. Juni 2016 mit einer allgemeinen Gehaltserhöhung um 1% und einer Erhöhung des Sozialurlaubs von 24 auf 32 Stunden pro Jahr.

14. Januar 2016
Anhang des Kollektivvertrags für Munhowen S.A., gültig vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017, mit linearen Lohnerhöhungen und einem Einkaufsgutschein von 250€ für die Drinx-Filialen.



3. Mai 2016
Hilfe und Unterstützung für die Mitarbeiter des Unternehmens Meng Drogerie + S.A., das nach Monaten der Unsicherheit für insolvent erklärt wurde.



Juni 2016
Der Anhang des Kollektivvertrags für CORA Luxembourg S.A. sieht die Einführung einer Prämie vor, die an das Dienstalter gebunden ist, und in zwei Tranchen, im Juni 2017 und im Februar 2018, gezahlt wird.

27. Oktober 2015
Die Sozialpartner unterzeichnen mit der Direktion des Pall Centers einen Anhang zur Verlängerung des Kollektivvertrags für eine Dauer von 2 Jahren, gültig vom 1. August 2015 bis zum 31. Juli 2017.



22. Dezember 2015
Unterzeichnung der Verlängerung des Kollektivvertrages bei Cactus für einen Zeitraum von 3 Jahren, vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2018, unter anderem, mit Verbesserungen bei den Prämien und linearen Lohnerhöhungen.



14. März 2016
Der Kollektivvertrag für die Blanchisserie Monplaisir für einen Zeitraum von 3 Jahren (gültig vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018) sieht unter anderem eine Dienstalterzulage vor.



26. Mai 2016
Am Delegiertentag des LCGB-Dienstleistungen & Handel präsentiert die Staatssekretärin für Wirtschaft die Ergebnisse der Studie über die Arbeitsbedingungen und -organisation sowie Auswirkungen der verlängerten Öffnungszeiten auf die Arbeitnehmer.



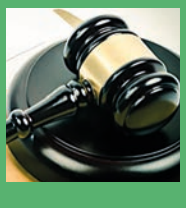
30. Juni 2016
Der Kollektivvertragsanhang für Bernard Massard, gültig für 2 Jahre bis zum 30. Juni 2018, beinhaltet eine Lohnerhöhung von 40€/Monat, die ab dem 1. Juli 2016 gewährt wird und eine Ausgleichsprämie, falls keine Indexerhöhung auf das Jahr 2017 entfällt.



6. Februar 2018
Der Anhang zum Kollektivvertrag für Munhowen SA, gültig für 2 Jahre, beinhaltet Lohnerhöhungen für 2018 und 2019, einen zusätzlichen Urlaubstag für jeden Mitarbeiter mit 5 Jahren Betriebszugehörigkeit und Einkaufsgutscheine im Wert von 50€.



29. November 2017
Austausch mit dem Luxemburgischen Handelsverband (clc) über die aktuelle Lage im Handel und die Liberalisierung der Öffnungszeiten im Großherzogtum.



22. August 2017
Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter der insolventen Metzgerei KRACK, mit je einer Filiale in Luxemburg und in Hesperingen sowie einem Partyservice.

9. Februar 2017
Der neue Kollektivvertrag für Luxexpo The Box, der vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019 gilt, sieht eine jährliche Prämie von 400€ brutto sowie die Erhöhung der Essensgutscheine von 8,40€ auf 10,80€ vor.



25. November 2016
Der neue Kollektivvertrag für Neuberg, gültig für 3 Jahre ab dem 1. Juli 2016, sieht eine Lohnerhöhung in allen Lohnstufen sowie eine Anpassung der Haushaltszulage für alle Arbeitnehmer vor.

27. Juni 2018
Erhöhung der Essensgutscheine und Aufrechterhaltung aller anderen zuvor erworbenen Leistungen, einschließlich des Solidaritätsvorruhestands, dank des neuen Kollektivvertrags für das Casino 2000.



16. Januar 2018
Neuer Kollektivvertrag für Motorway SA, gültig für 3 Jahre (bis Ende 2020), mit einem verbesserten Prämiensystem und einem zusätzlichen Urlaubstag, wodurch der reguläre Urlaub auf 27 Tage erhöht wird.



29. August 2017
Der Anhang des Kollektivvertrags für das Pall Center gewährleistet die Übernahme aller bisherigen Vorteile für die nächsten 3 Jahre (vom 01.08.2017 bis zum 31.07.2020).



20. Februar 2017
Neuer Kollektivvertrag für Brico Luxemburg, gültig für 3 Jahre vom 1. September 2016 bis zum 31. August 2019, sieht einen „Gift Pass" im Wert von 100€ für alle Mitarbeiter und zahlbar am 1. Juni jedes vom Vertrag abgedeckten Jahres vor.

16. Januar 2017
Neuer Kollektivvertrag für die Brasserie de Luxembourg für 2017-2019. Nach den Verhandlungen bestätigt die Geschäftsleitung die Fortführung der Aktivitäten durch die AB-Inbev-Brauerei in Diekirch mit neuen Anlagen und der Zusicherung, dass keine Arbeitsplätze verloren gehen.



26. Februar 2018
Der neue Kollektivvertrag für die 9 Delhaize-Filialen in Luxemburg, gültig vom 1. März 2018 bis zum 28. Februar 2021, sieht eine neue Gehaltstabelle mit 20 Stufen sowie eine Jahresendprämie mit einem festen und einem leistungsorientierten Anteil vor.



November 2018
Der neue Kollektivvertrag für POST Telecom S.A., gültig vom 30. September 2018 bis zum 29. September 2021, ermöglicht die Annäherung an den Vertrag von POST Luxemburg und eine Niveauanpassung der Vergütungen sowie Regeln für die Rufbereitschaft.

19. Dezember 2018
Der Anhang des vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 gültigen Kollektivvertrags für die Auchan-Filialen Kirchberg und Differdange sieht 2 Sonderprämien vor, die in Form von Einkaufsgutscheinen in Höhe von je 50€ am 31. Januar 2019 und am 30. Juni 2019 ausgezahlt werden.



16. April 2019
Diskussion mit dem Minister für Mittelstand und Tourismus über die Gesetzgebung zu den Ladenöffnungszeiten und die Ergebnisse der Studie des Forschungsinstituts LISER.

Juni 2018
Nach mehr als einem Jahr sind die Verhandlungen über den Kollektivvertrag für die Cactus-Mitarbeiter in eine Sackgasse geraten, da trotz der hervorragenden wirtschaftlichen Situation des Unternehmens keine Einigung erzielt werden konnte.

27. Juni 2018
Neuer Kollektivvertrag für RICOH Luxembourg PSF mit einer Erhöhung der Essensgutscheine und der Aufrechterhaltung aller anderen erworbenen Leistungen, einschließlich des Solidaritätsvorruhestands.

28. November 2018
Neuer Kollektivvertrag für LIDL Luxembourg S.A., gültig für 3 Jahre vom 1. November 2018 bis zum 31. Oktober 2021, mit zusätzlichen Urlaubstagen je nach Betriebszugehörigkeit und einer Verbesserung der Lohngruppen.

18. Januar 2019
Neuer Kollektivvertrag für Cora Foetz und Cora Bertrange, gültig vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021, mit einer vierteljährlichen Anwesenheitsprämie, wobei Abwesenheiten aufgrund von Urlaub oder eines Arbeitsunfalls zu keiner Senkung der Prämie führen.



21. Mai 2019
Neuer Kollektivvertrag für die Brasserie Simon, gültig für 3 Jahre vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 mit einer einmaligen Prämie von 250 € im Jahr 2019 und der Erhöhung der Anwesenheitsprämie und des Urlaubsgeldes.



2. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Dienstleistungen & Handel definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



5. LCGB-ASG
Vereinigung der Angestellten der Werkstätten

Die Sozialwahlen vom März 2019 ermöglichten es dem LCGB-ASG, seine effektiven Delegiertenmandate zu verdoppeln. Diese Leistung konnte der LCGB-ASG nur dank der hervorragenden Arbeit und des Engagements seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten erreichen. Jedoch entwickelt sich die Werkstattbranche durch den stetigen technologischen Fortschritt ständig weiter. Die umfangreiche Digitalisierung von Autos verändert nicht nur die Arbeitsweise des Mechanikers, sondern erfordert auch eine regelmäßige Weiterbildung der Mitarbeiter in Verwaltung und Vertrieb. Hinzu kommt der Trend zur Internationalisierung des Sektors durch die Niederlassung großer Konzerne in Luxemburg, was kleine Familienunternehmen in Bedrängnis bringt.

Um diese Veränderungen zu meistern, setzt sich der LCGB-ASG in den anstehenden Tarifverhandlungen für einen modernen Kollektivvertrag ein, der den Bedürfnissen und Anforderungen der Werkstattmitarbeiter durch Lohnverbesserungen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Rechnung trägt.

Aber die Arbeit des LCGB-ASG ist damit noch nicht getan! Der LCGB-ASG wird weiterhin intensiv daran arbeiten, seine Vertretung in den Personaldelegationen zu stärken. Es geht darum, sich schon heute auf die morgigen Sozialwahlen vorzubereiten. Mit seinem Aktionsprogramm, das von der Generalversammlung am 6. November 2019 angenommen wurde, setzt sich der LCGB-ASG auf allen Ebenen dafür ein, bis 2024 eine Mehrheit im Werkstattbereich zu erreichen.

Verbesserung des Branchenkollektivvertrags

Der Branchenkollektivvertrag muss einen Vorteil bei der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte im Werkstattbereich bieten. Dafür muss der Kollektivvertrag interessante und moderne Arbeits- und Lohnbedingungen bieten, die die Attraktivität der verschiedenen Berufe in diesem Sektor erhöhen.

In diesem Zusammenhang setzt sich der LCGB-ASG ein für:

- die Stärkung der Kaufkraft durch regelmäßige Lohnerhöhungen;
- die Verhandlung von Laufbahnen auf Basis der tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten;
- eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, insbesondere durch die Verhandlung eines Zeitsparkontos.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Unsere Gesellschaft entwickelt sich stetig weiter und auch die Arbeitswelt bildet da keine Ausnahme. Insbesondere durch den technologischen Fortschritt (z.B. intelligente Fahrzeuge) haben sich die Berufsbilder im Werkstattbereich stark verändert, einige sind sogar ganz verschwunden. Die Digitalisierung wird zukünftig neue Arbeitsweisen mit sich bringen und eine Anpassung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen erfordern, um die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze zu gewährleisten.

Der LCGB-ASG fordert daher:

- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung und eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, 10% der jährlichen Arbeitszeit in Weiterbildung umzuwandeln;
- die Anpassung vorhandener beruflicher Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit wesentlicher staatlicher Förderung („Training on the job“).

Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-ASG strebt eine Stärkung seiner Repräsentativität und eine eindeutige Mehrheit bei den nächsten Sozialwahlen 2024 im Werkstattbereich an. Hierfür wird der LCGB-ASG durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen, neue Mitglieder gewinnen. Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-ASG vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen des Branchenkollektivvertrags;
- die Betreuung und regelmäßige Information der Mitglieder des LCGB-ASG;
- die Unterstützung der Delegierten des LCGB-ASG, um schnell Antworten auf Fragen und Probleme der Mitarbeiter in den Unternehmen zu geben;
- den Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten;
- die Vermittlung der LCGB-Leistungen und -Vorteile;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeiten 4.0: Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung“ für die Arbeitnehmer in der Werkstattbranche.



15. Juni 2012

Konstituierende Generalversammlung des LCGB-ASG mit dem Ziel, allen Beschäftigten im Werkstattbereich relevante Informationen über ihre Rechte zur Verfügung zu stellen. Reinaldo CAMPOLARGO von BMW Arnold Kontz wird zum Präsidenten gewählt.



17. Dezember 2014

Einigung mit der ADAL und Fegarlux über die Einführung eines Branchenkollektivvertrags für die 250 Unternehmen im Werkstattbereich. Die vom 1. Dezember 2014 bis zum 1. Dezember 2016 gültige Vereinbarung sieht unter anderem eine Unterzeichnungsprämie von 300€ vor.



27. Juni 2018

Die Verlängerung des Branchenkollektivvertrags für den Werkstattbereich, der rückwirkend vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2021 gilt, sieht eine Aufwertung der Laufbahnen und eine Anpassung der Löhne vor.

8. März 2013

Die 1. ordentliche Generalversammlung der LCGB-ASG erneuert die verschiedenen Gewerkschaftsmandate und überprüft die politischen und sozialen Entwicklungen im Werkstattbereich.



Mitte 2016

Nach der Übernahme eines Teils der Arnold Kontz Group durch Bilia Luxembourg, wird das Personal auf zwei Unternehmen aufgeteilt. Der LCGB setzt sich dafür ein, dass hierdurch keine Beeinträchtigungen für die Mitarbeiter entstehen.



6. November 2019

Auf der Generalversammlung des LCGB-ASG definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen und erneuern den Vorstand.





6. LCGB-CNSG
Nationaler Verband der Wach- und Sicherheitsbranche

Schon seit jeher liegt die absolute Priorität des LCGB-CNSG darin, die Arbeitnehmerexistenz zu schützen und sicherzustellen, dass Menschen in Arbeit bleiben. Dank des unermüdlichen Engagements des LCGB-CNSG wurde kürzlich der Branchenkollektivvertrag für Sicherheitskräfte erneuert, der zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen führte. In den kommenden Jahren sind die Professionalisierung und die Schaffung eines nationalen Rechtsrahmens für alle Sicherheitsberufe die beiden größten Herausforderungen, denen sich der LCGB-CNSG stellen wird.

Eine weitere Priorität des LCGB-CNSG ist die menschliche Gestaltung der allgegenwärtigen Digitalisierung. Das Aktionsprogramm umfasst eine Reihe von Maßnahmen und Forderungen, um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen. Die Kompetenzentwicklung und Unterstützung der Sicherheitskräfte bei der Anpassung an den technologischen Wandel ist keine Option, sondern eine Verpflichtung.

Der LCGB-CNSG ist bereit, die von ihm für die kommenden Jahre entwickelten Ziele umzusetzen und hat diesbezüglich ein Aktionsprogramm anlässlich seiner Generalversammlung am 23. Oktober 2019 ein Aktionsprogramm angenommen. Dank der harten Arbeit seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten bei den Sozialwahlen im März 2019 konnte der LCGB-CNSG seine Position als Mehrheitsgewerkschaft und Sprecher der Arbeitnehmer im Sicherheitsbereich stärken. Aber die Gewerkschaftsarbeit des LCGB hört damit nicht auf, sondern geht weiter.

Immer nah bei den Arbeitnehmern bietet der LCGB-CNSG eine spezielle Rechtshilfe für Sicherheitskräfte und Erklärungen zur Lohnabrechnung an. Durch Sensibilisierungs- und Informationskampagnen wird der LCGB-CNSG seine Präsenz in den Betrieben weiter stärken und gleichzeitig die Mitarbeiter unterstützen, insbesondere durch seine innovativen Service-Leistungen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer

Die Hauptaufgabe des LCGB-CNSG ist es, die Rechte der Arbeitnehmer zu verteidigen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Der LCGB-CNSG hat bewiesen, dass er sich für die Interessen aller Arbeitnehmer des Sektors einsetzt, insbesondere durch eine spezifische Rechtshilfe für Sicherheitskräfte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Um die Arbeitsbedingungen im Sicherheitsbereich zu verbessern, setzt sicher der LCGB-CNSG ein für:

- bessere Lohnbedingungen für alle Arbeitnehmer;
- eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben;
- die Umsetzung eines nationalen Rechtsrahmens für alle Sicherheitsberufe;
- die Anerkennung von Diplomen, Qualifikationen oder Gleichwertigem der Nachbarländer;
- die Professionalisierung des Berufsstandes;
- die ordnungsgemäße Anwendung der Rechtsvorschriften und des Branchenkollektivvertrags;
- die Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze im Großherzogtum;
- spezialisiertere gewerkschaftliche Schulungen für Arbeitnehmervertreter, insbesondere in Bezug auf Tarifverhandlungen und die Erläuterung von Gehaltsabrechnungen.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist heute ein fester Bestandteil in fast allen Berufsfeldern und auch der Sicherheitsbereich bildet da keine Ausnahme.

Um den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen, engagiert sich der LCGB-CNSG für:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- die Förderung der digitalen Bildung durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten im Sicherheitsbereich;
- die Rückkehr zum Genehmigungsverfahren durch die Nationale Datenschutzkommission (CNPD) vorab von Überwachungsaufnahmen am Arbeitsplatz. Die Verarbeitung und maximale Speicherdauer dieser Daten wird durch die Genehmigung der CNPD festgelegt;
- die Verpflichtung des Arbeitgebers, die für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen technischen Mittel bereitzustellen (z.B. ein Mobiltelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein muss).

Rekrutierung von Mitgliedern

Um den Arbeitnehmer in der Sicherheitsbranche in den Mittelpunkt seines Handelns zu stellen, braucht der LCGB-CNSG eine möglichst breite Basis in diesem Sektor. Der LCGB-CNSG wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen im Interesse der Arbeitnehmer seine Mehrheit in diesem Sektor bei den nächsten Sozialwahlen 2024 ausbauen.

Der LCGB-CNSG beabsichtigt, so viele Arbeitnehmer wie möglich von seiner Arbeit zu überzeugen, durch die Vermittlung seiner Service-Leistungen, die Mobilisierung all seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten sowie durch sein uneingeschränktes gewerkschaftliches Engagement und konkrete Informationskampagnen.



13. Juni 2013
Die Generalversammlung des LCGB-CNSG öffnet den Vorstand für Mitarbeiter von Parkhausunternehmen. Die Delegierten erteilten dem Verhandlungsausschuss ein einstimmiges Mandat, um für die Aufrechterhaltung des vollen 13. Monats ohne Konditionierung zu kämpfen.



Anfang 2015
Erneuerung des Kollektivvertrages für den Sicherheitssektor für einen Zeitraum von 3 Jahren (vom 1. März 2015 bis 28. Februar 2018), der die Arbeitsbedingungen und die Vergütung der Sicherheitskräfte mit einer linearen Lohnerhöhung von 0,5% regelt.



13. Juni 2016
Veröffentlichung einer Broschüre für den Sicherheitsbereich mit den Bestimmungen des neuen Kollektivvertrags, praktischen Informationen und den vom LCGB angebotenen Serviceleistungen.



Juni 2018
Die Übertragung des Wachauftrags für die Baustelle der Strafanstalt Sanem vom Groupe Securisite an Vigicore bedroht die Beschäftigung von 4 Sicherheitskräften. Dank des Engagements des LCGB können die 4 Arbeitsplätze erhalten werden.

23. September 2013
Dreiparteiliche Konsultation zwischen Arbeitsminister, Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern um die von einem extrem kompetitiven Umfeld geprägten Branchen Sicherheit und Geldtransport mit rund 3.500 Arbeitsplätzen zu analysieren.



18. Juni 2015
Die Generalversammlung des LCGB-CNSG stellt die Arbeitsbedingungen und den Beschäftigungserhalt von Sicherheitskräften in den Mittelpunkt. Es wurde festgestellt, dass von den Arbeitnehmern immer mehr Flexibilität gefordert wird.



20. April 2018
Anlässlich der Generalversammlung spricht Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die Digitalisierung und die derzeitigen Probleme der Arbeitnehmer im Privatsektor an.



Mitte Oktober 2018
Nach mehr als zehn Monaten Verhandlungen seit Dezember 2017 begrüßt der LCGB, dass die Diskussionen zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags trotz einiger Hindernisse voranschreiten.







23. Oktober 2019
Auf der Generalversammlung des LCGB-CNSG definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



21. Mai 2019
Nach der letzten Verhandlungsrunde mit FEDIL Security Services tagt der Vorstand des LCGB-CNSG, um zu allen Vorschlägen der Arbeitgeberseite zur Erneuerung des Branchenkollektivvertrags Stellung zu nehmen.



2018
Aufgrund wiederholter Anfragen von Sicherheitsfachkräften, die Opfer von gewalttätigen Angriffen bei der Ausübung ihres Berufes wurden, bietet der LCGB einen Rechtsbeistand für Wach- und Sicherheitspersonal an.

30. August 2019
Erneuerung des Kollektivvertrags für Wach- und Sicherheitsdienste, einschließlich einer allgemeinen Lohnerhöhung von 2,5 % über einen Zeitraum von drei Jahren und einer Erhöhung der Hundeführerprämie.



29. November 2018
Auf Initiative des LCGB findet ein Verhandlungstreffen mit dem Arbeitgeberverband statt, um einen Vorschlag für den Kollektivvertrag zu erörtern, einschließlich einer Erhöhung der Gehaltsskala um 1,1% am 1. Tag des Monats nach der Unterzeichnung.



7. LCGB-Gebäudereinigung

In den letzten Jahren stieg die Zahl der Beschwerden der Arbeitnehmer in der Gebäudereinigungsbranche über ihre Arbeitsbedingungen und die Art und Weise, wie sie von ihren Vorgesetzten behandelt werden. Der LCGB reagierte sofort und initiierte viele gewerkschaftliche Aktionen in diesem Bereich. Regelmäßig werden Informationsveranstaltungen organisiert, die es den Mitarbeitern ermöglichen, bestehende Probleme im gesamten Reinigungssektor zu erfassen. Mit Hilfe des INFO-CENTERS hat der LCGB bereits Hunderte von Einzelfällen bearbeitet, um Ungleichbehandlungen oder die Missachtung von Arbeitnehmerrechten zu beenden.

Dank dieses gewerkschaftlichen Engagements zur Verteidigung der Interessen von Reinigungsfachkräften konnte der LCGB seine Präsenz in den Personaldelegationen bei den Sozialwahlen im März 2019 stärken. Der LCGB ist inzwischen in den meisten großen Unternehmen der Gebäudereinigungsbranche vertreten und hält die Mehrheit im größten Reinigungsunternehmen, Dussmann Services. Aus diesem Grund hat der LCGB beschlossen, den Fachverband LCGB-Gebäudereinigung zu gründen, der sich den besonderen Bedürfnissen der Mitarbeiter in diesem Sektor widmet. Um seine Aufgaben wahrzunehmen, verabschiedete der neue Fachverband auf seinem Fachverbandskongress am 19. Oktober 2019 einen ehrgeizigen Aktionsplan, der auch die Anerkennung des Berufsbilds Reinigungsfachkraft bei den anstehenden Verhandlungen über den Kollektivvertrag umfasst.

Ein Kollektivvertrag, der seinem Namen gerecht wird

Die Gebäudereinigungsbranche in Luxemburg unterliegt einem deutlichen Wandel. Im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen überbieten sich Reinigungsunternehmen gegenseitig zu Lasten der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Die unmittelbaren Folgen sind ein Rückgang der Mitarbeiterzahl und der verfügbaren Zeit für die Leistungserbringung. Angesichts der steigenden Arbeitsbelastung der Reinigungskräfte bleiben die Arbeitsbedingungen und die Vergütung weiterhin schlecht.

Deshalb fordert der LCGB-Gebäudereinigung:

- die Anerkennung der Arbeit der Reinigungskräfte sowie die Einhaltung des Branchenkollektivvertrags und des Arbeitsgesetzes;
- würdige und faire Arbeitsbedingungen für alle Reinigungskräfte;
- Reallohnerhöhungen;
- eine Vergütung für den Dienstweg zum Kunden;
- eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch ein Recht auf Teilzeitarbeit und ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit;
- die Aufnahme des automatischen Anspruchs auf den qualifizierten sozialen Mindestlohn nach zehn Dienstjahren im Arbeitsgesetz.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Wie in vielen Wirtschaftszweigen ist die Digitalisierung auch in der Gebäudereinigungsbranche zunehmend präsent. Viele Arbeitnehmer werden von ihren Arbeitgebern gezwungen, Serviceanwendungen auf ihren persönlichen Smartphones zu installieren.

Viele Unternehmen nutzen aus organisatorischen Gründen IT-Plattformen, mit denen sich die Mitarbeiter verbinden müssen, um ihre Gehaltsabrechnungen einzusehen (eine Herausgabe in Papierform wird den Angestellten in Rechnung gestellt), um ihre Urlaubsanträge zu stellen oder zur Zeiterfassung beim Kunden.

Daher setzt sich der LCGB-Gebäudereinigung ein für:

- die Pflicht des Arbeitgebers, seinen Arbeitnehmern die für die Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlichen technischen Mittel zur Verfügung zu stellen (z.B. Transportmittel, Arbeitstelefon, wenn der Arbeitnehmer erreichbar sein oder eine Anwendung nutzen muss, usw.);
- Begrenzung der Nutzung von Anwendungen bei der Aufgabenerfüllung der Reinigungskräfte;
- das gesetzliche Verbot, Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeit zu überwachen;
- ein Recht auf Weiterbildung für alle Mitarbeiter, um jedem Mitarbeiter die Möglichkeit zu geben, sich an neue Arbeitsmittel und -methoden anzupassen;
- die gesetzliche Verpflichtung, dass bei einer Änderung der Vergabe von öffentlichen Ausschreibungen für Reinigungsaufträge der daraus resultierende Personalüberhang vom neuen Auftragnehmer übernommen werden muss, um Entlassungen zu vermeiden.

Rekrutierung von Mitgliedern

Mehr denn je müssen sich die Beschäftigten in der Gebäudereinigungsbranche heute zusammenschließen und durch eine starke Gewerkschaft wie dem LCGB vertreten werden, um gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen.

Der LCGB-Gebäudereinigung wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen seine Position bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Gebäudereinigung vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Organisation von wöchentlichen gewerkschaftlichen Beratungen in der LCGB-Zentrale;
- Betreuung der LCGB-Delegierten, Mitglieder und Militanten durch den Gewerkschaftssekretär und die Bereitstellung von Informationsmaterial;
- Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten;
- die Leistungen und Vorteile des LCGB.



11. September 2013
Unterredung mit der Luxemburger Föderation der Gebäudereinigungsunternehmen im Anschluss an die jüngste Entscheidung des Berufungsgerichts über den sozialen Mindestlohn für qualifizierte Arbeitnehmer.

19. September 2013
Angesichts der Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften versuchen die Schlichter einen Ausweg aus der Sackgasse bei den Kollektivvertragsverhandlungen für die Gebäudereinigung zu finden. Dies scheitert jedoch.





25. Juni 2015
Verlängerung des Kollektivvertrags für den Gebäudereinigungssektor für den Zeitraum vom 29. Januar 2014 bis zum 29. Januar 2017 mit einer Erhöhung des Stundenlohns um 0,6% zum 1. Januar 2017.

6. Dezember 2016
Neuer Kollektivvertrag für den Gebäudereinigungssektor, gültig für 3 Jahre ab dem 30. Januar 2017, mit Lohnerhöhungen und einer Anpassung der Kriterien der Anwesenheitsprämie.



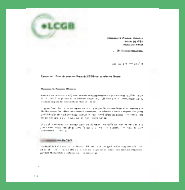


Februar 2017
Veröffentlichung einer praktischen Broschüre für den Gebäudereinigungssektor. Diese liefert eine praktische Hilfestellung bezüglich der am häufigsten gestellten Fragen zu den Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer.

22. Januar 2018
Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter von VIP Domotec Home Service Sàrl, einem auf Gebäudereinigung spezialisierten Unternehmen, das insolvent erklärt wurde.



Februar 2018
Verurteilung zahlreicher skandalöser Praktiken und Unregelmäßigkeiten bezüglich der geltenden Vorschriften seitens des Unternehmens SAMSIC Facility Luxembourg SARL.



Juli 2018
Schreiben an die Föderation der Reinigungsunternehmen und an die ITM nach der Umgehung des Artikels 5 des Branchenkollektivvertrags durch ein belgisches Unternehmen, um bei der Übernahme eines Standortes keine Mitarbeiter übernehmen zu müssen.

Januar 2019
Kampagne „STOPPT die Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen", der LCGB fordert Verbesserungen im gesamten Gebäudereinigungssektor, unter anderem durch reale Lohnerhöhungen und die Schaffung eines Rechts auf Teilzeitarbeit.





19. Oktober 2019
Auf dem konstituierenden Fachverbandskongress des LCGB-Gebäudereinigung definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



8. LCGB-Transport
LCGB-ACAP, LCGB-SEA, LCGB-Binnenschifffahrt

Eine der größten zukünftigen Herausforderungen des LCGB-Transport, zu dem Logistik- und Straßenverkehrsmitarbeiter, private Busfahrer (LCGB-ACAP), Mitarbeiter in der Luftfahrt (LCGB-SEA) sowie der Binnenschifffahrt (LCGB-Binnenschifffahrt) gehören, ist die Digitalisierung. Sie ist allgegenwärtig, verändert die Berufe der Transportbranche und daher hat die menschliche Gestaltung der Digitalisierung für den LCGB absolute Priorität.

Mit der Erneuerung von Kollektivverträgen, wie sie bei Luxair, Cargolux, lux-airport und bei den privaten Busunternehmen unterzeichnet wurden, hat der LCGB wiederholt sein unermüdliches gewerkschaftliches Engagement unter Beweis gestellt.

Mit zahlreichen Investitionen und neuen Serviceleistungen ist der LCGB nah bei den Arbeitnehmern und ihren Interessen. Insbesondere für den Transportbereich bietet der LCGB kostenlose Rechtshilfe für Berufskraftfahrer an sowie ein vollständiges Auslesen der Tachographenkarte damit eine bessere Kontrolle der Gehaltsabrechnungen erfolgen kann.

Dank der tatkräftigen Arbeit seiner Delegierten, Mitglieder und Millitanten konnte bei den Sozialwahlen 2019 die Position des LCGB als Mehrheitsgewerkschaft und Sprachrohr der Arbeitnehmer in der Logistik, einschließlich Straßengüterverkehr, Luft-, Bus- und Binnenschifffahrt gestärkt werden.

Aber die gewerkschaftliche Arbeit des LCGB muss kontinuierlich fortgesetzt werden. Der LCGB-Transport wird seine Präsenz in den Unternehmen durch Sensibilisierung und Information weiter stärken und die Mitarbeiter weiterhin unterstützen, insbesondere durch seine angebotenen Leistungen. Angesichts einer sich in ständiger Veränderung befindlichen Gesellschaft muss das Engagement des LCGB-Transport in den kommenden Jahren weiter intensiviert werden, damit jeder Einzelne nicht nur als Arbeitnehmer, sondern vor allem als Mensch wahrgenommen wird.

Anlässlich des Fachverbandskongresses am 9. Oktober 2019 verabschiedeten die Delegierten des LCGB-Transport ein Aktionsprogramm, um die Interessen seiner Mitglieder zu vertreten, Antworten auf die Erwartungen der Arbeitnehmer zu geben und Veränderungen im Beruf zu erkennen.

Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer

Der Transportsektor, der sich ständig weiterentwickelt, steht vor großen Herausforderungen, die nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen dürfen.

Der LCGB-Transport kämpft für:

- eine Verringerung der Amplituden von Berufskraftfahrern und Piloten;
- mehr Sicherheit für die Arbeitnehmer und die Passagiere im öffentlichen Verkehr durch Kameras und Alarmsysteme;
- die Installation zusätzlicher Sanitäranlagen an den Terminals für Bus- und Minibus-Fahrer;
- die Erstellung von Arbeitsorganisationsplänen (POT) in Abstimmung mit der Personaldelegation (Mitbestimmung);
- Bekämpfung des Sozialdumpings im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen in den verschiedenen Transportbereichen;
- eine nachhaltige Entwicklung der Tätigkeiten und Arbeitsplätze in der Luftfahrt in Luxemburg.

Entwicklung von neuen Mobilitätskonzepten

Da der Zustrom an Grenzgängern von Jahr zu Jahr zunimmt, muss Luxemburg die Mobilität als eine der Prioritäten seiner Entwicklung betrachten.

Der LCGB-Transport fordert:

- die Verbesserung der Mobilität in Luxemburg durch die Umstrukturierung und Reorganisation der Verkehrsnetze von morgen, um den Verkehrsfluss zu fördern;
- die zuverlässige Umsetzung von sanfter Mobilität, Telearbeit und neuen Verkehrsmitteln.

Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung

Die Digitalisierung ist heute in fast allen Berufssparten ein fester Bestandteil und auch die Transportbranche bildet hier keine Ausnahme. In diesem Zusammenhang engagiert sich der LCGB-Transport für:

- eine Weiterbildungspolitik, die an das digitale Zeitalter angepasst ist;
- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- die Unterstützung der digitalen Entwicklung in den Unternehmen durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten;
- die Klärung der Haftung im Falle von Unfällen bei zunehmend automatisierten Arbeiten (z.B. autonome Fahrzeuge oder Shuttles);
- einen präzisen Rechtsrahmen, um zunehmende Scheinselbstständigkeiten zu vermeiden (Uber-Phänomen).

Rekrutierung von Mitgliedern

Um den Menschen in den Mittelpunkt seines Handelns zu stellen, braucht der LCGB-Transport eine möglichst breite Basis im Transportsektor. Der LCGB-Transport wird durch eine verstärkte Präsenz in den Unternehmen im Interesse der Arbeitnehmer seine Mehrheit in diesem Sektor bei den nächsten Sozialwahlen 2024 ausbauen.

Der LCGB-Transport beabsichtigt, so viele Arbeitnehmer wie möglich von seiner Arbeit zu überzeugen, durch die Vermittlung seiner Service-Leistungen, die Mobilisierung all seiner Delegierten, Mitglieder und Militanten sowie durch sein uneingeschränktes gewerkschaftliches Engagement und konkrete Informationskampagnen.



22. Januar 2013
Im Rahmen des Europäischen Aktionstages der European Cockpit Association (ECA) organisieren der LCGB und die „Association Luxembourgeoise des Pilotes de Ligne“ (ALPL) einen Sicherheitsmarsch auf dem Flughafen Findel.



27. März 2013
Treffen mit dem für maritime Angelegenheiten zuständigen Regierungskommissar, um die Anwendung der nationalen Rechtsvorschriften über die Seeflagge zu besprechen.



14. Mai 2013
Neuer Kollektivvertrag für private Busfahrer für einen Zeitraum von 18 Monaten mit unter anderem einer linearen Lohnerhöhung von 1,6% und einem zusätzlichen Urlaubstag pro Jahr für die obligatorische Mindestgrundausbildung (FIMO).

18. Februar 2013
Paul HELMINGER, in seiner Eigenschaft als Sprecher der luxemburgischen Aktionäre von Luxair und Cargolux, empfängt eine Delegation des LCGB und bestätigt, dass die Wartungsabteilung von Cargolux in Luxemburg bleiben wird.



18. April 2013
Anlässlich der LCGB-SEA-Generalversammlung diskutiert der Europaabgeordnete Georges BACH in seiner Eigenschaft als Mitglied des Verkehrsausschusses des Europäischen Parlaments unter anderem die Bodenabfertigung auf europäischen Flughäfen.



April 2013
Die Erneuerung des Kollektivvertrags von Luxport S.A. für einen Zeitraum von 2 Jahren sieht eine lineare Lohnerhöhung von 1,5% - 2,1% zum 1. April 2013 vor.

19. Juni 2014
Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts (ONC) bezüglich der gescheiterten Kollektivvertragsverhandlungen. Trotz eines Gewinns von 1,9 Millionen € im Jahr 2013 besteht Luxair auf einen Lohnstopp.

März 2014
Um seine Bemühungen bündeln und multisektorale Themen ansprechen zu können, organisiert der LCGB eine Delegiertenkonferenz mit Teilnehmern aus den verschiedenen Transportsektoren zur Gründung des neuen Fachverbands LCGB-Transport.



7. Februar 2014
Die Direktion von Luxport S.A. beschließt, dass die 30-minütige tägliche Pause nicht mehr vergütet wird und die daraus resultierenden Abwesenheitsstunden samstags ohne Erhöhung wieder eingeholt werden müssen. Der LCGB widersetzt sich und meldet der ITM den Fall.



8. August 2013
Die Verlängerung des Kollektivvertrags von Cargolux, rückwirkend gültig vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2014, fügt einen Anhang zu einem Ausnahmeregelungsantrag von Cargolux bei der „Direction de l'Aviation Civile" (DAC) hinzu.



2. Juli 2013
Treffen mit dem Luxemburgischen Handelsverband (clc) zum Thema Weiterbildung von Berufskraftfahrern.





12. Mai 2014
Dringlichkeitstreffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur über die mediale Ankündigung einer Zusammenarbeit zwischen den Flughäfen Zhengzhou und Frankfurt-Hahn bzw. Leipzig im Luftfrachtbereich.

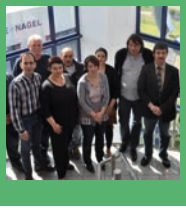


10. Februar 2014
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, um mehrere Verbesserungen der Arbeitsbedingungen von Bus- und Kleinbusfahrern zu besprechen.



14. Januar 2014
Abschluss einer Vereinbarung zwischen Henan Civil Aviation und Investment Co., Ltd. (HNCA) und Cargolux Airlines International S.A. durch den Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur während seines offiziellen Besuchs in China.

25. Juli 2013
Wiedereinsetzen der 2 Kollektivverträge von Luxair rückwirkend zum 1. Januar 2013 bis zum 30. September 2013 mit direkter Aufkündigung im gegenseitigen Einvernehmen, wodurch neue Verhandlungen ab September 2013 möglich sind.



28. Mai 2013
1. Kollektivvertrag für Kühne+Nagel für einen Zeitraum von 3 Jahren, vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2015, mit einem zusätzlichen Urlaubstag und reduzierten Überstunden von Büroangestellten.

6. Juni 2014
Im Hinblick auf die Erneuerung des Kollektivvertrags haben die Gewerkschaften viele Zugeständnisse gemacht. Letztendlich führt die kompromisslose Haltung von lux-airport doch zum Scheitern der Verhandlungen und zur Anrufung des Nationalen Schlichtungsamts (ONC).



26. August 2014
Nachdem der LCGB und die ALPL über die Outsourcing-Projekte von Cargolux informiert wurden, bedauern die Gewerkschaften, dass die Verlagerung von Arbeitsplätzen schnell Realität werden könnte.



10. November 2014
Treffen mit dem Minister für Infrastruktur und nachhaltige Entwicklung, um die Arbeitsbedingungen der privaten Busfahrer zu besprechen und eine Petition des LCGB-ACAP mit 1.017 Unterschriften zu überreichen.



27. November 2014
Unterredung mit dem Minister für Infrastruktur und nachhaltige Entwicklung, um die bestehenden Probleme bei Cargolux zu diskutieren, einschließlich der Rentabilitäts- und Auslagerungspolitik der Direktion.



12. Januar 2015
Gespräch über die sanitären Einrichtungen für Busfahrer im RGTR-Netz mit dem Ministerium für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur sowie dem „Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises" (SYVICOL), der CFL und dem Dienst der hauptstädtischen Busse (AVL).

30. Juli 2014
Gemeinsame Pressekonferenz der Gewerkschaften bezüglich der Uneinigkeiten mit der Luxair-Direktion über den Kollektivvertrag.



26. September 2014
Anlässlich einer Pressekonferenz fordert der LCGB alle Cargolux-Piloten auf, sich strikt an die Bedingungen des Kollektivvertrags zu halten, um den Plänen des Outsourcings und des Sozialdumpings entgegenzuwirken.



21. November 2014
Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-ACAP betont Präsident Henri PIERRARD die Wichtigkeit des Engagements der Struktur, um die Arbeitsbedingungen der privaten Busfahrer zu verbessern.



10. Dezember 2014
Treffen mit dem Arbeitsminister, um die aktuelle Situation des nationalen Flughafens (Aktivitäten und Arbeitsplätze) einschließlich der Unternehmen lux-airport, Luxair und Cargolux zu besprechen.



13. Januar 2015
Der neue harmonisierte Kollektivvertrag für Luxair fasst die Texte für ehemalige Arbeiter und Angestellte zusammen, ergänzt die Gehältertabelle und sieht eine Überarbeitung der Modalitäten der „Flex Days" vor.

28. Oktober 2015
Der neue Kollektivvertrag für lux-airport für einen Zeitraum von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2018 beinhaltet eine Gehaltserhöhung von 0,5% in den Jahren 2016, 2017 und 2018 sowie eine einmalige Prämie von 800 €.



23. Oktober 2015
Anlässlich der LCGB-SEA-Generalversammlung wird Dirk BECKER für eine Amtszeit von 5 Jahren zum Präsidenten gewählt und durch einen neuen Vorstand verstärkt, der sich aus Mitgliedern aller Unternehmen der Luft- und Logistikbranche zusammensetzt.



22. Juli 2015
Nach der kontinuierlichen Zunahme der Angriffe auf Busfahrer tagt der Lenkungsausschuss für die Sicherheit im öffentlichen Verkehr in Anwesenheit des Ministers für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur.



30. Juni 2015
Der neue Kollektivvertrag für LUXFUEL-Mitarbeiter mit einer Gültigkeit von 3 Jahren (vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017) sieht Gehaltserhöhungen vor.



1. April 2015
Der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur lädt die Gewerkschaften, den Luxemburger Verband der Busunternehmen (FLEEA), die TICE, die AVL und die CFL ein, um den Entwurf einer Verordnung über Pausenzeiten auf Buslinien < 50 km vorzulegen.



12. März 2015
Protestkundgebung des LCGB gegen die Outsourcing-Pläne von Cargolux. Eine zwei Tage zuvor gestartete Petition hatte in nur zwei Tagen mehr als 700 Unterschriften gesammelt, darunter auch 300 vom Bodenpersonal.



10. März 2015
Unterredung mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, dem SYVICOL, der CFL und der AVL, um einen Plan zu besprechen, der 60 neue Sanitäranlagen für Busfahrer bis Ende 2015 vorsieht.



12. Februar 2015
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur zu einem Meinungsaustausch über das im November 2014 auf dem 59. Nationalkongress angenommene LCGB-Aktionsprogramm.



10. Februar 2015
lux-airport übermittelt einen „Entwurf eines Grundsatzvertrages" für den neuen Kollektivvertrag mit Punkten, die der LCGB bereits zuvor abgelehnt hatte, wie z.B. die Einführung einer Leistungsprämie, deren Auszahlung von einem Vergütungsausschuss entschieden würde.

14. Januar 2015
Durch die unerwartete Kündigung des Kollektivvertrags bestätigt Cargolux seine Ablehnung eines konstruktiven Sozialdialogs während den Verhandlungen. Die Gewerkschaften verweisen die Angelegenheit an das Nationale Schlichtungsamt (ONC).



13. November 2015
Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-ACAP beglückwünscht Präsident Henri PIERRARD die Solidarität und Mitarbeit der Mitglieder des Vorstands in Bezug auf die erfüllten Aufgaben.

Dezember 2015
Der neue Kollektivvertrag für Cargolux vermeidet einen Sozialkonflikt. Durch die Begrenzung der maximalen Flugzeuganzahl von Cargolux Italia auf 4 kann der LCGB eine Auslagerung von Aktivitäten verhindern und damit die Zukunft des Standortes Luxemburg sichern.



14. März 2016
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur und der FLEAA im Rahmen des Vorentwurfs einer großherzoglichen Verordnung zur Regelung der Pausen- und Lenkzeiten von RGTR-Busfahrern auf Strecken unter 50 km.



2. August 2016
Informationsveranstaltung für die Mitarbeiter von Taxis-Ambulances Barroso SARL, die insolvent erklärt wurde.



13. September 2016
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, um die Zukunftsperspektiven des Flughafens Findel und der Luftfahrtbranche im Großherzogtum zu besprechen.

30. November 2015
Unterredung mit dem Arbeitsminister über die aktuellen Probleme der luxemburgischen Binnenschifffahrt und ihrer rund 4.000 Beschäftigten.



21. Februar 2016
Anlässlich einer Informationsversammlung fordert der LCGB-ACAP eine Begrenzung der Amplituden von privaten Busfahrern auf Strecken unter 50 km auf maximal 10 Stunden pro Tag.



27. Juli 2016
Neuer Kollektivvertrag für Kühne+Nagel für eine Laufzeit von 3 Jahren bis Ende 2018 mit unter anderem einer Sonderprämie von 500 € und einer festen Gehaltserhöhung von 50 € zum 1. Januar 2017 sowie einem zusätzlichen Urlaubstag.



1. September 2016
Inkrafttreten der Reform des Taxigesetzes mit einer Liberalisierung der Tarife, die vom Betreiber ausgewiesen und vom Kunden verhandelt werden müssen als auch der Abschaffung des Reihenersten, d.h. der Kunde kann das gewünschte Taxi in einer Reihe wählen.



14. Oktober 2016
Anlässlich seiner Generalversammlung fordert der LCGB-ACAP die FLEAA auf, die Kollektivvertragsverhandlungen, die sich in einer Sackgasse befinden, unverzüglich wieder aufzunehmen.



15. Mai 2017
Aufgrund des Vorwurfs von Sozialdumping durch die Jost S.A., Treffen mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung und der ITM, um Mittel gegen internationale Banditen zu finden, die Sozialdumping im Straßentransport betreiben.





2. Mai 2017
Unterredung mit dem Minister für Arbeit und Beschäftigung, um die Arbeitsbedingungen im Taxisektor zu erörtern, einschließlich der Einhaltung des Kollektivvertrags, der Verfügbarkeitszeiten und der Probleme, die durch die Umsetzung der Taxireform entstanden sind.



28. April 2017
Treffen mit Vertretern des Ministeriums für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, um mehrere Fragen im Zusammenhang mit dem neuen Taxigesetz zu besprechen.





7. April 2017
Der Vorstand des LCGB-Taxi traf sich mit dem Direktor der Arbeits- und Gewerbeaufsicht (ITM), um den institutionalisierten Missbrauch vieler Taxiunternehmen zu beklagen, die weder die Gesetzgebung noch den Kollektivvertrag einhalten.

22. März 2017
Unterzeichnung einer interprofessionellen Vereinbarung über die Arbeitszeitgestaltung in der Binnenschifffahrt mit FEDIL BARGING im Hinblick auf die Umsetzung einer EU-Richtlinie.



1. Dezember 2016
Der LCGB und die ALPL fordern von Cargolux eine konkrete Position zur zukünftigen Ausrichtung des Unternehmens, um in dem hart umkämpften Luftfrachtmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.



7. September 2017
Unterredung mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, um dringende Fragen zur zukünftigen Strategie und Entwicklung von Cargolux zu klären.

25. September 2017
Treffen mit politischen Vertretern der Stadt Luxemburg, um die Probleme der Busfahrer im RGTR-Netz zu erörtern, einschließlich des begrenzten Zugangs zu sanitären Einrichtungen.







11. Oktober 2017
Anlässlich einer Pressekonferenz fordert der LCGB-ACAP einen verbesserten Zugang zu sanitären Einrichtungen für private Busfahrer und mehr Investitionen in Sicherheitsmaßnahmen (SOS-Knöpfe, Video, etc.).

7. Februar 2018
Die Direktion der LuxairGroup trifft sich mit den Gewerkschaften, um den Sozialdialog, die Fehlzeiten, die Umsetzung des Plans zur Arbeitszeitorganisation und die Unsicherheiten am Arbeitsplatz zu besprechen.

März 2018
Nach vielen turbulenten Jahren in der internationalen Luftfrachtbranche erzielt Cargolux im Jahr 2017 das beste Ergebnis seiner 48-jährigen Geschichte, ein Gewinn, der nur durch das Engagement seiner Mitarbeiter möglich war.

20. Juli 2018
Die Verlängerung des Kollektivvertrags von Luxfuel S.A. um 3 Jahre rückwirkend zum 1. Januar 2018 sieht lineare Lohnerhöhungen und eine Verbesserung der Leistungsprämie auf 640 € brutto pro Jahr vor.



19. September 2019
Aufgrund des Wachstums der luxemburgischen Binnenschifffahrt und den erheblichen Vorstößen des LCGB bei den Sozialwahlen 2019 wird die neue Struktur LCGB-Binnenschifffahrt gegründet.



5. August 2019
2 neue Kollektivverträge für Cargolux (einer für 2018-2019, der andere für 2020-2022) mit Gehaltserhöhungen von rund 6% für das Bodenpersonal und 4% für Piloten.



13. Juni 2019
Nach der letzten Verhandlungsrunde ist das Management von Cargolux immer noch nicht bereit (oder hat vielleicht kein Aktionärsmandat), auf die Forderungen der Gewerkschaften einzugehen, einschließlich einer deutlichen Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen.

Januar 2019
Da nach 8 Verhandlungstreffen zur Verlängerung des Cargolux-Kollektivvertrags keine Einigung erzielt werden konnte, beschließen die Gewerkschaften, die Angelegenheit an das Nationale Schlichtungsamt (ONC) zu verweisen.

26. Oktober 2018
Anlässlich der 1. Sitzung zur Erneuerung des Kollektivvertrags für lux-airport präsentiert die Direktion die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, zukünftige Investitionen, die Personalsituation sowie die geplanten Neueinstellungen.



19. September 2018
Anlässlich einer Delegiertenkonferenz des LCGB-ACAP, wird einstimmig beschlossen, die Verhandlungen über den Kollektivvertrag wieder aufzunehmen um die Arbeits- und Lohnbedingungen im privaten Bussektor verbessern zu können.



28. Oktober 2018
Inkrafttreten der neuen großherzoglichen Verordnung, die die Fraktionierung der Lenk- und Ruhezeiten für private Busfahrer auf Strecken von weniger als 50 Kilometern und eine dementsprechende Änderung des Kollektivvertrags vorsieht.



14. Februar 2019
Anlässlich der 1. Sitzung vor dem ONC fordern die Gewerkschaften eine faire Gegenleistung für die Cargolux-Mitarbeiter im Hinblick auf die hervorragenden Ergebnisse, die nur dank des Engagements der Mitarbeiter erzielt wurden.

16. Juli 2019
Der neue Kollektivvertrag bei lux-airport für die Dauer von 2 Jahren (vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2020), sieht finanzielle Verbesserungen und eine Erhöhung der Essensgutscheine auf 10,80 € vor.



29. August 2019
Die Erneuerung des Kollektivvertrags von Luxport S.A. für einen Zeitraum von 1,5 Jahren (vom 1. Juli 2019 bis zum 31. Dezember 2020) sieht eine Sommerprämie von 500 € und eine Erhöhung der Urlaubstage nach Dienstalter vor.





25. September 2019
Schulung zur neuen großherzoglichen Verordnung über Minipausen, die nun eine Fraktionierung der Lenk- und Ruhezeiten der Busfahrer auf Linien von weniger als 50 Kilometern Länge ermöglicht.

9. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Transport definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



13. November 2019
Der LCGB und die NGL-SNEP haben mit Luxair eine Vereinbarung über das neue Projekt zur Stellenklassifizierung unterzeichnet, einschließlich der Zahlung einer Prämie von 2.500 € brutto mit dem Gehalt vom November 2019.

2. Dezember 2019
Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-SEA definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und -aktionen und erneuern den Vorstand.





9. LCGB-Öffentlicher Dienst

Eine intensive Zeit der harten Arbeit, der Veränderungen, Aktivitäten, Treffen und Veranstaltungen ist mit den Sozialwahlen im März 2019 zu Ende gegangen. Diese bildeten den Abschluss der Arbeit, die der LCGB-Öffentlicher Dienst in den letzten sechs Jahren geleistet hat.

Dem LCGB ist es gelungen, seine Repräsentativität im öffentlichen Dienst auszubauen und ist heute in 39 Gemeinden mit 96 effektiven und 97 Ersatzdelegierten vertreten. Auch innerhalb der POST-Gruppe wurde die Präsenz des LCGB gestärkt. Darüber hinaus wurde der LCGB erstmals mehrheitlich in der Gemeinde Schifflange und in der Regierungsverwaltung gewählt.

Angestellte im öffentlichen Dienst sind mit verschiedenen Problematiken konfrontiert, wie z.B. inhaltliche Unterschiede zwischen den jeweiligen Kollektivverträgen, Nichtbesetzung frei gewordener Stellen, das Risiko der Privatisierung usw. In den nächsten fünf Jahren wird sich der LCGB-Öffentlicher Dienst im Rahmen des anlässlich des Fachverbandskongresses angenommenen Aktionsprogramm mit der Suche nach geeigneten Lösungen im Interesse der betroffenen Mitarbeiter befassen.

Mit einem motivierten Team von Delegierten und Militanten wird der LCGB-Öffentlicher Dienst den positiven Schwung der Wahlergebnisse vom März 2019 nutzen, um seine Präsenz in den Unternehmen weiter zu stärken. Die vergangene Mandatsperiode war weitgehend geprägt von der Umsetzung und den Auswirkungen der Tarifreform des öffentlichen Dienstes auf die Beschäftigten im staatlichen und kommunalen Bereich. In den folgenden Jahren werden Kollektivvertragsverhandlungen eine der Prioritäten des LCGB-Öffentlicher Dienst sein, um bessere Arbeits- und Gehaltsbedingungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Angleichung der Arbeitsbedingungen der Angestellten mit denen der Beamten

Eine Reihe an Vorhaben hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, die in der Vergangenheit zugesichert wurden, warten noch immer auf ihre Umsetzung. Insbesondere lässt die Angleichung zwischen dem Beamten- und Angestelltenstatut mit einer konsequenten Anpassung der Arbeitnehmersituation auf sich warten.

Der LCGB-Öffentlicher Dienst fordert:

- die Anpassung der Arbeitsbedingungen der Angestellten an die der Beamten, insbesondere bei den indexierten Punktwerten oder beim Zeitsparkonto;
- die strikte Gleichbehandlung von Angestellten des öffentlichen Dienstes und Beamten im Krankheitsfall durch Aufhebung der gesetzlichen Obergrenze von 78 Wochen Krankheit;
- die Einführung einer Gehaltsstruktur analog zum öffentlichen Dienst für die Arbeitnehmer von POST Luxembourg;
- die Verbesserung des Arbeitsschutzes, insbesondere bei der Straßenbauverwaltung;
- das Ende der Privatisierungen in öffentlichen Verwaltungen und Unternehmen;
- die Besetzung frei gewordener Stellen und, falls erforderlich, eine Aufstockung des Personals;
- neue Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Stärkung der Rechte und Kompetenzen von Angestellten im Öffentlichen Dienst angesichts der Digitalisierung

Wie im Privatsektor wird sich die Digitalisierung auch auf die Arbeit in den öffentlichen Verwaltungen auswirken, sowohl auf Angestellte als auch auf Beamte. Angesichts des sich ständig weiterentwickelnden Einsatzfeldes von Informationstechnologien ist die Weiterbildung der Mitarbeiter unerlässlich.

Deshalb setzt sich der LCGB ein für:

- das Recht der Angestellten im Öffentliche Dienst auf Weiterbildung;
- die Einführung eines verbesserten Weiterbildungsangebots der Angestellten in Analogie zum bestehenden Angebot für Beamte;
- Betreuung der Angestellten durch spezifische Schulungen, die an die verschiedenen Berufsbilder angepasst sind;
- Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit Schwerpunkt auf Arbeitsmethoden und der Verwaltung personenbezogener Daten.

Die Rekrutierung von Mitgliedern

Der LCGB-Öffentlicher Dienst wird durch eine verstärkte Präsenz im Öffentlichen Dienst seine Position bei den nächsten Sozialwahlen 2024 stärken und neue Mitglieder gewinnen. Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Öffentlicher Dienst vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Betreuung und regelmäßige Information der Arbeitnehmer;
- die LCGB-Leistungen und -Vorteile, insbesondere die Hilfe bei der Steuererklärung;
- den Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeiten 4.0: Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung“ für die Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst.



21. März 2013
Der neue Kollektivvertrag für die Gemeinde Redange, gültig bis zum 31. Dezember 2015, sieht eine Verbesserung der Laufbahnen von Fahrern und Handwerkern sowie eine Erhöhung der Schmutzprämie vor.

4. Juni 2013
Der Gemeinderat Wiltz hat seine Absicht geäußert, aus dem für die Nordgemeinden geltenden Kollektivvertrag auszusteigen. Der LCGB organisiert eine Informationsveranstaltung für die Arbeitnehmer.





17. September 2013
Anlässlich des „Postdag“, wird ein neuer Vorstand der Betriebsmannschaft LCGB-POST gewählt. Edouard FELIX wird als Vorsitzender bestätigt.

20. September 2013
Der 1. Kollektivvertrag für Post Luxemburg regelt die Rechte und Bedingungen der Laufbahn- und Gehaltsentwicklungen, insbesondere für Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 2011 eingestellt wurden und bisher keinen Kollektivvertrag hatten.





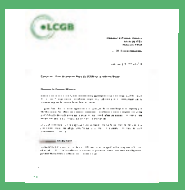
18. April 2014
Der 1. Kollektivvertrag für die Gemeinde Clervaux sieht Zuschläge für Abteilungsleiter und ihre Stellvertreter, für schwere und gefährliche Arbeiten sowie eine Prämie für den Bereitschaftsdienst der Pförtner vor.

29. April 2014
Die Delegiertenkonferenz des LCGB-Öffentlicher Dienst erneuert den Vorstand, blickt auf die Sozialwahlen zurück und bestimmt die zukünftige Ausrichtung der Gewerkschaftsarbeit. Gusty GRETHEN wird zum Präsidenten gewählt.



Mai 2014
Der LCGB lehnt die neuen Arbeitspläne des Nationalmuseums (Fischmarkt und Drei Eicheln) ab, da diese eine Verschlechterung des Privatlebens der Angestellten bewirken.

Juli 2014
Der LCGB fordert die sofortige Wiederaufnahme der Verhandlungen über den Kollektivvertrag der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst.



April 2015
Dank des Eingreifens des LCGB werden die Geldtransporte für die Versorgung von Postämtern von spezialisierten Unternehmen übernommen.

1. Oktober 2015
Die Mitarbeiter der Stadt Ettelbrück nehmen den Vorschlag für den neuen Kollektivvertrag anlässlich einer Mitarbeiterversammlung einstimmig an.







24. März 2015
Die seit 2010 laufende Reform der Modalitäten des öffentlichen Dienstes wird endlich durch die Abgeordnetenkammer verabschiedet. Auch wenn diese nicht zu perfekter Zufriedenheit führt, sieht der LCGB mehr positive als negative Elemente.

15. Mai 2015
Treffen mit dem Minister für den öffentlichen Dienst über die Auslegung des kürzlich angenommenen Gehälterabkommens und die Verhandlungsaufnahme für die Verlängerung des Staatarbeiterkollektivvertrags.





6. November 2014
Die Generalversammlung des LCGB-POST diskutiert unter anderem das Ausmaß der Überstunden im Bereich Postverteilung, das inzwischen ein kritisches Niveau erreicht hat.

18. Februar 2015
Der LCGB hinterlegt eine vollständige Liste mit 10 Kandidaten (5 effektive und 5 stellvertretende Mandate) für die Wahl der Beamten- und Angestelltenkammer im öffentlichen Dienst in der Gruppe E „Gemeindebeamte und -angestellte“ .





4. Dezember 2015
Die Verlängerung der Zusatzvereinbarung zum Staatsarbeiterkollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Stadt Grevenmacher sieht unter anderem eine Erhöhung der monatlichen Kompensationsprämie um 2 Indexpunkte und eine Indexierung der Kleiderprämie vor.

9. Dezember 2015
Neuer Kollektivvertrag für die Gemeinde Wiltz nach der Zustimmung des Arbeitsministers bezüglich der alleinigen Unterschrift der Mehrheitsgewerkschaft LCGB mit unter anderem verbesserten Lohnbedingungen beim Ersetzen eines Kollegen einer höheren Laufbahn.



21. Dezember 2015
Neuer Kollektivvertrag für die CMCM, gültig ab dem 1. Januar 2016 für 3 Jahre, mit unter anderem der Einbeziehung der Grundausbildung durch zusätzliche Gehaltsstufen und der Einführung des Solidaritäts- und Teilzeitvorruhestands.

19. Januar 2016
Die Verlängerung der Kollektivverträge der SNCT und der SNCA um 18 Monate (bis zum 30. Juni 2017) sieht einen Zuschlag von 50% für Überstunden sowie 31 Urlaubstage vor.



22. April 2016
Patrick DURY, Nationalpräsident des LCGB, hebt anlässlich des LCGB-POST „Postdag" die Aufgaben einer Betriebsmannschaft sowie die Serviceleistungen und Strukturen des LCGB hervor.

11. Mai 2016
Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-POST nimmt Hjoerdis STAHL, Direktorin von „Post Courrier", Stellung zu den Doppeltouren, der Schließung vieler Postämter und der Entwicklung der Zeitungsabonnements.





7. März 2017
Neuer Kollektivvertrag für Sudgaz S.A., gültig für die Dauer von 3 Jahren (vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019), mit unter anderem einer linearen Lohnerhöhung aller Gehälter und einer erheblichen Prämie für 2018 und 2019.



12. Januar 2017
Der Anhang zum Kollektivvertrag der Gemeinde Tandel, gültig für die Dauer von 3 Jahren bis zum 31. Dezember 2019, übernimmt alle Bestimmungen des Staatsarbeiterkollektivvertrags, mit Ausnahme der Lohnvorschüsse.



13. Dezember 2016
Der neue Kollektivvertrag für die Stadt Grevenmacher, gültig vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, integriert die bestehenden Arbeitszeitmodelle und erhöht den Überstundenzuschlag auf 50%.



10. August 2016
Der neue Kollektivvertrag für Post Luxemburg für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis zum 30. Juni 2018 sieht eine Gehaltserhöhung von 70 € für alle Gehaltsstufen sowie eine 100%ige Anerkennung der Berufserfahrung innerhalb des Unternehmens vor.



Juni 2016
Der neue Kollektivvertrag für die Gemeinde Rambrouch für einen Zeitraum von 30 Monaten (bis zum 31. Dezember 2018) sieht eine Erhöhung des Sozialurlaubs auf 8 Stunden pro Monat sowie eine Verbesserung der Bedingungen der Winterdienstprämie vor.

17. März 2017
Anhang zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer von Post Luxemburg, die unter den Bedingungen der Staatsangestellten eingestellt wurden, um die Änderungen des seit Januar 2017 geltenden Staatsarbeiterkollektivvertrags umzusetzen.



16. Januar 2017
Die Erneuerung des Kollektivvertrags für die rund 2.000 Mitarbeiter in 18 Südgemeinden, der rückwirkend vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2018 gilt, sieht unter anderem eine Erhöhung des Indexpunktes um 2,2% und eine einmalige Jahresprämie von 0,9% vor.



19. Dezember 2016
Der neue Kollektivvertrag für Staatsarbeiter, gültig vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, sieht eine einmalige Prämie von 0,9% auf Basis des Gesamtgehalts des Jahres 2015 sowie eine Erhöhung des Sozialurlaubs auf 24 Stunden pro Trimester vor.



6. September 2016
Treffen mit dem Wirtschaftsminister in Anwesenheit des Präsidenten des Verwaltungsrats der Post Luxemburg, Serge ALLEGREZZA, um die Zukunftsperspektiven der Gruppe zu besprechen.



15. Juli 2016
Die Verlängerung des Arbeitnehmerkollektivvertrags um 3 Jahre (vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019) enthält monetäre und qualitative Verbesserungen sowie neue Regelungen der zukünftigen Laufbahnen.





Juli 2017
Der Anhang zum Kollektivvertrag der Stadt Luxemburg bestätigt, dass die Privatangestellte mit intellektuellen, administrativen oder sozialpädagogischen Tätigkeiten auch weiterhin in den Genuss der Lohnbedingungen der Gemeindebeamten kommen.



4. Oktober 2017
Neuer Kollektivvertrag für die Stadt Remich mit Anwendung der Indexpunkte für Gemeindebeamte, einer Anpassung des Familienzuschlags an Beamte und der Auszahlung von 2 Einzelprämien.

8. November 2017
Beim ersten Treffen vor dem ONC bleibt die Direktion der Encevo-Gruppe bei ihrer Ablehnung einer Gehaltserhöhung.



22. Dezember 2017
Neuer Kollektivvertrag für die Gemeinde Echternach mit Einführung einer linearen Gehaltstabelle für Neueinstellungen ab Januar 2018 und Anwendung des Indexpunktes für Gemeindebeamte.



1. März 2018
Anlässlich der Generalversammlung des LCGB-POST hebt Céline CONTER, Gewerkschaftssekretärin des LCGB, die Herausforderungen für das kommende Jahr hervor.

6. September 2017
Der neue Kollektivvertrag für die Südgemeinden, gültig vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018, sieht unter anderem eine Erhöhung des Lohnindexpunktes um 1,5% am 1. Januar 2018 und eine einheitliche Jahresprämie von 1% des Bruttogehalts im Jahr 2016 vor.



28. Oktober 2017
Da nach 15-monatigen Verhandlungen zur Erneuerung des Kollektivvertrags der Encevo-Gruppe keine Einigung erzielt werden konnte, laden die Gewerkschaften das Personal zu einer Sitzung ein. Die Arbeitnehmer lehnen den Arbeitgebervorschlag ab.



Dezember 2017
Da die Direktion der Encevo-Gruppe keine Reaktion auf das jüngste Schreiben der Gewerkschaften mit Vorschlägen für einen Kollektivvertrag zeigt, wird das ONC erneut angerufen, um die Situation zu schlichten.

1. Februar 2018
Erneuerung des SNCA-Kollektivvertrags, gültig für einen Zeitraum von 3 Jahren (vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2020), unter anderem mit linearen Lohnerhöhungen und einer neuen Arbeitszeitgestaltung.



März 2018
Die Erneuerung des Kollektivvertrags der Encevo-Gruppe, gültig vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2019, sieht 2 einmalige Prämien von 1.000 € sowie eine lineare Lohnerhöhung von 1,5% zum 1. Januar 2018 vor.





10. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Öffentlicher Dienst definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



25. Oktober 2018
Nach der Anpassung des für öffentliche Bedienstete geltenden Indexpunktes vereinbaren die Gewerkschaften mit Post Luxembourg eine lineare Lohnerhöhung von 1,5% für alle Beschäftigten ab Juni 2018.



28. Mai 2018
Der neue Kollektivvertrag für die Gemeinde Hesperange, gültig ab 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021, sieht die Integration der Arbeitsbedingungen und Vergütung ehemaliger Privatbeamter sowie eine einmalige Prämie von 1% des Jahresgehalts vor.

3. Dezember 2018
Der Anhang zum Staatsarbeiterkollektivvertrag sieht einen einmaligen Bonus von 1% vor, der mit dem Gehalt von Mai 2019 ausbezahlt wird, sowie 1,5 Tage zusätzlichen Urlaub und eine Erhöhung der Sonderprämie.



27. Juli 2018
Die Unterzeichnung des koordinierten Textes des Kollektivvertrages der Encevo-Gruppe beinhaltet auch die Ausweitung der Gleitzeit auf die Betriebszentren von Creos Luxembourg.



10. LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik

Seit dem letzten statutarischen Kongress des LCGB-Fachverbands Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik hat die Branche viele neue Herausforderungen und Entwicklungen erlebt. Der Kollektivvertrag für den Krankenhaussektor (FHL) sowie für den SAS-Sektor (Pflege- und Sozialsektor) wurde gründlich überarbeitet und - nach langem Kampf - wurde die Aufwertung der Laufbahnen der Gesundheits- und Sozialberufe endlich erreicht.

Die Entwicklungen in der Gesundheit und Pflege gehen jedoch weiter: Eine der größten Herausforderungen ist die Digitalisierung mit seinen Auswirkungen auf alle Bereiche, einschließlich der Arbeitsbedingungen. Wir müssen sicherstellen, dass der Mensch im Mittelpunkt all unserer Bemühungen steht und es weder für den Arbeitnehmer noch für den Patienten zu Verschlechterungen kommt.

Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass die Umsetzung der Pauschaltarife, die durch die Pflegereform eingeführt wurden, vorangetrieben wird. Unter keinen Umständen wird der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik eine Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers oder zum Nachteil des Patienten akzeptieren. Gleiches gilt für die Regierungsabsicht, auch im Krankenhausbereich eine tätigkeitsbezogene Preisgestaltung einzuführen. Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik lehnt dies jedoch ab. Der LCGB verpflichtet sich, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeiter zu gewährleisten und gleichzeitig die Erfordernisse der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe zu berücksichtigen.

Im Hinblick auf die nächsten Kollektivvertragsverhandlungen, bleiben seit langem bestehende Probleme nach wie vor unbeantwortet und werden daher erneut im Forderungskatalog des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik aufgegriffen werden. So zum Beispiel: Nachtdienst, Ferienlager, Flexibilität für Mitarbeiter, die sich für Teilzeitarbeit entschieden haben, etc. Mehr denn je müssen die Delegierten und der LCGB sicherstellen, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern und/oder von den Arbeitgebern umgangen werden, die vergessen, dass sie Menschen und keine immateriellen Ressourcen verwalten.

In diesem Sinne haben die Delegierten des LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik anlässlich des Fachverbandskongresses am 9. Oktober 2019 ein Aktionsprogramm in Bezug auf die wichtigsten Probleme und Herausforderungen im Gesundheits- und Pflegesektor angenommen.

Die Herausforderungen der Digitalisierung

Die Digitalisierung wird alle Tätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen grundlegend verändern. Die Art und Weise, wie Informations- und digitale Technologien eingesetzt werden, wird die Verhaltensweisen von Fachkräften sowie die Profile der Gesundheits- und Sozialberufe verändern und sich auf die Versorgung des Patienten und Leistungsempfängers auswirken.

Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik fordert:

- das Recht des Arbeitnehmers auf Weiterbildung;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung mit Schwerpunkt auf Arbeitsmethoden und die Verarbeitung personenbezogener Daten;
- eine Digitalisierung, für die die Ethik absolute Priorität hat und die sich in den Dienst aller Akteure (Mitarbeiter, Patienten, Begünstigte) stellt, um den menschlichen Aspekt von Arbeit sowie Pflege zu erhalten;
- eine Verpflichtung der Arbeitgeber, Instrumente zur Unterstützung des Arbeitnehmers bei seiner Arbeit einzuführen (z.B. im Rahmen der Robotisierung von medizinischen Interventionen).

Das Arbeitsumfeld und die Aufwertung des Sektors

Infolge seiner rasanten Entwicklung hat der Sektor Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Dies führt zu immer wiederkehrender Unterbesetzung und Überlastung der Mitarbeiter. Um diesen systematischen Mangel auszugleichen, hat sich der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik zu einer konkreten Förderpolitik verpflichtet:

- Unterstützung und Förderung des Erlernens von Gesundheits- und Sozialberufen, auch über den zweiten Bildungsweg;
- bessere Informationen über für alle zugängliche Weiterbildungsmöglichkeiten;
- angemessene Betreuung im Rahmen der Digitalisierung und ihrer Auswirkungen auf Berufsprofile, Berufspraktiken und Pflege;
- Förderung des Sprachurlaubs durch den Arbeitgeber, um die Arbeitnehmer zu ermutigen, die offiziellen Landessprachen zu erlernen;
- Einführung rechtlicher und kollektivvertraglicher Sanktionen gegen Arbeitgeber, die ihren Verpflichtungen aus dem Arbeitsrecht oder Kollektivverträgen nicht nachkommen, insbesondere in Bezug auf Entlohnung, Arbeitsbedingungen und die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Die Arbeitsbedingungen von morgen

Um die Arbeitsbedingungen jedes Arbeitnehmers durch Kollektivverträge zu verbessern, setzt sich der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik für Folgendes ein:

- **Sicherung der Existenz des Arbeitnehmers im Gesundheits- und Sozialwesen durch:**
  - die Aufrechterhaltung und Stärkung der Artikel 36 (Schutz des Arbeitsplatzes und der sozialen Stellung) und 42 D) (Arbeitsplatzerhalt) des FHL-Kollektivvertrags und Artikel 31 (Schließung einer Abteilung/Einrichtung) des SAS-Kollektivvertrags;
  - Berücksichtigung der Restriktionen der Mitarbeiter in der internen Wiedereingliederung und gegebenenfalls Angebot einer beruflichen Neuorientierung, entsprechend den körperlichen und geistigen Fähigkeiten des Mitarbeiters;
  - eine Weiterbildungspolitik zur Entwicklung der Fähigkeiten und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern, die Funktionen ausüben, die durch Gesetzesänderungen und/oder Änderungen in der Pflegeversicherung gefährdet sind, z.B. Lebensbetreuer, Sozial- und Familienarbeiter und ungelernte Arbeitnehmer;
  - kein Outsourcing - weder von Haupttätigkeiten noch von Hilfsstellen (z.B. Hygienebeauftragte, Techniker, Köche, etc.);
- **die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch:**
  - die Überarbeitung der Kollektivverträge unter Festlegung von:
    - Arbeitszeitorganisation ausschließlich durch Mitbestimmung: Arbeitsorganisationspläne (POT), ihr Inhalt, Dauer und Häufigkeit müssen zwischen dem Arbeitgeber und der Personalvertretung besprochen und festgelegt werden;
    - obligatorische Verteilung der Wochenarbeitszeit auf höchstens 5 Tage mit automatischem Anspruch auf eine Mindestzahl von freien Wochenenden (Prinzip des 8-Stunden-Arbeitstages);
    - die Abschaffung des Stundenguthabens „Arbeitgeber“, damit die Arbeitnehmer frei und vollständig vom Ausgleich der Überstunden profitieren können;
  - einen Personalbestand, der den tatsächlichen Bedürfnissen des Bereichs entspricht:
    - im Krankenhausbereich durch Anpassung des PRN (Projet de Recherche en Nursing - Pflegeforschungsprojekt) zur Erhöhung der Mitarbeiterzahl;
    - im SAS-Sektor durch Überarbeitung der großherzoglichen Verordnung vom 18. September 2018 zur Änderung der Verordnung vom 13. Dezember 2017 zur Festlegung von 1° der Normen des Personalbestands und Qualifikation des Personals und 2° des Standardkoeffizienten für den Hilfs- und Pflegesektor;
  - eine Überarbeitung der Methodik zur Erstellung der Krankenhaus- und Pflegedokumentationen, die so zeitaufwendig ist, dass das Personal dem Patienten oder Begünstigten nicht mehr ausreichend zur Verfügung steht;
  - die Ausweitung des Geltungsbereichs der Kollektivverträge auf private Krippen, co-labor, Mondorf Domaine Thermal und die Ausarbeitung eines einheitlichen Kollektivvertrags für das Gesundheits- und Sozialwesen.

Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik setzt sich dafür ein, dass sich die Arbeitnehmer des Sektors in einem gesunden, sicheren und motivierenden Arbeitsumfeld entfalten können, das auf Höflichkeit, Respekt, Toleranz und Empathie basiert, das frei von Mobbing oder Gewalt ist und ihnen eine ausgezeichnete Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben ermöglicht.

Durch Ungenauigkeiten und Interpretationsspielraum ermöglichen Gesetzes- und Vertragstexte dem Arbeitgeber, die Flexibilität der Arbeitnehmer, insbesondere der Teilzeitbeschäftigten, zu missbrauchen. Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik engagiert sich für die Lebensqualität der Arbeitnehmer wie Vergütung, Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Motivation, Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch:

- eine reale Verkürzung der Arbeitszeit;
- die Einführung eines Rechts auf Teilzeitarbeit mit dem Recht auf Rückkehr zur Vollzeitarbeit;
- weniger Flexibilität der Arbeitgeber bei der Arbeitsorganisation.

Die Finanzierung des Krankenhaus-, Pflege- und Hilfssektors

Im Rahmen der Finanzierung (Budgetierung im Krankenhausbereich einerseits, Pauschalpreise im Pflege- und Betreuungsbereich andererseits) werden systematisch rein finanzielle Gesichtspunkte aufgegriffen, die das Personal unter Druck setzen oder Einsparungen auf Kosten der Mitarbeiter und Patienten bewirken. Der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik verpflichtet sich, auf die Regierung Einfluss zu nehmen:

- zur Sicherstellung einer angemessenen Finanzierung, um die Einstellung der erforderlichen Humanressourcen zu ermöglichen;
- zur Bereitstellung der notwendigen finanziellen Mittel an die Pflegeheime, die Mitarbeiter beschäftigen, die unter den FHL-Kollektivvertrag fallen, damit diese die im geltenden FHL-Kollektivvertrag festgelegten Leistungen erhalten;
- damit die Betreuung der Patienten, Leistungsempfänger oder Kinder im Mittelpunkt der Finanzierung der betreffenden Einrichtungen stehen und nicht nur budgetäre Kriterien.

Die Rekrutierung von Mitgliedern

In unserer heutigen schnelllebigen Zeit ist es wichtiger denn je, einer Gewerkschaft für den aktiven Schutz und die Verteidigung des Arbeitsplatzes beizutreten. Sei es bei der Verhandlung von Kollektivverträgen oder bei der Betreuung der Arbeitnehmer in den Betrieben - eine Stärkung der Handlungsfähigkeit des LCGB durch einen signifikanten Mitgliederanstieg ist unerlässlich.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- Betreuung und Information der Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen durch die Organisation von „Info-Center"-Sitzungen in den Unternehmen;
- LCGB-Leistungen und -Vorteile, insbesondere die Hilfe bei der Steuererklärung, der Rechtsbeistand für Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Dienstfahrten durchführen, sowie die Berufshaftpflicht und Rechtshilfe für Mitarbeiter in Gesundheitsberufen;
- Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten, um die Repräsentativität des LCGB innerhalb der Delegationen bei den Sozialwahlen 2024 zu stärken;
- Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeiten 4.0: Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung" für Arbeitnehmer in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik.



19. April 2013
Treffen mit dem Minister für Gesundheit und soziale Sicherheit, um die Entwicklungen im gesamten Krankenhaussektor und die Sicherung der Arbeitsplätze zu besprechen.



25. September 2013
Der neue Kollektivvertrag für das Thermal- und Gesundheitszentrum in Mondorf, gültig vom 1. September 2013 bis zum 31. Dezember 2015, verankert die wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden sowie das aktuelle Laufbahnensystem nach Dienstalter mit Annalen und Biennalen.



13. Juni 2014
Veröffentlichung einer großherzoglichen Verordnung im Memorial: Der Anhang zum SAS-Kollektivvertrag wird allgemein verbindlich. Somit erhalten alle Mitarbeiter, die seit Januar 2013 in einer zugelassenen Einrichtung arbeiten, automatisch die Prämie von 1,5%.

11. Juni 2013
Die Verlängerung des Kollektivvertrags von co-labor zum 1. Juli 2013 um 3 Jahre beinhaltet die Einführung eines Stundenkreditmodells zum Ausgleich von Überstunden durch Freizeit.



4. Dezember 2013
Der Anhang zum Kollektivvertrag für den Pflegesektor (SAS) sieht ab Januar 2014 die Auszahlung einer Prämie von 1,5% des monatlichen Bruttogehalts vor. Diese Zahlung erfolgt rückwirkend für das Jahr 2013.



16. Dezember 2014
Der neue Kollektivvertrag für die Angestellten im Krankenhauswesen (FHL), der für einen Zeitraum von 18 Monaten bis zum 30. Juni 2015 gültig ist, sieht unter anderem die Anpassung des Werts des Indexpunktes an den des öffentlichen Dienstes vor.



21. Oktober 2015
Nach der Kündigung des SAS-Kollektivvertrags am 30. September 2015 treffen sich Gewerkschaftsvertreter mit Delegierten aus dem Pflegesektor zu einer ersten Beratungssitzung, um die Hauptpunkte des Forderungskatalogs zu definieren.





21. Juli 2015
Der Minister für soziale Sicherheit empfängt die Vertreter der COPAS und der Gewerkschaften für eine Analyse der Folgen der neuen Bewertungskriterien für pflegebedürftige Personen.

21. Juli 2015
Treffen mit dem Gesundheitsminister zu einem Meinungsaustausch bezüglich der Gesundheitsberufe, die Kräftebündelung im Krankenhaussektor sowie die Zukunftsperspektiven der Klinik Ste Marie.





17. Juli 2015
Treffen mit Mike SCHWEBAG, dem Mediator für das Gesundheitswesen, bezüglich der Rolle und Dienste der neuen Struktur zur Information, Beratung, Prävention und Konfliktlösung zwischen Leistungserbringern und Patienten.

17. Juni 2015
Nach einem Treffen der Gewerkschaften mit der Direktion der Stëftung Hëllef Doheem im Ministerium für soziale Sicherheit, lenkt die Direktion ein, den Sozialplan einzufrieren und Gespräche zum Arbeitsplatzerhalt aufzunehmen.



11. Juni 2015
Die Gewerkschaften versammeln sich erneut mit den Mitarbeitern der Stëftung Hëllef Doheem zu einer Protestkundgebung in Luxemburg-Stadt.

10. Juni 2015
Anlässlich einer Pressekonferenz stellt der LCGB den Grund der finanziellen Probleme der Stëftung Hëllef Doheem in Frage, da es nicht möglich ist zu beurteilen, ob diese auf strukturelle Probleme oder auf die Sparmaßnahmen der Regierung zurückzuführen sind.





4. Juni 2015
Die Gewerkschaften versammeln mehrere hundert Mitarbeiter der Stëftung Hëllef Doheem zu einer Protestveranstaltung in Esch/Alzette, um gegen die Haltung der Direktion, die einen Sozialplan angekündigt hatte, zu protestieren.

29. Mai 2015
Nach der Ankündigung der Direktion der Stëftung Hëllef Doheem eines Sozialplans für 90 Mitarbeiter, fordert der LCGB eine Politik für den Beschäftigungserhalt, zumal der Pflegesektor ständig auf der Suche nach Arbeitskräften ist.



21. April 2015
Treffen mit dem Präsidenten der COPAS, Marc FISCHBACH, zu einem Meinungsaustausch über die Reform der Pflegeversicherung, die früher oder später zu einer Verschlechterung der Qualität der Pflegeleistungen führen könnte.



22. Oktober 2015
Protestkundgebung vor dem Robert-Schuman-Krankenhaus auf dem Kirchberg, um klar „NEIN“ zur Privatisierung der Labordienste zu sagen.

23. Oktober 2015
Der 1. Kollektivvertrag für die Beschäftigungsinitiative ProActif a.s.b.l., gültig vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2017, sieht die Einführung spezifischer Berufslaufbahnen vor und erhält alle vorherigen Errungenschaften.





4. Dezember 2015
Treffen mit der Gesundheitsministerin, um den Fortschritt des Gesetzentwurfs für den Krankenhausplan sowie die Elemente zu überprüfen, die aus dem Entwurf der großherzoglichen Verordnung übernommen werden und die hinzugefügt bzw. geändert werden müssen.

25. April 2016
Treffen mit der Familienministerin, um die jüngsten Erhöhungen der Altersheimtarife und die Reform der Familienzulagen zu besprechen.





Mai 2016
Mobilisierungskampagne des LCGB fordert eine Aufwertung der Laufbahnen sowie deren Anpassung an die heutigen Anforderungen und Fähigkeiten der Mitarbeiter im Krankenhaus- und Pflegesektor.

4. Juni 2016
Anlässlich einer Großdemonstration in Luxemburg-Stadt, präsentiert der LCGB seine Forderungen an den Gesundheits- und Pflegesektor, der mit 22.000 Beschäftigten für das reibungslose Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich ist.



12. Dezember 2017
Die Verwaltungskommission der Hospices Civils der Stadt Luxemburg bewilligt das notwendige Budget für die Umsetzung der Bedingungen des neuen FHL-Kollektivvertrags für die betroffenen Arbeitnehmer.



26. Oktober 2017
Im Rahmen der 1. Generalversammlung des LCGB-Pflege & Sozialpädagogik werden die wichtigsten Errungenschaften des neuen SAS-Kollektivvertrags erläutert.



21. Juni 2017
Vereinbarung zur Erneuerung des FHL-Kollektivvertrags für Krankenhausangestellte, gültig vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2020. Dieser gilt auch für Arbeitnehmer, die unter dem FHL-Kollektivvertrag im Pflegesektor angestellt sind.



18. Oktober 2016
Sitzung des paritätischen ASFT-Ausschusses um die finanziellen Auswirkungen der verschiedenen Maßnahmen der Reform im öffentlichen Dienst zu besprechen. Der LCGB bemängelt, dass der Staat auf dem Rücken der FHL- und SAS-Mitarbeiter sparen will.



5. Juli 2016
Die neue gemeinsame Struktur der beiden Fachverbände LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik und LCGB-Öffentlicher Dienst wird anlässlich einer Delegiertenkonferenz vorgestellt.

2. März 2018
Die Verhandlungskommission unterzeichnet einen 2. Anhang zum Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer im Krankenhaussektor, in dem der Anwendungsbereich neu definiert wird.



13. November 2017
Protestkundgebung gegen die Nichtanwendung des neuen FHL-Kollektivvertrags bei den Hospices Civils der Stadt Luxemburg.



22. August 2017
Der neue SAS-Kollektivvertrag wird von der Regierung bestätigt und sieht eine Aufwertung des Indexpunktes von 1,5% sowie eine rückwirkende Aufbesserung der Laufbahnen, mitsamt einem Gesamtvolumen von 5,15%, vor.



16. Juni 2017
Durch eine Einigung über den SAS-Kollektivvertrags wird die Aufwertung der Laufbahnen im öffentlichen Dienst unter Einhaltung des von der Regierung gewährten Budgets umgesetzt.



14. Juli 2016
1. Treffen vor dem Nationalen Schlichtungsamt (ONC) bezüglich der gescheiterten Kollektivvertragsverhandlungen im Krankenhaussektor. Die Gewerkschaften und Vertreter der FHL legen ihre jeweiligen Positionen dar.





15. Juni 2018
Der neue Kollektivvertrag für das Thermal- und Gesundheitszentrum in Mondorf, rückwirkend zum 1. Januar 2018, umfasst neben wichtigen Sozialleistungen auch Gehaltsanpassungen sowie eine Aktualisierung bestimmter Artikel.

11. Dezember 2018
Im Rahmen der Problematik rund um den Bereitschaftsdienst treffen der LCGB und INCCI-Delegierte die FHL.





24. Juli 2019
Neuer koordinierter Text des FHL-Kollektivvertrags für Krankenhausangestellte, mitsamt dem koordinierten Text vom 16. Dezember 2014, der Absichtserklärung vom 21. Juni 2017 und den Änderungen vom 2. März 2018, 12. Juni 2018 und 16. Juli 2018.

10. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.





11. LCGB-Privatschulen

In den letzten Jahren und insbesondere seit dem letzten Fachverbandskongress des LCGB-Privatschulen im Jahr 2013 gab es in den privaten und internationalen Schulen hinsichtlich des Primär- und Sekundarunterrichts (klassisch und allgemein) zahlreiche Veränderungen. Mit dem Ziel, die Schüler auf ihre Zukunft vorzubereiten und den zukünftigen Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden, stehen Privatschulen vor vielen Herausforderungen, wie z.B. Digitalisierung, wichtige Gesetzesänderungen, usw.

Die Digitalisierung spielt mit all ihren Aspekten daher eine Schlüsselrolle: Die Arbeit des Lehrers muss die Schnelligkeit und die Entwicklung der Digitalisierung widerspiegeln, ohne dabei aus den Augen zu verlieren, dass alle Akteure - Schüler und Lehrer - diesem Phänomen folgen müssen. Während einige Schulen bereits über ein breites und umfangreiches Angebot an gut entwickelten IT-Ressourcen und -Tools verfügen, sind andere Schulen noch sehr zurückhaltend bei der Aufrüstung. Eine einheitliche Strategie für die digitale Transformation mit einer adäquaten IT-Infrastruktur ist heute im gesamten Privatschulbereich unerlässlich.

Computer- und digitale Kenntnisse zu entwickeln und ein gutes Weiterbildungsangebot zu gewährleisten, ist äußerst wichtig und da sich die Lehrmaterialien und -methoden der Lehrer ständig ändern, muss den Mitarbeitern genügend Zeit gegeben werden, um sich erfolgreich auf diese neuen Mittel einzustellen.

Eine weitere Herausforderung bleibt die Nachhaltigkeit des Schulangebots durch Privatschulen und internationale Schulen: Im Vorfeld einer möglichen Reform des privaten Bildungsrechts wird der LCGB-Privatschulen die Entwicklungen in diesem Zusammenhang sehr genau verfolgen.

Um sein Engagement im Interesse der Arbeitnehmer in den Privatschulen zu stärken, hat der LCGB-Privatschulen auf seinem Fachverbandskongress am 3. Oktober 2019 ein Aktionsprogramm verabschiedet, um faire Arbeitsbedingungen und Entlohnung zu fördern und zukünftigen Herausforderungen zu begegnen.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit von Arbeitsplätzen

Im Privatschulbereich ist eine einheitliche Strategie für die digitale Transformation mit einer adäquaten IT-Infrastruktur unerlässlich. Diese Entwicklung muss in allen privaten und internationalen Bildungseinrichtungen gleichermaßen und gerecht umgesetzt werden und die Bedürfnisse aller Beteiligten, d.h. der Schüler und Lehrer, berücksichtigen.

Deshalb fordert der LCGB-Privatschulen:

- die Anpassung der Lehrpläne der privaten und internationalen Schulen an die Bedürfnisse und Erwartungen der Fachkräfte;
- die Anpassung der Grundausbildung an die technischen und digitalen Herausforderungen sowie pädagogischen Veränderungen;
- die Anpassung der bestehenden Weiterbildungen an die Herausforderungen der Digitalisierung, mit Schwerpunkt auf Arbeitsmethoden und Entwicklung von IT-Kenntnissen;
- die Verpflichtung der Arbeitgeber, die nötigen Instrumente zur Verfügung zu stellen, um die Arbeit der Angestellten zu unterstützen;
- die Anpassung von Unterrichtsmaterialien und -methoden der Lehrer.

Finanzierung des Sektors

Um die Arbeitsplätze in diesem Sektor zu erhalten und die Attraktivität für die Einstellung und den Erhalt des derzeitigen und des zukünftigen Personals zu wahren, fordert der LCGB-Privatschulen eine Gesetzesreform für den privaten Bildungsbereich und der Förderbedingungen in enger Abstimmung mit den betroffenen Institutionen.

Arbeitsbedingungen

Um die Arbeitsbedingungen jedes Mitarbeiters mittels Kollektivverträge, sei es für Gruppen oder einzelne Institute, zu verbessern, setzt sich der LCGB-Privatschulen ein für:

- die Sicherung der Beschäftigung in privaten und internationalen Bildungseinrichtungen sowohl für Positionen in der Haupttätigkeit als auch in den Nebentätigkeiten;
- die Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der geltenden Kollektivverträge;
- einen ausgeglichenen Lebensstandard des Arbeitnehmers durch die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz (Motivation, Engagement für die Attraktivität einer Schule, usw.) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z.B. durch Arbeitszeitverkürzung);
- die Sicherung der Laufbahn der Mitarbeiter durch:
  - eine einheitliche Lohnpolitik in allen Kollektivverträgen;
  - die Aufrechterhaltung und Gewährleistung einer dynamischen und fortschrittlichen Laufbahn;
  - das Recht des Mitarbeiters auf Weiterbildung während seiner gesamten Laufbahn.

Arbeitsumfeld

Um für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld in Einklang mit einer nachhaltigen Entwicklung zu sorgen, engagiert sich der LCGB-Privatschulen für:

- eine verstärkte Rekrutierung von qualifiziertem und kompetentem Personal (Erfüllung der Berufskriterien, auch für Berufe in den Bereichen IT, Küche, technische Leistungen, usw.);
- eine Sicherheits- und Gesundheitskultur, um die Berufsrisiken (z.B. aufdringliches Verhalten der Eltern, verbale Angriffe, Drohungen, usw.), sozialen (z. B. zunehmende Aggressivität in der Gesellschaft) und psychologischen Probleme (z.B. Burnout oder Mobbing) zu bewältigen;
- eine bessere Kommunikation zwischen dem Lehrpersonal und den Personalvertretungen, Arbeitgebern, Eltern sowie Schülern;
- eine bessere Zusammenarbeit der privaten und internationalen Schulen mit dem Ministerium für Bildung, Kinder und Jugend;
- Implementierung einer Kultur für eine menschliche Gestaltung der Arbeit, und eines Ansatzes für eine nachhaltige Entwicklung durch:
  - ein besseres Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln für die Arbeitnehmer;
  - eine Verbesserung des Umweltmanagements;
  - eine Verbesserung der Recyclingstruktur;
  - die Übernahme ihrer sozialen Verantwortung aller privaten und internationalen Schulen.

Rekrutierung von Mitgliedern

In der heutigen schnelllebigen Welt ist es wichtiger denn je, einer Gewerkschaft für den Schutz und die Verteidigung des Arbeitsplatzes beizutreten. Ob bei der Aushandlung von Kollektivverträgen oder bei der Betreuung der Arbeitnehmer in den Unternehmen, es ist unerlässlich, die Handlungsfähigkeit des LCGB durch eine signifikante Erhöhung der Mitgliederanzahl zu stärken.

Für die Rekrutierung neuer Mitglieder wird der LCGB-Privatschulen vor allem die folgenden Mittel einsetzen:

- die Betreuung und Information der Arbeitnehmer in privaten und internationalen Schulen;
- die Leistungen und Vorteile des LCGB, insbesondere die Hilfe bei der Steuererklärung sowie die Simulation und Berechnung der Rente;
- den Ausbau des Netzwerkes zwischen Delegierten, Mitgliedern und Militanten, um die Repräsentativität des LCGB innerhalb der Delegationen bei den Sozialwahlen 2024 zu stärken;
- die Umsetzung des LCGB-Aktionsprogramms „Arbeit 4.0 : Die Stärkung der Arbeitnehmerrechte angesichts der Digitalisierung“ für die Arbeitnehmer in privaten und internationalen Schulen.



Mai 2013
Der neue Kollektivvertrag für die St George's International School beinhaltet eine Neudefinition der Arbeitszeit sowie neue und verbesserte Gehaltsstufen.

17. Oktober 2013
Anlässlich des Fachverbandskongresses des LCGB-Privatschulen wird Guy WAGENER (AGEDOC) zum Präsidenten gewählt und eine bessere Kommunikation zwischen Privatschulen und dem Ministerium für Bildung gefordert.





3. Oktober 2019
Auf dem Fachverbandskongress des LCGB-Privatschulen definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik und Aktionen des Verbandes und erneuern den Vorstand.



10. April 2017
Erneuerung des Kollektivvertrags der Privatschulen Fieldgen, Ste Anne und Marie bis zum 31. März 2019 mitsamt einer linearen Gehaltserhöhung und einer Aufbesserung der Laufbahnen der Lehrkräfte der technischen Ausbildung.



3. Mai 2016
Treffen mit Vertretern des Ministers im Obersten Rat der Europäischen Schulen im Rahmen des Projekts für einen neuen Status für Lehrbeauftragte.



15. Juli 2015
Die Erneuerung des LTPEM-Kollektivvertrags, gültig vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2017, beinhaltet eine lineare Erhöhung der Gehaltstabelle um 1% sowie eine Neubewertung der Laufbahn des „maître d'enseignement technique".



13. Februar 2014
Die 3-jährige Erneuerung des Kollektivvertrags der Privatschulen Fieldgen, Ste Anne und Marie regelt die Modalitäten der Berufs- und Gehaltsentwicklungen und schafft eine neue Laufbahn für ungelernte Mitarbeiter.

26. Februar 2018
Die vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 gültige Verlängerung des LTPEM-Kollektivvertrags sieht unter anderem eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit der Lehrkräfte sowie eine zusätzliche Anpassung je nach Dienstalter vor.



2. Juni 2016
Erneuerung des Kollektivvertrags der International School of Luxembourg, gültig für drei Jahre bis zum 31. August 2018, mit einer Gehaltserhöhung aller Mitarbeiter sowie einer Aufbesserung der Beförderungsprämie zum Vertragsende für im Ausland rekrutierte Mitarbeiter.



14. März 2016
Einwöchiger Bummelstreik, d.h. Dienst nach Vorschrift, an der International School of Luxembourg gegen die Haltung des Verwaltungsrates bezüglich der Kollektivvertragsverhandlungen, da diese versuchen, die Entwicklung der Lohntabellen abzubremsen.



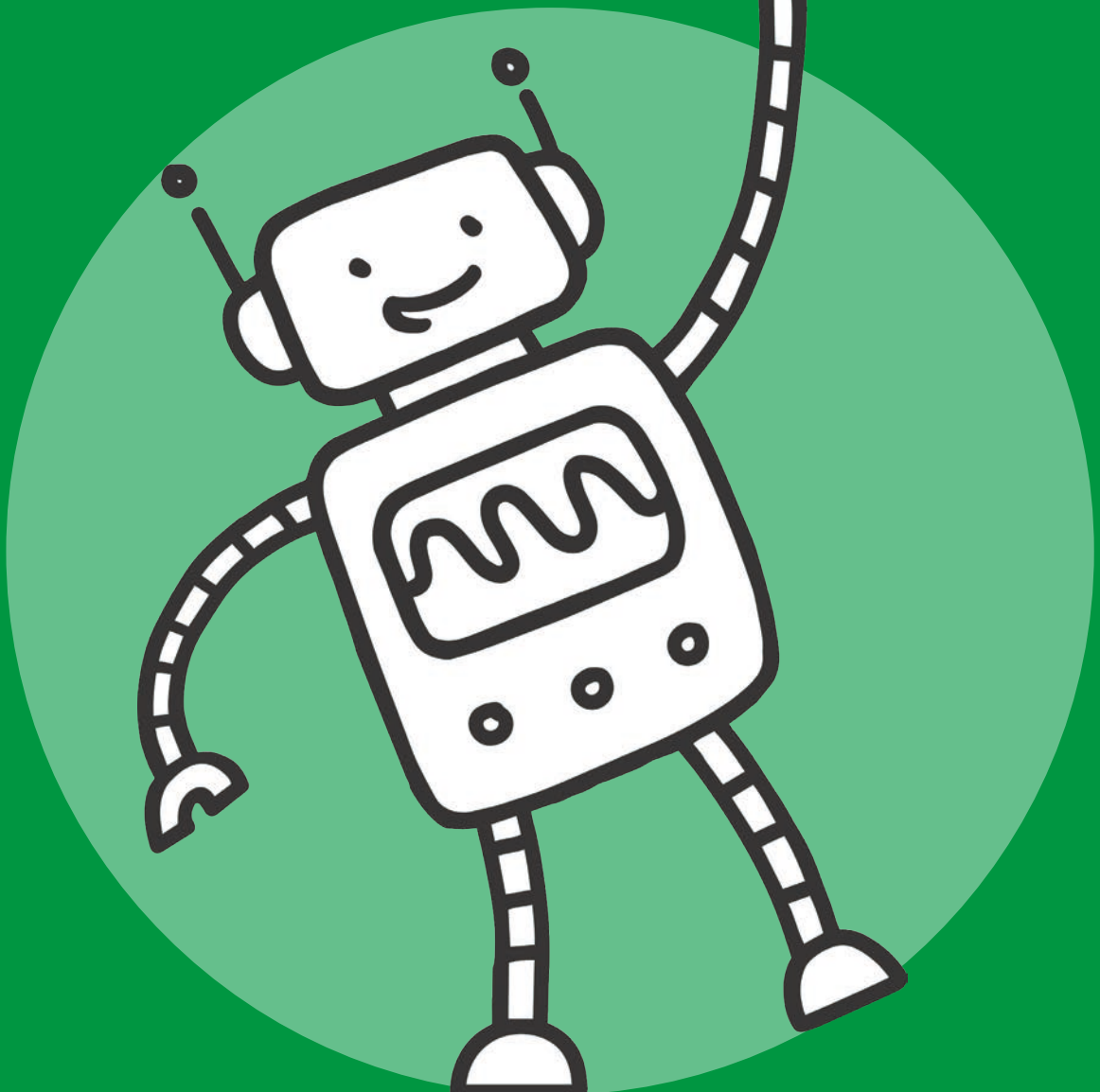
Januar 2015
Der neue Kollektivvertrag für die St George's International School, gültig bis zum 31. Dezember 2016, sieht eine neue Gehaltstabelle für Lehrer sowie eine Aufbesserung der Erstattung von Ausflugskosten vor.





Der LCGB, nah an seinen Mitgliedern

1. Bezirke & lokale Sektionen
2. Grenzgänger
   - Belgische Grenzgängerkommission
   - Französische Grenzgängerkommission
   - Deutsche Grenzgängerkommission
3. Besondere Strukturen
   - Kommission der LCGB-Rentner
   - Portugiesische Sektion
   - LCGB-Frauen
   - LCGB-LCGJ
   - Kommission Soziales Leben



1. Bezirke & lokale Sektionen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die vergangene Mandatszeit markiert einen Neuanfang für den LCGB, dessen Arbeit, Image und Handeln sich grundlegend verändert haben.

Wir bieten unseren Mitgliedern erfolgreich neue Serviceleistungen an und haben in Esch/Alzette und Differdange neue INFO-CENTER-Beratungsbüros eröffnet. Auch haben wir unsere gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen komplett erneuert und bieten den Arbeitnehmern nun eine Unterstützung im Herzen des Unternehmens an, die unser Serviceangebot ergänzt.

Auch die Gewerkschaftsarbeit auf lokaler und regionaler Ebene hat mit der Einrichtung eines gemeinsamen Bezirks im Februar 2020 und mit einer Reihe wichtiger Initiativen für die Entwicklung des sozialen Lebens sowie für das reibungslose Funktionieren unserer Gewerkschaftsorganisation einen neuen Anfang gewagt.

Insbesondere möchten wir auch die Neugestaltung unserer 1. Mai-Feier erwähnen, die sich zu einem Familienfest weiterentwickelt hat.

Wir sind überzeugt, dass mit diesem Neuanfang unsere lokalen und regionalen Strukturen in der nächsten Mandatsperiode eine echte Renaissance erleben werden.

Der LCGB ist eine Gewerkschaft, die auf lokaler Ebene gegründet wurde und deren Ursprünge, nämlich die Lokalsektionen, unbestreitbar mit der industriellen und wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes verbunden sind. Die Förderung seiner lokalen Zweigstellen hat es dem LCGB ermöglicht, die Mitgliederzahl zu erhöhen, seine Serviceleistungen Schritt für Schritt zu entwickeln und heute über eine leistungsfähige gewerkschaftliche Organisation zu verfügen, die ihre Tätigkeit im strikten Interesse ihrer Mitglieder und der Arbeitnehmer dieses Landes definiert.

Der LCGB ist somit zu einer Gewerkschaft geworden, die auf Service, Nähe und Reaktionsfähigkeit setzt.

Wir möchten noch einmal allen unseren Mitgliedern in den Lokalsektionen und in den Bezirken für ihren unermüdlichen Einsatz in den letzten Jahren danken.

Vive d'Lokalsektiounen vum LCGB!



Patrick Dury
Nationalpräsident des LCGB



Francis LOMEL
Generalsekretär



8 März 2014
Kongress des LCGB-Bezirks Norden in Anwesenheit von 75 Delegierten und Militanten aus den Lokalsektionen im Norden des Landes.



22. April 2014
Kongress des LCGB-Bezirks Süden in Anwesenheit von 90 Delegierten und Militanten aus den Lokalsektionen im Süden des Landes.



21. Januar 2015
Der Vorstand des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum besucht das Verteilerzentrum der POST auf dem Krackelshaf.



6. Oktober 2015
Vorstandssitzung der Sektionen Mersch, Walferdingen und Dommeldingen.



12. April 2016
Vorbereitungen des LCGB-Bezirkskomitees Osten/Zentrum für die 1. Mai-Feier 2016 in Wiltz.

12. April 2014
Die Lokalsektionen Bastendorf-Fuhren, Hoscheid-Bourscheid und Merscheid überreichen einen Scheck von 1.650 € für den Télévie.



30. Mai 2014
Kongress des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum in Anwesenheit von 100 Delegierten und Militanten aus den Lokalsektionen im Osten und Zentrum des Landes.



4. Oktober 2015
Bei gutem Wetter findet eine 7 Kilometer lange Wanderung des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum durch die „Traumschleife Manternach“ statt.



9. Oktober 2015
Vorstandssitzung der Sektionen Düdelingen, Kayl/Tetingen, Bettemburg und Rümelingen.



15. September 2016
Treffen der Sektionen Mersch, Walferdingen, Dommeldingen und Alzette/Syrdall zur Organisation einer Konferenz zum Thema Erbschaftsrecht.





13. Oktober 2016
Konferenz der Sektionen Mersch, Walferdingen, Dommeldingen und Alzette/Syrdall zum Thema Erbschaftsrecht.



28. März 2017
Vorstellung der Umstrukturierung der LCGB-Bezirke anlässlich einer Konferenz des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum.



14. März 2018
Informationsabend zum Thema „Rente und Invalidenrente“ mit dem LCGB-Experten Siggi FARYS in Redingen.



23. Februar 2019
Konferenz zum Thema Rückenprobleme der Sektionen Mersch, Walferdingen, Dommeldingen und Alzette/Syrdall.



25. September 2019
Der Vorstand des LCGB-Bezirks Osten/Zentrum besichtigt das Unternehmen Lamesch in Bettemburg.

9. März 2017
Vorstellung der Umstrukturierung der LCGB-Bezirke anlässlich einer Konferenz des LCGB-Bezirks Süden.



5. April 2017
Vorstellung der Umstrukturierung der LCGB-Bezirke anlässlich einer Konferenz des LCGB-Bezirks Norden.



11. Dezember 2018
Treffen des Vorstandes des LCGB-Bezirks Norden im Ettelbrücker INFO-CENTER Büro.



10. April 2019
Treffen der 30 Präsidenten der LCGB-Lokalsektionen.



2. Grenzgänger

Belgische, Französische und Deutsche Grenzgängerkommissionen

Vor dem Hintergrund, dass Grenzgänger wie alle anderen Arbeitnehmer ihre Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Luxemburg zahlen und dass die luxemburgische Wirtschaft von ihrer Arbeitskraft abhängig ist, fordern die LCGB-Grengängerkommissionen (Belgische Grenzgängerkommission LCGB-CSC, Französische Grenzgängerkommission, Deutsche Grenzgängerkommission) die gleichen Rechte und Pflichten wie für in Luxemburg ansässige Arbeitnehmer.

Der LCGB muss jedoch feststellen, dass die luxemburgische Regierungspolitik nicht dieser Prämisse der Gleichbehandlung von Ansässigen und Grenzgängern folgt. Seit dem neuen Studienbeihilfegesetz im Jahr 2010 wurden im Rahmen von mehreren Reformen, direkt oder indirekt, Wohnsitzklauseln in das luxemburgische Recht eingeführt, um den Zugang von Grenzgängern zu bestimmten Leistungen einzuschränken.

Für die Gleichbehandlung von Grenzgängern auf allen Ebenen!

Der LCGB misst in diesem Zusammenhang der grenzüberschreitenden Mobilität höchste Priorität bei. Angesichts des beträchtlichen Anstiegs an Grenzgängern ist es dringend erforderlich, die Straßeninfrastruktur und den öffentlichen Nahverkehr an den täglichen Bedarf anzupassen. Eine diversifizierte Mobilitätspolitik ist daher unerlässlich.

Der LCGB bedauert in diesem Zusammenhang auch, dass bei Überschreitung einer gewissen Anzahl an Tagen Telearbeit, ein Grenzgänger in seinem Wohnsitzland steuerpflichtig wird. Zusätzlich verliert der Grenzgänger ab einem bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitszeit in seinem Wohnsitzland dann auch noch seine Zugehörigkeit zum luxemburgischen Sozialversicherungssystems.

Lösungen auf dieser Ebene sind dringend erforderlich, nicht nur, um die Verkehrsüberlastung zu verringern, sondern auch, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Der LCGB fordert die luxemburgische Regierung daher auf:

- sich zu verpflichten, die derzeitige Politik zur Einführung von Wohnsitzklauseln für bestimmte Leistungen zu beenden;
- den luxemburgischen Arbeitsmarkt weiterhin für Grenzgänger attraktiv zu gestalten;
- eine gleichberechtigte Steuerpolitik entsprechend den Bestimmungen für gebietsansässige Steuerpflichtige zu verfolgen.

Hinsichtlich der Sozial- und Familienleistungen fordert der LCGB die luxemburgische Regierung auf:

- bestehende Diskriminierungen bei Familienleistungen abzuschaffen, insbesondere bei einer Unterbrechung der Berufstätigkeit;
- die gesetzliche Definition des Familienangehörigen zu ändern, um der diskriminierenden Politik ein Ende zu setzen, die Familienzulagen für Kinder des Ehegatten oder Lebenspartners des Grenzgängers, die in dessen Haushalt leben, ausschließt;
- alle Bedingungen, die einen Mindestzeitraum einer Beschäftigung in Luxemburg für Antragsteller von Studienbeihilfen verlangen, abzuschaffen;
- die Sachleistungen der Pflegeversicherung auch auf Grenzgänger auszudehnen.

In Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, setzt sich der LCGB ein für:

- die Anhebung der derzeitigen Toleranzschwelle für Telearbeit;
- die Integration der Grundprinzipien der Telearbeit in das luxemburgische Arbeitsgesetz und die Überarbeitung bestehender Telearbeitsabkommen mit einer Anpassung der Sozialversicherungsregelungen für Grenzgänger;
- eine Lockerung der Sozialversicherungsvorschriften auf europäischer Ebene, um Telearbeit weiter zu erleichtern.

Um die grenzüberschreitende Mobilität zu verbessern, empfiehlt der LCGB:

- eine gemeinsame Politik der grenzüberschreitenden Mobilität mit den Behörden der Nachbarländer, um das Angebot des öffentlichen Nahverkehrs über die Grenzen des Großherzogtums hinaus zu verbessern;
- die Ausdehnung des kostenlosen Nahverkehrs auf den gesamten täglichen Arbeitsweg, damit auch Grenzgänger diese Maßnahme voll nutzen können;
- den Ausbau der Park & Ride-Infrastruktur in der Grenzregion, damit Grenzgänger die öffentlichen Transportmittel zur Entlastung des Verkehrs nutzen.



15. Februar 2013
Generalversammlung der Französischen Grenzgängerkommission in Longwy.



4. Juni 2013
Arbeitstreffen im Rahmen der „Association de Coopération Syndicale LCGB-CFDT-Lorraine".



10. September 2013
Auf Antrag der Ministerin für Hochschule findet eine Sitzung mit dem LCGB über die geplante Reform der Studienbeihilfen statt.



8. Mai 2014
Treffen mit dem Regionaldirektor des DGB Trier, Christian SCHMITZ, um die angespannte Arbeitsmarktsituation in der Region Trier und Luxemburg zu diskutieren.



10. Dezember 2014
Generalversammlung der Belgischen Grenzgängerkommission LCGB-CSC um die Verteidigung der Interessen der belgischen Grenzgänger zu fördern.

26. April 2013
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur über die allgemeine Strategie zur Landesplanung und die wichtigsten künftigen Projekte.



20. Juni 2013
Der EuGH stellt die Regierungsposition zu den Studienbeihilfen in Frage und gibt Empfehlungen zur Verbesserung. Der LCGB fordert die Regierung auf, die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer bei der Vergabe der Studienbeihilfen zu gewährleisten.



28. Februar 2014
Der Entwurf zur Reform der Studienbeihilfen sieht Verschlechterungen der Situation der Studenten und Familien vor.



9. Mai 2014
Treffen mit dem Hochschulminister, um die Frage der Studienbeilhilfen erneut zu diskutieren. Der LCGB bekräftigt seine Forderungen.



23. Februar 2015
Auf Initiative der CSC und politischer Parteien als auch mit der Unterstützung des LCGB findet die Aktion „Der Zug ist unerlässlich!" statt, um eine Erneuerung der Fahrpläne der SNCB zu fordern.





3. Mai 2017
Nach der Ankündigung des belgischen Ministers für Mobilität, den Eisenbahnverkehr zwischen Arlon und Luxemburg im Jahr 2018 für mehrere Monate vollständig einzustellen, bittet der LCGB den luxemburgischen Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur unverzüglich um Klärung.



25. Januar 2017
Generalversammlung der Belgischen Grenzgängerkommission blickt auf die Arbeit des LCGB-CSC der letzten 2 Jahre zurück und bespricht aktuelle Themen.



3. Oktober 2016
Unterredung mit dem Finanzminister, um die im Rahmen der Steuerreform geplanten neuen Maßnahmen für Grenzgänger zu diskutieren.



9. September 2016
Pressekonferenz des LCGB und der CSC bezüglich der Reform der Familienleistungen, die am 1. August 2016 in Kraft getreten ist.



12. Mai 2015
Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur, um unter anderem die Modernisierung der Linien 161 und 162 zu fordern, um die Fahrtzeiten zwischen Brüssel-Luxemburg zu verkürzen und das Angebot (Frequenz, Komfort, Fahrpläne usw.) zu verbessern.

5. Mai 2017
Treffen mit Christian ECKERT, Mitglied der französischen Regierung, und Jean-Marc FOURNEL, stellvertretender Bürgermeister von Longwy, um die negativen Auswirkungen der Steuerreform und die Diskriminierung von Paaren und Rentnern mit gemischten Einkommen zu diskutieren.



6. April 2017
Generalversammlung der Deutschen Grenzgängerkommission, um die Arbeit der Struktur wieder aufzunehmen.



11. Oktober 2016
Die Konferenz anlässlich des 40. Geburtstags des Interregionalen Gewerkschaftsrates „CSI Saar-Lor-Lux-Trier/Pfalz West“ schafft die neue Struktur „CSI Groß-Region“ und umfasst die Gewerkschaften DGB, CFDT, CFTC, CGT, FO, LCGB, OGBL, CSC und FGTB.



28. September 2016
Konferenz des LCGB und der CSC zum Thema grenzüberschreitende Mobilität „Belgien-Luxemburg: Welche Mobilität für morgen?“.



17. Juni 2016
Treffen mit dem Minister der wallonischen Regierung, um das Projekt der Autonomieversicherung in der Wallonischen Region zu besprechen, insbesondere in Bezug auf mögliche „Doppelzahlungen“ an Beiträgen.





19. Januar 2018
Treffen mit dem französischen Abgeordneten Xavier PALUSZKIEWICZ und dem Bürgermeister von Villers-la-Montagne, Guy MICHEL, um die jüngste Steuerreform und die grenzüberschreitende Mobilität zu diskutieren.

25. Januar 2018
Der LCGB interveniert bei der Steuerverwaltung, nachdem festgestellt wurde, dass verschiedene Abzüge, darunter die Fahrtkosten „FD", auf der Lohnsteuerkarte der Grenzgänger nicht mehr aufgeführt werden.





28. September 2018
Gemeinsame Sitzung der Belgischen, Französischen und Deutschen Grenzgängerkommissionen des LCGB fördert den konstruktiven Austausch.

12. Juni 2019
Treffen mit der CFDT bezüglich der Digitalisierung und dem Französisch-Luxemburgischen Steuerabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung, das am 20. März 2018 unterzeichnet wurde.





19. Juni 2019
Treffen mit der Abgeordneten Joëlle ELVINGER in ihrer Eigenschaft als Berichterstatterin für das Gesetzesprojekt 7930 über die Ratifizierung mehrerer Steuerabkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung und zur Verhinderung von Steuerbetrug.

10. Oktober 2019
Mit der Unterzeichnung eines Zusatzes zum französisch-luxemburgischen Steuerabkommen wird das Problem der möglichen Doppelbesteuerung von französischen Grenzgängern abgeschafft.





22. November 2019
Anlässlich der Generalversammlung der Deutschen Grenzkommission des LCGB werden die zukünftigen Themen und Maßnahmen beschlossen und der Vorstand erneuert.



3. Besondere Strukturen

Kommission der LCGB-Rentner, Portugiesische Sektion, LCGB-Frauen, LCGB-LCGJ, Kommission Soziales Leben

Die gewerkschaftliche Arbeit in den Unternehmen ist von zentraler Bedeutung und wird durch die Tätigkeiten der besonderen Strukturen des LCGB ergänzt. Diese Strukturen sind aktiv an gewerkschaftlichen Aktivitäten beteiligt und engagieren sich für die Verteidigung der besonderen Interessen von Rentnern, Mitgliedern portugiesischer Herkunft, Frauen und Jugendlichen. Dieses Engagement wurde in den letzten 6 Jahren nicht nur fortgesetzt, sondern täglich verstärkt.

Kommission der LCGB-Rentner

Seit 2013 kritisiert die LCGB-Rentnerkommission viele gesellschaftspolitische Entwicklungen, darunter die Reform der Pflegeversicherung, die Preispolitik für Alten- und Pflegeheime, das Vormundschafts- und Erbrecht sowie die Modulation und das Einfrieren der Rentenanpassungen an die Lohnentwicklung und Inflation. Zusätzlich hat die LCGB-Rentnerkommission seiner Informationspolitik für ältere Menschen einen neuen Impuls gegeben. Seit 2014 findet mindestens einmal im Jahr ein informatives Seminar zu Gesundheitsthemen statt. Spezialisten und Experten präsentierten verschiedene Themen und beantworteten Fragen. Diese Seminare erfreuen sich großer Beliebtheit und machen die Arbeit der LCGB-Rentnerkommission einem breiteren Publikum zugänglich.

Portugiesische Sektion

2013 wurde mit der Gründung der portugiesischen Sektion des LCGB der gewerkschaftliche Einsatz für Arbeitnehmer portugiesischer Herkunft gestärkt. Seitdem sind die Teilnahme an der Pilgerfahrt der Muttergottes von Fatima nach Wiltz und am „Festival des Migrations“ zu wichtigen Ereignissen geworden. Die portugiesische Sektion setzt sich darüber hinaus auf nationaler Ebene für Themen ein, die besonders für portugiesische Mitbürger von Relevanz sind, darunter die Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes und das Wahlrecht für Ausländer. Der LCGB intervenierte auch in Fällen der Ausbeutung von Arbeitnehmern, die in Portugal von kleinen luxemburgischen Bauunternehmen eingestellt wurden. Um die Verteidigung der Interessen der in Portugal und Luxemburg ansässigen Portugiesen zu stärken, unterzeichnete der LCGB 2016 Kooperationsverträge mit der UGT-P und der Anwaltskanzlei Sónia Falcão da Fonseca.

LCGB-Frauen

Durch die Zusammenarbeit mit dem „Conseil National des Femmes au Luxembourg“ (CNFL), durch informative Seminare, durch Treffen mit der Regierung über die Gleichstellungs- und Scheidungspolitik sowie die jährliche Teilnahme am Internationalen Frauentag am 8. März setzt sich der LCGB-Frauen für die Rechte der Arbeitnehmerinnen ein. Um sein Engagement zu verstärken, setzte der LCGB-Frauen im Jahr 2017 einen neuen Vorstand ein. Eine Umfrage bei den weiblichen Mitgliedern des LCGB ergab einen klaren Auftrag: Das Arbeitsrecht muss an die unterschiedlichen Familiensituationen von heute angepasst werden. Ob traditionelle Familien, Patchworkfamilien oder Alleinerziehende, jede Familie hat Schwierigkeiten, Familienleben und Arbeitswelt in Einklang zu bringen.

LCGB-LCGJ

Im Jahr 2015 haben junge Militanten den LCGB-LCGJ wiederbelebt. Sein zweifellos größter Erfolg ist seitdem die Einführung des kostenlosen öffentlichen Verkehrs für Studenten. Nach der Einreichung einer Petition die mehr als 7.000 Unterschriften erhielt, diskutierte der LCGB-LCGJ seine Überlegungen in der Abgeordnetenkammer und konnte die Bedeutung seiner Struktur bei Treffen mit den Ministern hervorheben. Der LCGB-LCGJ hat sich auch in nationalen und internationalen Jugendstrukturen etabliert, um die Interessen und Rechte von Studierenden und jungen Arbeitnehmer weiter zu vertreten und zu stärken. Seit 2015 ist es dem LCGB-LCGJ auch gelungen, seinen Bekanntheitsgrad durch seine jährliche Präsenz auf der Studentenmesse und durch die Veröffentlichung zahlreicher Publikationen für junge Menschen zu erhöhen.

Kommission Soziales Leben

Im Rahmen der Erneuerung und Modernisierung der Gewerkschaftsorganisation des LCGB wurde 2019 die Kommission Soziales Leben mit dem Ziel eingerichtet, große gewerkschaftliche Manifestationen zu organisieren, darunter die Feierlichkeiten zum 1. Mai in Remich sowie den Neujahrsempfang, um nur einige zu nennen.



5. März 2013
Der „Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)“ legt seine Forderungen auf legislativer Ebene vor, darunter die Reform der Rentenversicherung und die Reform des Scheidungsrechts.



17. April 2013
Anlässlich eines Kongresses präsentiert die LCGB-Rentnerkommission ihre Charta „Senior“, die konkrete Ziele für die nächsten 5 Jahre enthält.



13. Mai 2013
Generalversammlung des Lenkungsausschusses „Aînés des 3 frontières“, einer Organisation, die Vertreter von Rentnern der Gewerkschaften CSC (Belgien), CFDT (Frankreich) und LCGB (Luxemburg) zusammenbringt.



5. September 2013
Anlässlich eines Seminars der LCGB-Rentnerkommission im CEFOS in Remich, gibt die „Amicale vun dem Seniorensëcherheetsberoder“ Ratschläge, um Taschendiebstahl und Trickraub zu vermeiden.



November 2013
Anlässlich einer Sitzung verurteilt die LCGB-Rentnerkommission die Ungerechtigkeit der Besteuerung von Alleinstehenden über 65 Jahre und Witwer, deren Ehepartner seit mehr als 3 Jahren verstorben sind und die in der Steuerklasse 1A veranlagt werden.

11. April 2013
Konstituierende Generalversammlung der neuen portugiesischen Sektion des LCGB in Anwesenheit seiner Exzellenz, dem Generalkonsul von Portugal in Luxemburg, Rui GONÇALVES MONTEIRO.



9. Mai 2013
Teilnahme der portugiesischen Sektion des LCGB an der Pilgerfahrt der Muttergottes von Fatima in Wiltz.



3. September 2013
Treffen mit seiner Exzellenz, dem Generalkonsul Portugals, Rui GONÇALVES MONTEIRO, um die zukünftigen Projekte der neuen portugiesischen Sektion des LCGB zu besprechen.



24. September 2013
Konferenz über die Individualisierung der Sozialrechte, organisiert vom LCGB und dem „Conseil National des Femmes du Luxembourg (CNFL)“, um das Problem einer Unterbrechung oder gar Aufgabe der beruflichen Laufbahn für die Familie zu diskutieren.



22. November 2013
Meinungsaustausch mit ihren Exzellenzen, dem Botschafter Portugals und dem Generalkonsul Portugals, über die neuen Einwanderungswellen aus den Ländern Südeuropas.



8. Oktober 2014
Anlässlich einer Informationsversammlung zum Scheidungsrecht des LCGB-Frauen, stellt die auf diesem Gebiet spezialisierte Anwältin Anne BAULER das Scheidungsverfahren mitsamt den Ursachen, den Belegen und Folgen vor.



4. September 2014
Im Mittelpunkt des Seminars der LCGB-Rentnerkommission steht die Pflegeversicherung. Der Generalkoordinator der COPAS stellt den rechtlichen Rahmen, die Ursachen der Abhängigkeit sowie die Organisation und Funktionsweise der Pflegeversicherung vor.



24. Juni 2014
Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGB in Anwesenheit seiner Exzellenz, dem Botschafter Portugals in Luxemburg und seiner Exzellenz, dem Generalkonsul Portugals in Luxemburg.



24. April 2014
Anlässlich einer Sitzung betont die LCGB-Rentnerkommission, dass sie keine Budget- und Finanzpolitik gut heißen kann, die die Existenz von Rentnern im Allgemeinen und von Rentnern mit niedrigem Einkommen bedroht.



14. Februar 2014
Treffen mit dem Justizminister, um einige im Regierungsprogramm vorgesehene Maßnahmen zu erörtern, einschließlich der Reform des Staatsangehörigkeitsgesetzes und das Wahlrecht für ansässige Ausländer.

19. Dezember 2014
Meinungsaustausch der portugiesischen Sektion des LCGB mit der Migrations- und Integrationsplattform über das Wahlrecht für Ausländer.



Oktober 2014
Die Struktur LCGB-Frauen, die darauf abzielt, Frauen über ihre Rechte zu informieren, sei es in Bezug auf ihren Arbeitsplatz oder andere Themen, macht einen Neuanfang.



24. Juli 2014
Der LCGB-Frauen traf sich mit Zarabina asbl, die ihre Rolle und Dienstleistungen vorstellte. Zarabina ist eine Anlaufstelle für Menschen, die auf der Suche nach Arbeit oder einer neuen beruflichen Orientierung sind.



29. Mai 2014
Teilnahme der portugiesischen Sektion des LCGB an der Wallfahrt der Muttergottes von Fatima nach Wiltz.



15. & 16. März 2014
Teilnahme des LCGB an der 31. Ausgabe des „Festival des Migrations“ in der LuxExpo auf dem Kirchberg.



22. Januar 2015
Der LCGB-Frauen trifft die Ministerin für Chancengleichheit zu einem Austausch über die Gleichstellungspolitik und die Schwierigkeiten von alleinerziehenden Familien, die einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt sind.

27. Januar 2015
Unterredung der portugiesischen Sektion des LCGB mit seiner Exzellenz, dem neuen portugiesischen Botschafter in Luxemburg, Carlos José DE PINHO E MELO PEREIRA MARQUES.







14. & 15. März 2015
Teilnahme des LCGB an der 32. Ausgabe des „Festival des Migrations“ in der LuxExpo auf dem Kirchberg.

16. & 18. März 2015
In Folge von Berichten über einige Fälle von Ausbeutung von Arbeitnehmern aus Portugal, die von kleinen Bauunternehmen im Großherzogtum eingestellt wurden, besucht die größte Baugewerkschaft Portugals Luxemburg.





14. Mai 2015
Teilnahme der portugiesischen Sektion des LCGB an der Pilgerfahrt der Muttergottes von Fatima in Wiltz.

7. Juni 2015
Nach dem kategorischen „NEIN“ anlässlich des Referendums zum Ausländerwahlrecht, fordert der LCGB die Regierung auf, sich zu einer besseren Integrationspolitik zu verpflichten.





Februar 2016
Nach der Wahl eines neuen Ausschusses und Präsidenten ist der LCGB-LCGJ stärker denn je. Der Vorstand besteht aus 13 Mitgliedern im Alter zwischen 16 und 30 Jahren.



Dezember 2015
Der Vorstand der LCGB-Rentnerkommission wählt Gaby SCHAUL-FONCK zur neuen Vize-Präsidentin.



25. November 2015
Im Rahmen des jährlichen Seminars der LCGB-Rentnerkommission präsentiert Dr. Raymond LIES die Chancen und Risiken, die mit einer Operation im hohen Alter verbunden sind.



9. Oktober 2015
Generalversammlung des Lenkungsausschusses „Aînés des 3 frontières". Der luxemburgische Europaabgeordnete Georges BACH diskutiert das Thema Altersarmut.



27. Juni 2015
Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGB in Anwesenheit des Justizministers und ihren Exzellenzen dem Botschafter von Portugal und dem Generalkonsul von Portugal in Luxemburg.

15. Februar 2016
Treffen mit dem Staatssekretär der Portugiesischen Gemeinschaften, José Luis CARNEIRO, der die Bereitschaft der portugiesischen Behörden unterstreicht, sich aktiv am Integrationsprozess der Portugiesen in Luxemburg zu beteiligen.



Januar 2016
Unterzeichnung einer Zusammenarbeit mit Maître Sónia FALCÃO DA FONSECA, um den Rechtsbeistand zu erleichtern und die Interessen portugiesischer Bürger des Großherzogtums in Portugal besser vertreten zu können.



3. Dezember 2015
Anlässlich eines Themenabends erläutert Denis MANCINI, Vorstandsmitglied der ala (Verband luxemburgischer Alzheimer), die Diagnose Demenz.



November 2015
Treffen mit seiner Exzellenz, dem Generalkonsul von Portugal und der neuen Sozialbeauftragten der portugiesischen Botschaft.



16. Juli 2015
Die LCGB-Rentnerkommission stellte einen Anstieg der Pensionspreise in drei verschiedenen Pflegeeinrichtungen fest, der den negativen Trend im Pflegesektor einer Verschlechterung der Dienstleistungen für die Begünstigten bestätigt.





18. Februar 2016
Unterzeichnung eines Kooperationsabkommens mit der portugiesischen Gewerkschaftsorganisation UGT-P.



5. Mai 2016
Teilnahme der portugiesischen Sektion des LCGB an der Pilgerfahrt der Muttergottes von Fatima in Wiltz.



20. Mai 2016
Der LCGB-LCGJ nimmt am „European Youth Event" (EYE) teil. Das EYE ist eine wichtige Veranstaltung, die viele junge Europäer im Europäischen Parlament in Straßburg zusammenbringt.



13. Juni 2016
Anlässlich einer Sitzung des LCGB-Zentralvorstands stellt der Justizminister die Eckpunkte der geplanten Anpassung der Gesetzgebung über den Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit vor.



Mitte Juli 2016
Treffen mit der „Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés" (ASTI) bezüglich der geplanten Anpassung der Gesetzgebung über den Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit.

28. April 2016
Der Vorstand der LCGB-Rentnerkommission empfängt die Anwältin Fabienne MONDOT zu einer Informationsveranstaltung über Probleme im Zusammenhang mit der Vormundschaft.



6. Mai 2016
Der Vorstand des LCGB-LCGJ trifft sich in der LCGB-Zentrale, um eine erste Version einer Broschüre vorzustellen, die die Rechte und Pflichten der Studenten während eines Sommerjobs erläutert.



10. Juni 2016
Treffen mit dem „Comité de Liaison des Associations d'Etrangers" (CLAE) zur Erörterung der geplanten Anpassung der Gesetzgebung über den Erwerb der luxemburgischen Staatsangehörigkeit.



Juni 2016
Eine Delegation des LCGB-LCGJ trifft den Hochschulminister für einem Meinungsaustausch bezüglich des Gesetzentwurfs über die Studienbeihilfen.



21. September 2016
Der Vorstand der LCGB-Rentnerkommission empfängt die Anwältin Fabienne MONDOT zu einer Informationsveranstaltung über Spenden und Erbschaften.

19. Oktober 2017
Treffen mit seiner Exzellenz, dem Generalkonsul Portugals in Luxemburg, zu einem Austausch über aktuelle Themen und die portugiesische Gemeinschaft in Luxemburg.



28. September 2017
Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der portugiesischen Gewerkschaft UGT-P und dem LCGB wird eine Delegation der UGT-P in Luxemburg empfangen.



25. September 2017
Anne VANHEMELRYCK, 34 Jahre alt und seit 2013 LCGB-Delegierte bei Rotarex, wird zur Vize-Präsidentin des LCGB und zur Präsidentin des LCGB-Frauen ernannt.



6. Januar 2017
Bei einem Treffen mit dem Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur und dem stellvertretenden Hochschulminister, unterstreichen der LCGB-LCGJ und die ACEL ihre Forderung nach einem kostenlosen öffentlichen Transport für Studenten.



9. & 10. November 2016
Im Rahmen der Studentenmesse informiert der LCGB-LCGJ über seine Petition, die den gratis öffentlichen Transport für Studenten fordert und über die Vorteile einer LCGB-Mitgliedschaft.



30. September 2017
Die Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGB findet in Anwesenheit des Generalsekretärs der UGT-P, Dr. Carlos SILVA und seiner Exzellenz, dem Botschafter Portugals in Luxemburg statt.



26. September 2017
Auf dem jährlichen Seminar der LCGB-Rentnerkommission präsentiert die Abgeordnete und Diplom-Psychologin Sylvie ANDRICH-DUVAL eine Reihe von Möglichkeiten, um sich im Rentenalter so lange wie möglich körperlich und geistig fit zu halten.



24. Mai 2017
Teilnahme der portugiesischen Sektion des LCGB an der Pilgerfahrt der Muttergottes von Fatima in Wiltz.



15. November 2016
Auf dem jährlichen Seminar der LCGB-Rentnerkommission erörtert Dr. Bernard THILL Krebserkrankungen und Palliativmedizin.



Oktober 2016
Der LCGB-LCGJ startet die Petition 728 „Gratis ëffentlechen Transport OCH fir Studenten“, die letztlich mehr als 7.000 Unterschriften sammeln konnte. 4.500 sind für eine Diskussionsrunde in der Abgeordnetenkammer notwendig.





Anfang 2018
Der LCGB-LCGJ bedauert, dass die Umsetzung eines kostenlosen WLAN-Netzes im luxemburgischen Zugverkehr noch aussteht, obwohl der Minister für nachhaltige Entwicklung und Infrastruktur eine Testphase für Januar 2017 angekündigt hatte.



April 2018
Die LCGB-Rentnerkommission organisiert ein Seminar über Dialyse. Dr. Marcel STIRN, Spezialist für Nierenerkrankungen, stellt die Ursachen, klinischen Anzeichen und die Entwicklung von Nierenerkrankungen sowie den Forschungsstand auf diesem Gebiet vor.



7. Juli 2018
Anlässlich der Generalversammlung der portugiesischen Sektion des LCGB erläuterte Claude WISELER seinen Standpunkt zum Sozialdialog in Luxemburg.



8. & 9. November 2018
Im Rahmen der Studentenmesse informiert der LCGB-LCGJ die Studierenden über die Gewerkschaft und ihre Rechte in der Arbeitswelt.



1. Februar 2019
Treffen mit dem portugiesischen sozialistischen Abgeordneten Paulo PISCO zu einem Meinungsaustausch über die Situation der portugiesischen Gemeinschaft in Luxemburg, die derzeit 20% der Bevölkerung ausmacht.

8. März 2018
Anlässlich des Internationalen Frauentages nimmt der LCGB-Frauen an der von der JIF2018-Plattform organisierten öffentlichen Aktion „Les chantiers de l'égalité" auf der Place d'Armes in Luxemburg-Stadt teil.



1. & 2. Juni 2018
Eine Delegation des LCGB-LCGJ nimmt am „European Youth Event" (EYE) teil, das mehr als 8.000 junge Menschen aus ganz Europa in Straßburg versammelte.



30. Oktober 2018
Die LCGB-Rentnerkommission lädt zu einem Seminar über Rückenprobleme und deren Behandlung ein. Karim MERROUCHE, Physiotherapeut an der Rückenklinik des CHEM stellt die verschiedenen Pathologien sowie deren Ursprung und Symptome vor.



15. Januar 2019
Im Rahmen eines Seminars der LCGB-Rentnerkommission informiert die Ernährungsberaterin Isabelle PLIER über eine gesunde Ernährung und der Physiotherapeut Xavier MASSON erläutert begleitende Übungen.



11. Februar 2019
Während des Besuchs des Staatssekretärs der Portugiesischen Gemeinschaften in Luxemburg nimmt der LCGB an einer Informationsveranstaltung bezüglich des Formulars E205 PT „Bescheinigung über die Versicherungsdauer in Portugal" teil.





11. Dezember 2019
Auf dem Kongress der LCGB-Frauen definieren die Delegierten die zukünftige Gewerkschaftspolitik sowie die Aktionen und erneuern den Vorstand des Fachverbandes.



15. November 2019
Anlässlich der Nationalkonferenz der LCGB-Rentnerkommission bekennen sich die Mitglieder zu einer Alterspolitik mit Schwerpunkt auf der Unterstützung, Begleitung und dem Respekt von Rentnern.



März 2019
Teilnahme des LCGB an der 36. Ausgabe des „Festival des Migrations“ in der LuxExpo auf dem Kirchberg.



16. November 2019
Auf der Nationalkonferenz des LCGB-LCGJ definieren die Mitglieder die zukünftige Gewerkschaftspolitik und die zukünftigen Maßnahmen. Im Mittelpunkt der Diskussionen stehen Bildung und Arbeitsmarktzugang.



21. Mai 2019
Treffen mit Maria JOAQUINA ALMEIDA, Generalsekretärin der UNTC-CS, der größten Gewerkschaft der Kapverden, um die aktuellen Herausforderungen der kapverdischen Gemeinschaft in Luxemburg zu besprechen.



Februar 2019
Der LCGB übergibt dem portugiesischen Botschafter 7 ausstehende Rentenanspruchsanfragen, die dann von der Botschaft an die zuständigen portugiesischen Behörden weitergeleitet werden.

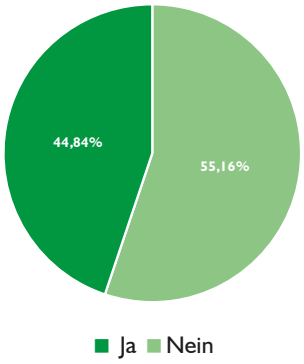


LCGB-Frauen

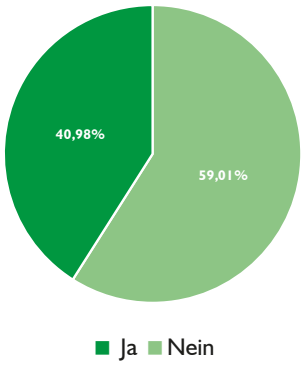
Umfrage

Anfang 2018 startete das LCGB-Frauenkomitee eine Befragung seiner Mitglieder, um diesen besser helfen zu können und ihre Anliegen im täglichen und beruflichen Leben zu verstehen. Rund 1.000 Teilnehmerinnen unterstützten hierbei das LCGB-Frauenkomitee bei der Verteidigung der Gleichberechtigung durch eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter. Anbei die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage.

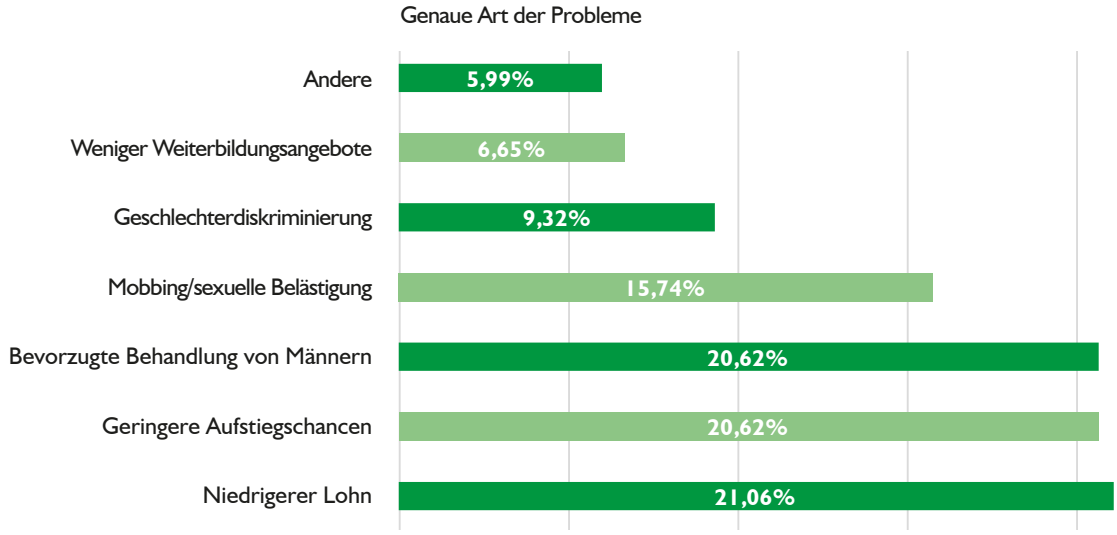
Ist der Frauen- und Männeranteil in Ihrem Betrieb ausgewogen?



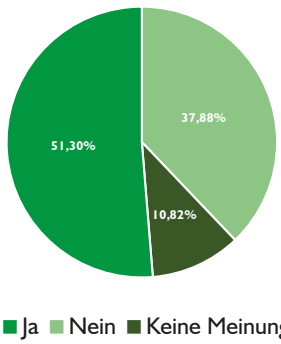
Wurden Sie bereits mit Problemen konfrontiert, weil Sie eine Frau sind?



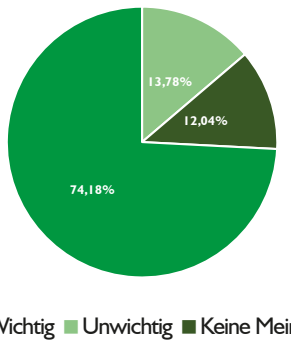
Genaue Art der Probleme



Sie haben große Schwierigkeiten Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren?

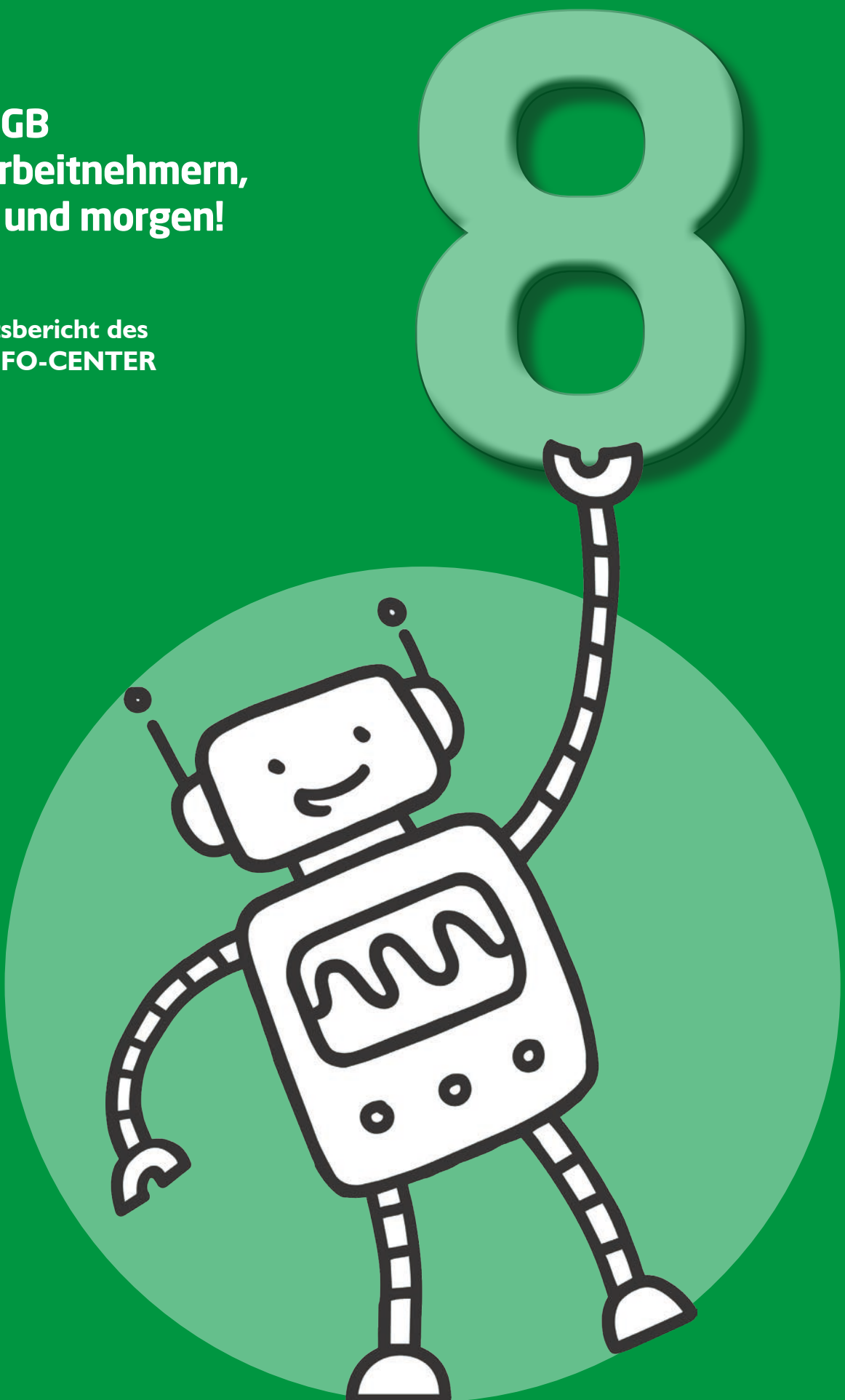


Wie wichtig sind Frauenvereinigungen, wie der LCGB-Frauen, für Sie?



Der LCGB hilft Arbeitnehmern, heute und morgen!

Tätigkeitsbericht des LCGB INFO-CENTER



Der LCGB hilft Arbeitnehmern, heute und morgen!

Das INFO-CENTER bleibt auch in Zukunft seinem ursprünglichen Ziel treu, die Interessen der Arbeitnehmer während der gesamten beruflichen Laufbahn zu verteidigen und ihnen professionelle Beratungen und Hilfestellungen bezüglich des Arbeits- und Sozialrechts zu bieten.

Der LCGB entwickelt seine Dienstleistungen ständig weiter und sucht nach neuen Lösungen, um den Bedürfnissen der Arbeitnehmer stets gerecht zu werden. So bietet das INFO-CENTER seinen Mitgliedern seit 2014 professionelle Hilfe und Unterstützung beim Ausfüllen der Steuererklärung an. Seit ihrer Einführung war diese Dienstleistung von Erfolg gekrönt und wird auch zukünftig weiter an Bedeutung wachsen.

Im Sinne der Kontinuität hat das INFO-CENTER Anfang 2015 eine Reihe neuer Dienstleistungen eingeführt, die von der Schaffung einer HOTLINE und eines HELPDESKs, der beruflichen Weiterentwicklung bis hin zu Hilfestellungen im Privatleben reichen.

Um den Ansprüchen der nicht-ansässigen Mitglieder noch besser gerecht werden zu können, beschloss der LCGB seine Aktivitäten über die Grenzen hinaus auszudehnen und INFO-CENTER-Büros in Deutschland (Merzig und Trier) zu eröffnen. Im September 2018 richtete der LCGB dann eine interne Abteilung des Rechtsbeistands im INFO-CENTER ein, um seinen Mitgliedern einen schnelleren und optimierten Zugang zu ermöglichen.

Das INFO-CENTER beschäftigt derzeit 14 dynamische und professionelle Berater, die in verschiedenen Sprachen zur Verfügung stehen, um Arbeitnehmer im Alltag zu unterstützen, sei dies bei ganz spezifischen Bedürfnissen oder einfach nur bei Wegeunfällen, bei denen sie Hilfe benötigen.

Mit der LUXMILL nimmt der LCGB auch heute wieder eine neue Herausforderung an. Mit der Eröffnung von zwei neuen INFO-CENTER-Büros in Esch/Alzette und Differdingen steigert der LCGB seine Sichtbar- und Erreichbarkeit und kann so einen Rahmen schaffen, der auch zukünftig ein umfassendes, qualitativ hochwertiges und wettbewerbsfähiges Dienstleistungsangebot garantiert.

Der LCGB und sein INFO-CENTER werden weiterhin versuchen, auf alle neuen Herausforderungen einzugehen, indem sie ihr Fachwissen bündeln, neue zielgerichtete Dienstleistungen anbieten und ihren Mitgliedern effektiv zur Seite stehen.

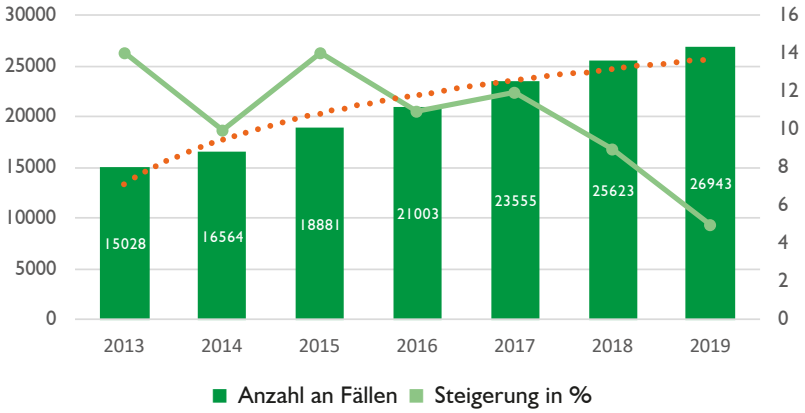


Entwicklung der Beratungstätigkeit

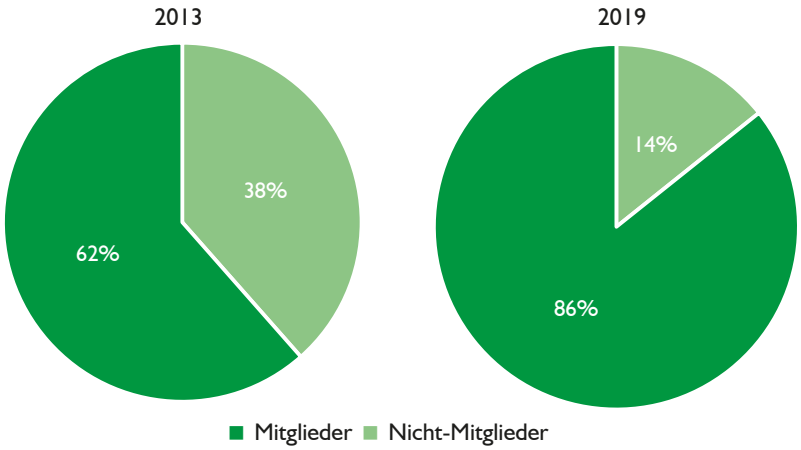
Im Jahr 2019 haben wir 26.943 neue Fälle gezählt, was etwas mehr als 500 neuen Fällen pro Woche entspricht.

Vergleicht man diese Zahl mit den 25.623 neuen Fällen im Jahr 2018, so kann man feststellen, dass sich die Tätigkeiten des INFO-CENTER mit einer Steigerung von 5% gefestigt haben.

Dank der Steigerung der Qualität, der Serviceleistungen und der Beratungen des INFO-CENTER hat sich das Tätigkeitsvolumen seit 2013 somit fast verdoppelt.



Vorherige Mitgliedschaft



Im Jahr 2019 betrafen 85,72% der eingegangen Fälle Personen, die vorher bereits Mitglied der Gewerkschaft waren. Im Jahr 2018 waren dies 83,64%. 14,28% der Fälle betrafen Nicht-Mitglieder (16,36% im Jahr 2018).

Von 2013 bis 2019 betrafen die eingegangenen Fälle im Durchschnitt:

- 72% Mitglieder;
- 28% Nicht-Mitglieder.

Aufschlüsselung nach Geschlecht

Was die Aufschlüsselung der eingegangenen Fälle nach Geschlecht betrifft, so ist die Geschlechterasymmetrie in den Jahren 2013 bis 2018 nahezu gleich geblieben. Im Jahr 2019 ist die Zahl der Frauen, die sich im INFO-CENTER gemeldet haben, jedoch leicht gesunken.

2013 : 40,20 %
2014 : 41,80 %
2015 : 43,11 %
2016 : 43,38 %
2017 : 42,42 %
2018 : 46,04 %
2019 : 35,62 %

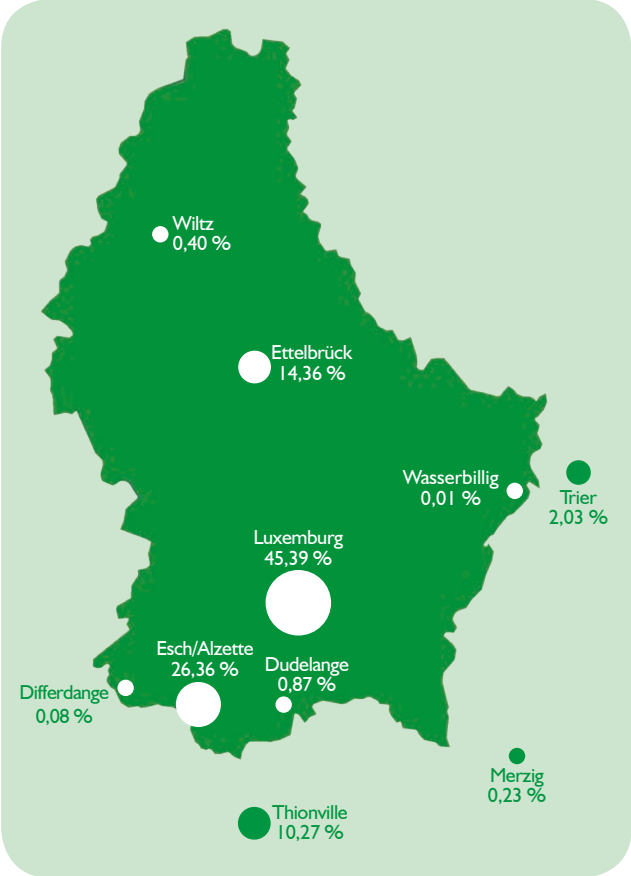


2013 : 59,80 %
2014 : 58,20 %
2015 : 56,89 %
2016 : 56,62 %
2017 : 57,58 %
2018 : 53,96 %
2019 : 64,38 %

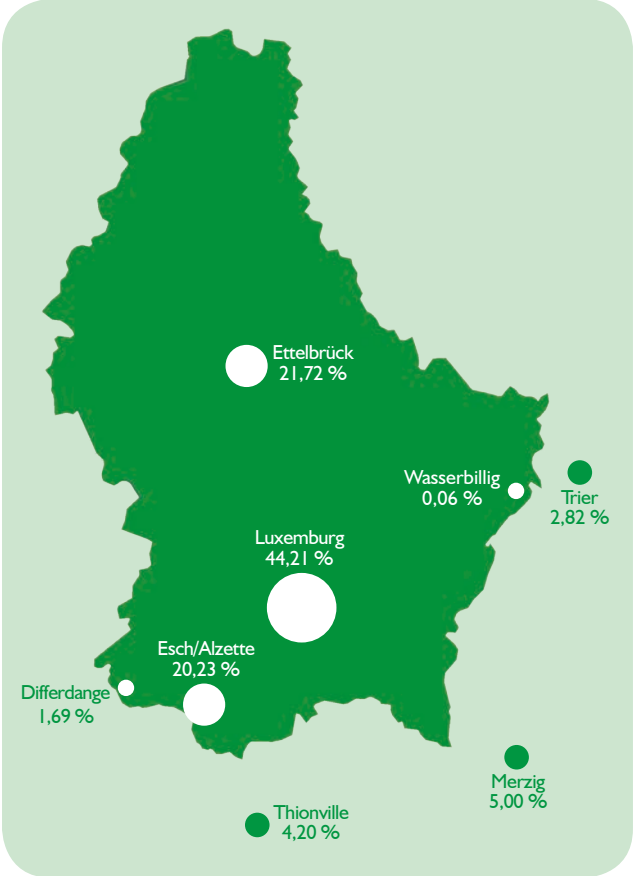
Geographische Verteilung

Die Grafiken zeigen die Verteilung der eingegangenen Fälle auf die verschiedenen INFO-CENTER-Büros in den Jahren 2013 und 2019. Die Dominanz des Büros in Luxemburg-Stadt ist nicht nur auf seine zentrale Lage zurückzuführen, sondern auch darauf, dass dort die meisten per E-Mail übermittelten Fälle sowie die über Hotline und Helpdesk eingegangenen Anfragen bearbeitet werden.

2013

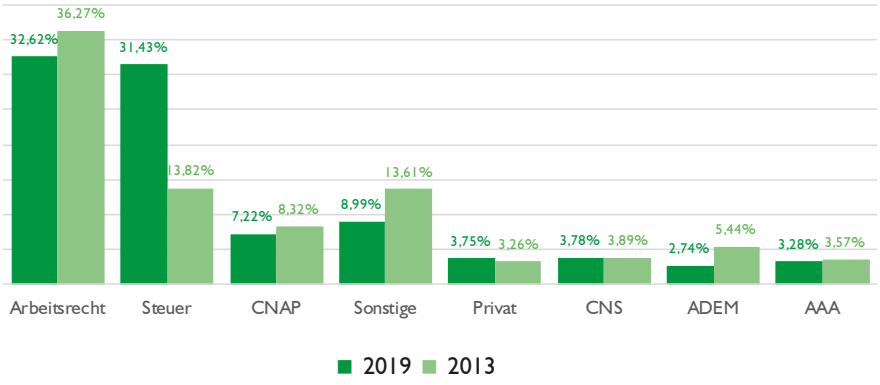


2019



Aufschlüsselung nach Kategorie

Arbeitsrechtliche Fälle machen nach wie vor die größte Anzahl der Anfragen aus. Die zweitwichtigste Kategorie sind Steuerfälle, die etwa zwei Drittel der arbeitsrechtlichen Fälle ausmachen. Hervorzuheben ist, dass im Jahr 2018 das INFO-CENTER 6.803 Steuererklärungen und Steuerklassensimulationen erstellt respektiv durchgeführt hat.



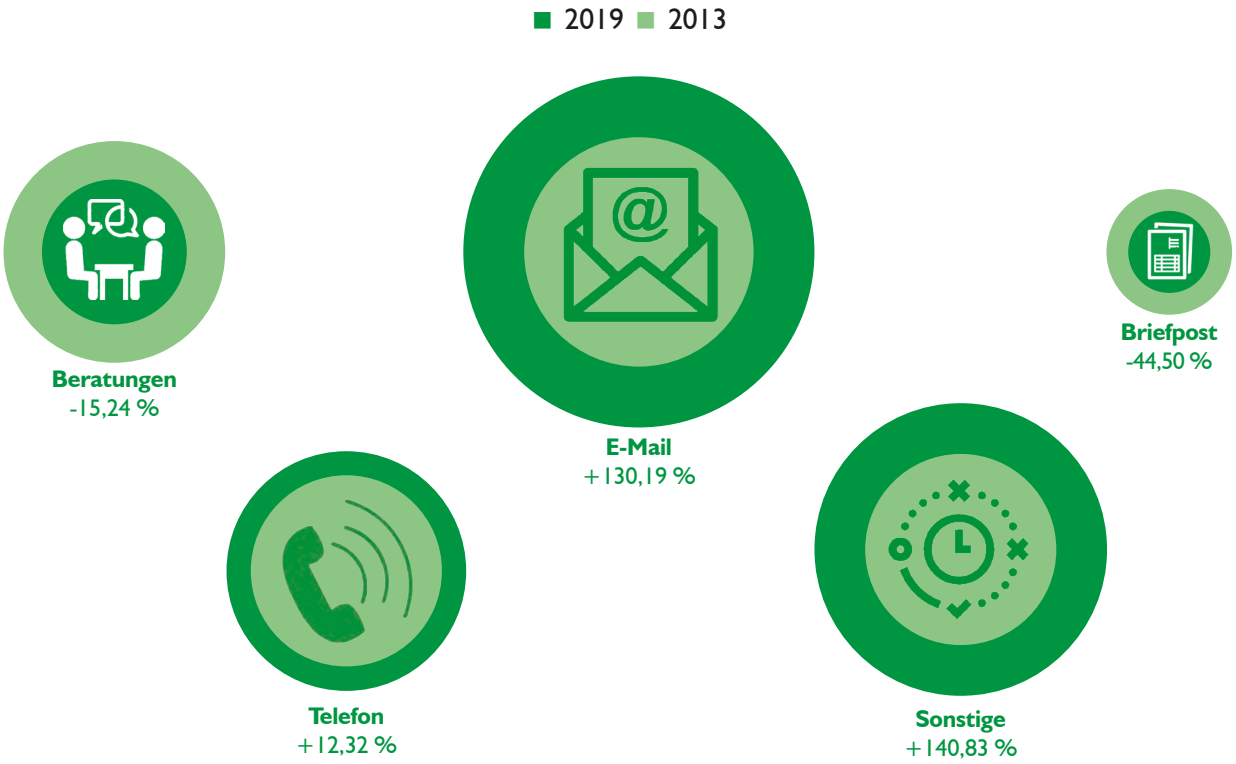
Die unten gelisteten Kategorien betrafen weniger als 2% der gesamten Fälle:

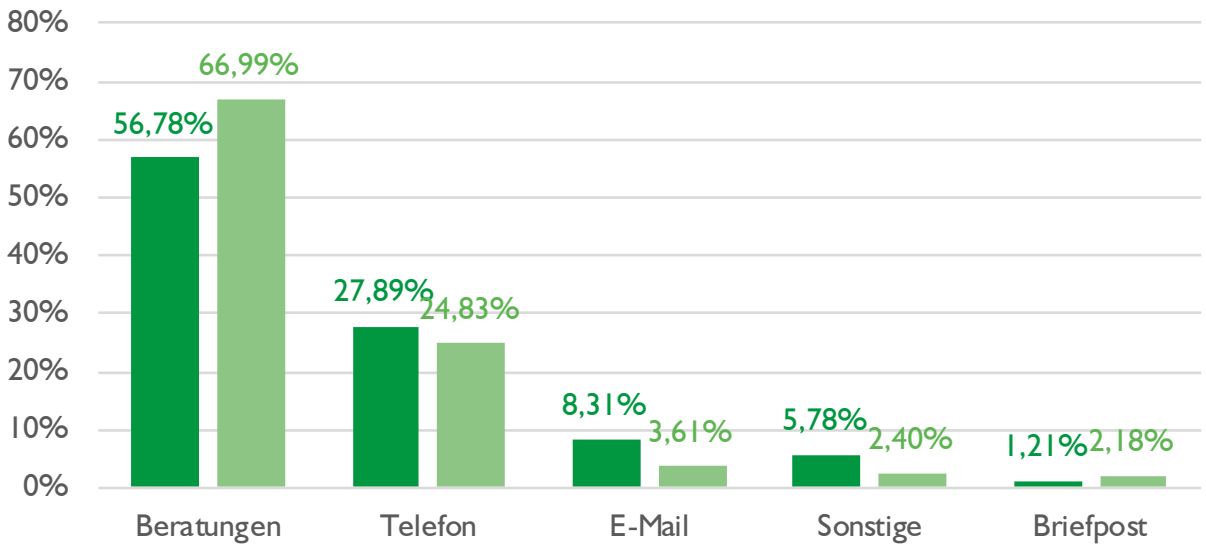
- CAE;
- professionelle Wiedereingliederung;
- FNS;
- Ministerien;
- CCSS;
- Straßentransport;
- Mietverträge;
- Mobbing;
- Pflegeversicherung;
- Scheidung & Vormundschaft;
- Mitbestimmung.

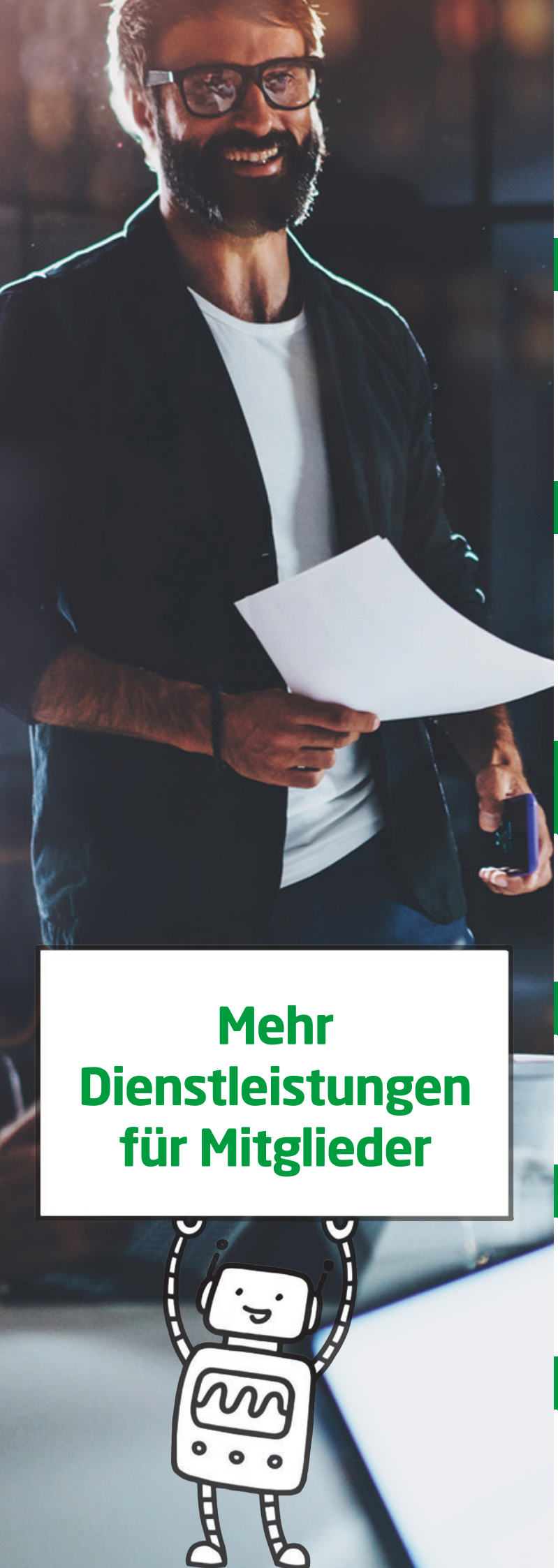
Aufschlüsselung nach Kontaktart

Diese Analyse bezieht sich auf die Art und Weise, wie das INFO-CENTER mit einem Fall beauftragt wurde. Telefonanrufe sind zwar oft von geringerem Umfang, jedoch gilt dies nicht als Allgemeinregel, da einige recht schwerwiegende arbeitsrechtliche Fälle ihren Ursprung in einem scheinbar harmlosen Telefonat hatten.

Der häufigste Kontakt geschieht über die direkte und persönliche Beratung, auch wenn die Zahlen leicht rückgängig sind. Dennoch nimmt die Wichtigkeit von Telefonaten (Telefon + Hotline) als zweithäufigste Kontaktart zu. Im digitalen Zeitalter nimmt auch der Umfang der E-Mail-Kontakte zu. Die Anfragen via traditioneller Briefpost sind um einiges niedriger. Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Kontakte über andere Organisationen (CSC, INAS, CISL) sowie die direkte Vermittlung über Gewerkschaftssekretäre.







Mehr Dienstleistungen für Mitglieder

Arbeits- & Sozialrecht

Kostenlose Beratung und Informationen bezüglich:

- Kranken- und Mutterschaftsversicherung
- Arbeitslosigkeit und berufliche Wiedereingliederung
- Familienleistungen
- Renten- und Berufsunfähigkeits versicherung
- Unfallversicherung
- Sozialversicherung und -fürsorge

Kostenloser Rechtsbeistand

- Bei Streitfragen rund um das Arbeits- und Sozialrech (innerhalb der festgelegten Grenzen)
- Keine Karenzzeit
- Verpflichtung während der gesamten Dauer des Verfahrens und den folgenden 24 Monaten LCGB-Mitglied zu bleiben
- Rückerstattung der Prozesskosten und Honorare, falls die Mitgliedschaft vor Ende der Prozedur bzw. den 24 folgenden Monaten gekündigt wird

Professionelle Hilfe bei der Abwicklung von privaten Formalitäten oder von Behördengängen

- Erneuerung der Fahrerlaubnis
- Erneuerung des Passes
- Fragen bei Verschuldung
- Allgemeine Fragen zur Zoll- und Verbrauchssteuer (z.B. Anmeldung eines Fahrzeugs)

Hilfestellung im Privatleben

- Steuererklärung
- Beratung und Berechnung der Rente
- Rechtsbeistand im Privatleben
- Versicherungen

Berufliche Weiterentwicklung

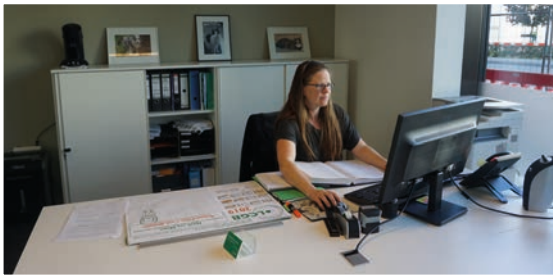
- Kostenlose Weiterbildungenzum Erstellen von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben
- Individuelles Coaching
- Simulation eines Bewerbungsgesprächs

Leistungen

- Medicis Hospi
- Harmonie Transfrontaliers
- Studentenbeihilfen





Neues INFO-CENTER

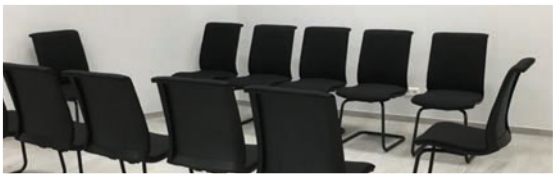
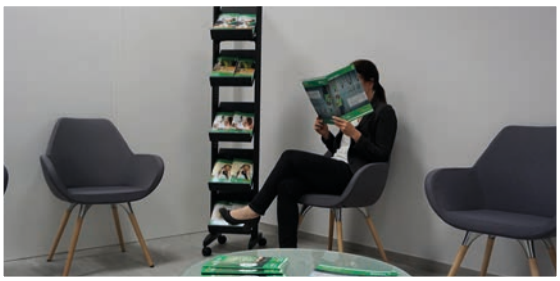
Esch/Alzette

Résidence THEMIS –
BLOC B
8, rue Berwart
L-4043 ESCH/ALZETTE

Montag-Freitag
(außer Mittwochnachmittag)
08:30-12:00 & 13:00-17h00





Neues INFO-CENTER

Differdange

19, Avenue Charlotte
L-4530 DIFFERDANGE

Montag	08:30-12:00 13:00-17h00
Dienstag	08:30-12:00
Mittwoch	08:30-12:00
Donnerstag	08:30-12:00
Freitag	08:30-12:00 13:00-17h00
1. & letzter Samstag im Monat	09:00-12:00

LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER
49 94 24 222
infocenter@lcgb.lu
WWW.LCGB.LU