

Sozialer Fortschritt

Sekretariat
11, rue du Commerce
L-1012 Luxembourg

Druck/Versand
Imprimerie Centrale

Organ vom
Lëtzeburger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond

Mitgliederverwaltung
11, rue du Commerce

Sprechstunden
von 8-12 und von 2-6 Uhr

Telefon
+352 49 94 24-410/-412

Nummer 3

Lëtzebuerg, den 21. November 2020

100. Joergang

An die Luxemburger Arbeiterwelt

Vor rund 100 Jahren, genauer gesagt am 1. November 1920, erschien die erste Ausgabe des „Sozialer Fortschritt“, heutiges Verbandsorgan des Luxemburgischen Christlichen Gewerkschaftsbundes. Die nachfolgenden vier Artikel im damaligen Layout zeigen nicht nur wie es dazu kam, sondern geben auch den damaligen Zeitgeist wider.

Am 19. Juni 1920 wurde in der holländischen Residenzstadt Haag die christliche Internationale gegründet. Nach mehrtägigen eingehenden Verhandlungen beschlossen die berufenen Vertreter der auf dem Boden der christlichen Grundsätze stehenden Arbeiterorganisationen fast aller Länder Europas, sich zu einem internationalen Bunde zusammenzutun, um ihre Prinzipien und Ideale zu verteidigen. Namentlich wollte und konnte man die Lösung der gewaltigen Probleme, die sich nach dem Weltkriege für die Arbeiterschaft aller Länder stellen, nicht dem radikal-umstürzlerischen Treiben der roten Internationale überlassen. Die im Haag vertretenen Arbeiterorganisationen wollten durch ihren Zusammenschluß den Standpunkt jener ungeheuer weiten Kreise der vernünftigen Arbeiterschaft zur Geltung bringen, die das Heil der arbeitenden Klassen nicht im bolschewistischen Umsturz und Klassenkampf zu erblicken vermögen, sondern in der gesetzlichen Erkämpfung der Rechte und Ansprüche der Arbeiterschaft.

Auf die Gründung der christlichen Internationale im Haag, die bei ihrem Zusammenschluß bereits 3 367 400 Mitglieder zählte, richtete sich sofort auch die Aufmerksamkeit der luxemburgischen Arbeiterschaft und zwar infolge der Zustände, die sich bei uns auf dem gewerkschaftlichen Gebiete herausgestellt hatten. Im Luxemburger Lande hatte erst der Weltkrieg den Gewerkschaftsgedanken aufkommen lassen, der sodann in der Gründung von neutralen Gewerkschaften seinen Niederschlag fand. Anfangs wurde die Gewerkschaftsbewegung ehrlich-neutral durchgeführt und aus allen, auch den katholischen Arbeiterkreisen erhielt sie anstandslos Zuzug.

Aber plötzlich stürzten sich auf sozialistischen Parteiruf die Sozialdemokraten auf den blühenden neutralen Verband, um ihn für ihre revolutionären Umsturzwecke zu mißbrauchen. Was uns allen ein Ideal war, wurde uns von Verführern geraubt. Die frohe Einigkeit, welche der junge Verband unter der Arbeiterschaft hergestellt hatte, wurde von den so-

zialistischen Einbrechern mit roher Hand zerstört. Das machthungrige terroristische Treiben, das von dieser Stunde seitens der Sozialisten einsetzte, riß einen klaffenden Spalt in die kaum geeinigte Arbeiterschaft. Die luxemburgischen Arbeiter, die weder revolutionär noch terroristisch vorgehen wollen, empfanden mit jedem Tage schwerer den Zwang, ihre moralische und finanzielle Unterstützung einer Bewegung angedeihen lassen zu müssen, die fortwährend ihren innersten Ueberzeugungen Gewalt antat, einer Bewegung, die längst nicht mehr das war, als was sie bei ihrem Eintritt begrüßt hatten, einer Bewegung, die nur mehr als Deckmantel zu geheimem politischen Wühlereien dient und letzten Endes gegen die Arbeiterschaft ausschlagen wird.

Die vernünftig denkende luxemburgische Arbeiterschaft begrüßte daher die Gründung der christlichen Internationale im Haag. Und nachdem die Sozialisten es fertig gebracht hatten, den ursprünglich neutralen luxemburgischen Berg- und Hüttenarbeiterverband an die umstürzlerische rote Internationale anzuschließen, riefen unzählige von den Sozialisten irreführte luxemburger Arbeiter nach einer Bundesbrüderschaft mit ihren Kameraden der christlichen Internationale, die allein dem verhängnisvollen Treiben der roten Internationale nachhaltigen Widerstand zu bieten vermag, unter gleichzeitiger wirksamer Verteidigung der gewerkschaftlichen Interessen der Arbeiterschaft. Diesem Ruf zahlreicher luxemburger Arbeiter soll jetzt Genüge geleistet werden. Der mächtige Baum der christlichen Internationale der in unsern Nachbarländern bereits so starke Wurzeln geschlagen hat, soll auch über das Luxemburger Land seine schützenden Aeste ausbreiten. Reiche Blätter und Blüten soll er treiben damit der Segen seiner Frucht auch der luxemburgischen Arbeiterschaft zuteil werde.

Liebe Kollegen! Was viele von euch bereits lange ersehnt haben, die Gründung der christlichen Gewerkschaften Luxemburgs mit Anschluß an die christliche Internationale soll sofort in die Wege geleitet werden.

Eilet darum in Massen herbei, das Werk zu vollführen, das euch von der roten Schreckensherrschaft befreien und euch die Früchte einer vernünftigen und zielsicheren Gewerkschaftsarbeit garantieren wird!

Turmwacht

Ich habe immer den Türmer beneidet, der von seinem Turm aus luftiger Höhe herabschaut auf das Gewimmel der Menschlein drunten und dann wieder seinen Blick hinwendet über Berg und Tal und in Gedanken den Wolken naheilt, die am blauen Himmel segeln.

Ein solcher Türmer hätte ich immer sein mögen. Und da es mir nicht gegönnt ist, ein wirklicher Türmer zu werden - sie werden ja leider immer seltener und mit jedem wird ein Stück Poesie zu Grabe getragen - so will ich denn mein Heim in den Spalten unsers

„Sozialen Fortschritt“ aufschlagen und da die Glocken läuten, wenn Festesstimmung ist im Land und ins Hifthorn stoßen, wenn Gefahr uns allen droht.

So bin ich denn doch ein Türmer!

Ich will in Zukunft jede Woche dem Leser sagen, was ich von stiller Warte aus beobachte; alles kann ich schließlich nicht wissen und jeder von Euch hat etwas auf dem Herzen, das heraus muß. Vertraut es dem Türmer an! Er kann Euch vielleicht helfen dadurch, daß er die Oeffentlichkeit auf Euer Anliegen aufmerksam macht.

Denn schließlich sind wir alle Brüder; wenn es uns gelingen sollte, uns einander näher zu bringen und den Blick von dem keimlichen Krimskrams ab und zu in die Höhe zu lenken, dann wäre niemand zufriedener als Ihr und ich selbst.

Der Türmer

Zehn Gebote für einen Gewerkschaftler

1. Du sollst dich bemühen, den Zweck der Organisation und deren Tätigkeit ganz kennen zu lernen - weil Du sonst ein Nachläufer bist, der nicht viel wert ist.

2. Du sollst darum Dein Verbandsorgan genauer lesen, als die Romane in der Zeitung und viele Zeitungsnachrichten, die überflüssiger Ballast für Deinen Kopf sind - damit Du weißt, was in Deinem Berufe vorgeht und in der Gewerkschaftsbewegung geleistet wird.

3. Du sollst satzungsgemäß und pünktlich Deinen Verbandsbeitrag zahlen, - damit der Vertrauensmann sich nicht Deinetwegen verärgert zurückzieht und dem Vorstand damit neue Sorgen macht. Du weißt doch, warum der Beitrag gezahlt werden muß und daß er sich gut verzinst.

4. Du sollst als Vertrauensperson im Betrieb durch kollegiales Verhalten die notwendige Einigkeit fördern, rechtzeitig den Beitrag einkassieren und die Gewerkschaftszeitung verteilen, die Rechte der Mitglieder verteidigen helfen, den Vorstand von allen wichtig erscheinenden Vorkommnissen im Betriebe und im gewerkschaftlichen Leben sofort unterrichten und stets durch ein gutes Beispiel das Ansehen der Organisation vermehren.

5. Du sollst als Verbandsmitglied in keiner Sitzung und Versammlung ohne ganz dringenden Grund fehlen, die Mitglieder und Vertrauensleute mit Rat und Tat unterstützen, die Nörgler aufklären und zur Mitarbeit zwingen, Dich stets um die ordnungsmäßige Durchführung der Arbeitsbedingungen gemeinsam mit den Vertrauenspersonen in erster Linie kümmern und alle Beschwerden u. Wünsche möglichst umgehend im Vorstand zur Sprache und damit zur sachgemäßen Erledigung bringen, - weil sonst die Mitglieder kein Vertrauen mehr zu Dir haben und die Organisation für Deine Nachlässigkeit verantwortlich machen.

6. Du sollst jedes Amt, das Dir durch das Vertrauen der Kollegenschaft übertragen wurde, gewissenhaft verwalten, und Dich mit der Verbandsleitung eng verbunden fühlen, nicht die Flinte verärgert ins Korn werfen, wenn einmal etwas nicht nach Deinem Willen geht, - denn Du hast dem Ganzen zu dienen.

7. Du sollst schriftstellerische Talente ausnützen durch Einsendung von Mitteilungen, Erfahrungen und Anregungen an die Gewerkschaftszeitung, Dich immer kurz und klar ausdrücken und nicht kindisch verärgert in der Ecke stehen, wenn nicht alles so, wie Du es geschrieben hast, in der Zeitung erscheint oder überhaupt nicht verwendet werden kann.

8. Du sollst bestrebt sein, laufend über die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen das Nötige zu wissen und dann Auskunft darüber geben, sowie im Notfalle den Arbeitgeber an seine Pflicht erinnern, - denn auf diese Weise kannst Du Gutes tun und dem Verbandsorgan wirksam bei der Durchführung seiner Aufgaben helfen.

9. Du sollst lieber in die Verbands-Versammlungen gehen, als zu allen möglichen sonstigen Veranstaltungen, weil in der Verbandsversammlung für Dich wichtige Angelegenheiten besprochen und geregelt werden, sodaß Du einen Nutzen davon hast, während in anderen Versammlungen oft gerade das Gegenteil der Fall ist.

10. Du sollst die obigen Mahnungen nicht nur lesen und gleich wieder vergessen, sondern den ernstesten Vorsatz fassen, sie zukünftig zu beherzigen, damit Du dich als ganzer Gewerkschaftler sehen lassen kannst.

Version française au verso

Keine Spaltung

Der christliche und der sozialistische
Bergarbeiterverband vertreten gemeinsam ihre
Interessen.

In unserem Ländchen heißt es von sozialistischer Seite immer, die Gründung von christlichen Gewerkschaften bedeute eine Spaltung der Arbeiterschaft. Nein und tausendmal Nein! Hier gilt der Ruf ganz besonders: „Getrennt marschieren u. vereint schlagen.“

Uebrigens wird es im Berg- und Hüttenarbeiterverbände viel ruhiger und zwar in seinem eigenen Interesse, wenn die christlichen Arbeiter allein und die sozialistischen Arbeiter allein zu einem Verbandsorganisiert sind. Bei den drei Strömungen: christlich - neutral - und sozialistisch - kann in einem einzigen Verbandsorgan nicht viel Gescheites herauskommen. Zank und nochmal Zank sind das Ergebnis von solch unnatürlichen Gebilden.

Zurmwacht



Diese Ausgabe des „Soziale Fortschritt“ steht ganz im Zeichen des hundertjährigen Bestehens des LCGB und erscheint deshalb im Format der allerersten Ausgabe mit dem ursprünglichen Einführungsartikel vom 1. November 1920. Tatsächlich wurde mit dem Gründungskongress vom 23. Januar 1921 der Grundstein für unsere gewerkschaftliche Organisation gelegt.

Die Entstehung des LCGB beruhte auf den neu entstandenen Bedürfnissen der Arbeitnehmer unseres Landes, die nach dem Ersten Weltkrieg und mit dem Ende der deutschen Besatzungszeit von 1914 bis 1918 zwar ihre Freiheit wiedererlangt hatten, aber die Arbeits- und Lebensbedingungen für die meisten Beschäftigten schwierig und prekär waren.

Gewerkschaften, einschließlich des LCGB, wurden gegründet, um die Arbeitsbedingungen und die Kaufkraft zu verbessern sowie eine echte Sozialversicherung für die Arbeitnehmerschaft zu schaffen.

Rückblickend ist die Bilanz beeindruckend, unsere Kranken- und Mutterschaftsversicherung, die staatliche Rentenversicherung, die Pflegeversicherung und verschiedene andere Sozialleistungen wie Familienbeihilfen sind ein Beweis dafür, dass sich dieses Engagement für die Beschäftigten ausgezahlt hat.

Der Einsatz im Herzen der Unternehmen ermöglichte die Einrichtung von Personalvertretungen und die Aushandlung von Kollektivverträgen, die die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung sukzessive verbessert haben. Das Engagement und die Entwicklung des LCGB brachte großen Erfolg. Der LCGB ist heute eine Gewerkschaft, die anlässlich zahlreicher Sozialwahlen die nationale Repräsentativität erlangt hat und ein wichtiger Akteur beim nationalen Sozialdialog ist, sowohl auf dreiparteilicher Ebene als auch im Ständigen Ausschuss für Arbeit und Beschäftigung.

Wir beraten innerhalb des Plenums der Arbeitnehmerkammer die verschiedenen Gesetzesvorlagen, die die Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen für Arbeitnehmer und Rentner in unserem Land betreffen.

Der LCGB hat sich zu einer gewerkschaftlichen Organisation entwickelt, die ihren Mitgliedern Serviceleistungen anbietet, und in diesem Jahr die Marke von 43.500 Mitgliedern überschritten hat.

Die Idee und der Erfolg überzeugen, aber die derzeitige Situation ist bei weitem nicht perfekt.

Die Gesundheitskrise, die wir seit dem ersten Quartal dieses Jahres erleben, hat zu einer Wirtschaftskrise mit schwerwiegenden Folgen für die Beschäftigten geführt. Konkret handelt es sich um die offenkundigen Probleme bei Luxair, ArcelorMittal oder der Saint-Paul-Gruppe, bei denen einer beträchtlichen Anzahl von Mitarbeitern der Verlust ihres Arbeitsplatzes droht.

Die sektorielle Tripartite in der Luftfahrt hat es ermöglicht, mit der Direktion einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung auszuhandeln, der den Personalüberhang von 600 Arbeitsplätzen mit einer

Arbeitsplatzgarantie für die betroffenen Mitarbeiter abdeckt.

Die Gewerkschaften haben unter der Verantwortung des LCGB als Wortführer erfolgreich einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung umgesetzt, der im Wesentlichen auf Vorruhestandsregelungen und der Schaffung einer Wiedereingliederungseinheit beruht, verbunden mit einem effizienten Weiterbildungsplan, um Abgänge intern zu besetzen oder alternativ durch eine vorübergehende Personalüberlassung Arbeitsplätze zu finden.

Das Grundprinzip der Tripartite und die Anpassung des Instruments der Wiedereingliederungseinheit an andere Branchen der luxemburgischen Wirtschaft sind im Übrigen langjährige Forderungen des LCGB. Dies ist uns dank des Engagements der zuständigen Regierungsminister und der unermüdlichen Unterstützung durch die Luxair-Mitarbeiter zum ersten Mal außerhalb der Stahlindustrie gelungen.

Zu Redaktionsschluss dieses Artikels war eine endgültige Lösung auf Ebene der Stahltripartite noch nicht in Sicht, aber die Zahl der Stellenkürzungen konnte bereits erheblich reduziert werden.

In beiden Dossiers, ob in der Luftfahrt oder der Stahlindustrie, muss nicht nur die Existenz der Beschäftigten, sondern die Nachhaltigkeit ihrer Arbeitsplätze durch ehrgeizige Investitionspläne innerhalb der verschiedenen Unternehmen gesichert werden.

Unauffälliger aber nicht weniger bedenklich sind die „großen Themen“ ist die Entwicklung der beträchtlichen Anzahl an Arbeitnehmer, die täglich in die LCGB Info-Center kommen.

Arbeitsplatzverluste durch Konkurse, Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen, Verzögerungen bei der Gehaltszahlung sind heute noch mehr als vor der Gesundheitskrise Gegenstand der Gespräche mit unseren gewerkschaftlichen Beratern.

Der LCGB und seine Mitarbeiter setzen sich täglich dafür ein, den betroffenen Arbeitnehmern zu helfen, sie zu unterstützen und ihnen mit unserem Rat und, falls erforderlich, Rechtsbeistand zur Seite zu stehen.

Wenn sich die Situation noch weiter verschlechtert, werden zweifellos erhebliche Anstrengungen erforderlich sein, um Lösungen für die Betroffenen zu finden, um Arbeitslosigkeit und eine echte soziale Krise nicht nur in unserem Land, sondern in der gesamten Großregion zu verhindern.

Die nationale Tripartite wird daher über die Wiederbelebung von gemeinnützigen Arbeiten für Langzeitarbeitslose, die Verlängerung der Kurzarbeit und eine Verbesserung des Arbeitslosengeldes für alle Arbeitssuchenden, einschließlich der als Kurzarbeiter registrierten Personen, zu entscheiden haben. Die Regierung muss ihrer Verantwortung gerecht werden und gemeinsam mit den Sozialpartnern die erforderlichen Lösungen finden, um Vollbeschäftigung zu garantieren und eine echte soziale Katastrophe zu vermeiden.

Der LCGB wurde 1921 gegründet, um sich für eine gerechtere und sozialere Welt einzusetzen. Im Jahr 2021 wird seine Daseinsberechtigung wichtiger denn je sein. Unsere gewerkschaftliche Organisation hat gezeigt, dass sie sich weiterentwickeln und anpassen kann, um den Beschäftigten und ihren Familien die richtigen Antworten zu geben.

Der Mensch steht stets im Mittelpunkt unseres Engagements - 1921, 2021, und dies auch weiterhin in diesem 21. Jahrhundert.

Patrick Dury
LCGB-Nationalpräsident

Massenentlassung

Rechtliche Bestimmungen

Massenentlassungen erfolgen immer aus wirtschaftlichen Gründen oder im Rahmen von Sanierung, Umstrukturierung, usw. und hängen nicht mit den Fähigkeiten/dem Verhalten des Arbeitnehmers zusammen. Man spricht von einer Massenentlassung, wenn:

- innerhalb von 30 Tagen mindestens 7 Arbeitnehmer oder
- innerhalb von 90 Tagen mindestens 15 Arbeitnehmer entlassen werden.

Verfahren

Vor einer Massenentlassung muss der Arbeitgeber Verhandlungen über einen Sozialplan mit den Arbeitnehmervertretern aufnehmen und der ADEM spätestens bei Beginn der Verhandlungen schriftlich einen Entwurf mit folgende Angaben übermitteln:

- Gründe für die Massenentlassung;
- Anzahl der Beschäftigten und der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer;
- den Zeitraum der Entlassungen;
- die Kriterien für die Auswahl der zu entlassenden Arbeitnehmer;
- Ausgleichsmaßnahmen.

Verhandlung des Sozialplans

Bei den Verhandlungen muss es um die Möglichkeiten gehen, Massenentlassungen zu vermeiden bzw. die Zahl der Entlassungen zu senken sowie die Folgen der Entlassungen durch soziale Begleitmaßnahmen zu reduzieren. Hierzu dienen Wiedereingliederungs- oder Umschulungshilfen zum sofortigen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Dieses Verfahren gilt im Rahmen des Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung. Folgende Themen müssen angeschnitten werden:

- Teilzeitbeschäftigung;
- mögliche Arbeitszeitanpassungen;
- zeitweilige Einschränkungen der Arbeitszeit;
- Teilnahme an Fortbildungen und/oder Umschulungen im Hinblick auf eine andere Beschäftigung im oder außerhalb des Unternehmens;
- zeitlich befristete Arbeitnehmerüberlassung;
- persönliche Begleitung der Laufbahnübergänge.

Die Verhandlungen können auch eventuelle finanzielle Ausgleichsmaßnahmen umfassen. Spätestens 2 Wochen nach Verhandlungsbeginn halten die Parteien das Ergebnis der Verhandlungen in einem unterzeichneten Abkommen fest. Im Abkommen steht dann:

- entweder die Einigung der Parteien über die Elemente des Sozialplans, oder
- die Einigung der Parteien über die Unmöglichkeit eines Sozialplans und die Rechtfertigungen dieser Unmöglichkeit.

Nationale Schlichtungsamt an, um eine Lösung der strittigen Punkte zu finden. Der Arbeitgeber darf Entlassungen erst nach der Unterzeichnung des Sozialplans, bzw. des Protokolls des Nationalen Schlichtungsamtes vornehmen. In der Regel beträgt die Mindestkündigungsfrist dabei 75 Tage.

100 Jahre Geschichte des „Soziale Fortschritt“

Einigung über Kurzarbeit

Unter dem gemeinsamen Vorsitz von Dan KERSCH, Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft, und Franz FAYOT, Wirtschaftsminister, einigten sich die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die UEL bei einem Treffen am 9. Juni 2020 auf die neuen Regelungen zur Gewährung von Kurzarbeit für Unternehmen, die von der COVID-19 Krise betroffen sind.

Mit dem Auslaufen des Krisenzustands werden die Notfallregelungen zur Unterstützung von Unternehmen durch Kurzarbeit „bei höherer Gewalt COVID-19“ hinfällig. Da weiterhin viele Unternehmen von den Folgen der Gesundheitskrise betroffen sein werden, wurde beschlossen, die Unterstützung durch Kurzarbeit bis zum Ende des Jahres zu verlängern. Der LCGB betont in diesem Zusammenhang, dass die Kurzarbeit ein wichtiges Instrument für den Arbeitsplatzhalt ist, er sich aber auch weiterhin für die Existenzsicherung aller Beschäftigten einsetzen wird.

Da bestimmte Sektoren stärker betroffen sind und entweder nur langsam oder nicht in naher Zukunft wieder auf das gleiche Aktivitätsniveau wie vor der Gesundheitskrise zurückkehren werden, wurden vier Möglichkeiten für den Anspruch auf Kurzarbeit festgelegt:

1. Industrieunternehmen

Industrieunternehmen können weiterhin auf konjunkturbedingte Kurzarbeit zurückgreifen, um internationale Markturbulenzen zu bewältigen. Bei Rückgriff auf Kurzarbeit verpflichten sich die Industrieunternehmen, keine Mitarbeiter aus wirtschaftlichen Gründen zu entlassen.

2. Horeca-, Tourismus- und Veranstaltungsbereich

Die Sozialpartner haben die besonders schwierige Situation der Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Tourismus und der Veranstaltungsbranche erkannt. Diese Unternehmen können auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, ohne eine Begrenzung der betroffenen Arbeitnehmer. Besteht nachweislich Bedarf, dürfen diese Unternehmen bis zum 31. Dezember 2020 Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen vornehmen, bis zu einer Höchstgrenze von 25% der Belegschaft. Die Sozialpartner haben ausdrücklich darauf bestanden, dass die gesetzlichen Bestimmungen über Massenentlassungen in vollem Umfang anwendbar bleiben und dass Unternehmen, die Entlassungen vorgenommen haben, bei eventuell nachfolgenden Neueinstellungen, der Wiedereinstellung ihrer entlassenen ehemaligen Mitarbeiter Vorrang einräumen müssen.

3. Andere Unternehmen

Alle anderen Unternehmen können ebenfalls auf eine beschleunigte Kurzarbeiterregelung aus strukturellen Gründen zurückgreifen, dürfen aber keine Entlassungen vornehmen. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Arbeitsplätze in diesen Firmen so weit wie möglich zu erhalten. In diesem Fall darf jedoch die Zahl der von

der Kurzarbeit betroffenen Arbeitnehmer nicht höher sein als

- 25% der Belegschaft für die Monate Juli und August;
- 20% der Belegschaft für die Monate September und Oktober;
- 15% der Belegschaft für die Monate November und Dezember.

Dabei zählt jeder Arbeitnehmer, der sich im laufenden Monat in Kurzarbeit befindet, unabhängig von der Anzahl der Kurzarbeitsstunden.

4. Umstrukturierungspläne

Unternehmen, die Entlassungen vornehmen wollen, müssen die „traditionelle“ Kurzarbeit beantragen. Kurzarbeit wird in diesem Fall nur dann gewährt, wenn die Unternehmen Umstrukturierungspläne vorlegen. Diese Pläne werden im Falle von kleinen Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten in Form eines Sanierungsplans oder im Falle von Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten in Form eines Plans zur Erhaltung der Arbeitsplätze gemäß den gesetzlichen Bestimmungen erstellt.

Die Sozialpartner haben sich bereit erklärt, so weit wie möglich branchenspezifische Pläne zur Erhaltung von Arbeitsplätzen auszuhandeln, um das Instrument der befristeten Arbeitnehmerüberlassung nutzen zu können. Der Konjunkturausschuss behält sich das Recht vor, Anträge von Unternehmen abzulehnen, die offensichtlich nicht oder nur geringfügig von der Gesundheitskrise betroffen sind.

Krankenkasse Position des LCGB

Am 17. Juni 2020 traf sich der Viererausschuss, um eine Bilanz über die finanzielle Lage der Krankenversicherung und erste Schlussfolgerungen aus der Coronavirus-Krise zu ziehen.

Auf der Grundlage der jüngsten Finanzschätzungen sieht die Kranken- und Mutterschaftsversicherung für 2020 ein geschätztes Defizit von 551 Millionen € vor. Bleibt die Situation unverändert, ist zu erwarten, dass die Krankenkasse 2021 in ein finanzielles Ungleichgewicht gerät.

Die verschlechterte Finanzlage ist weitgehend auf die Auswirkungen der Regierungsmaßnahmen gegen die Ausbreitung des Virus COVID-19 und zum Schutz der Gesundheit der Bevölkerung zurückzuführen. Mehr als die Hälfte der Ausgaben entfallen auf den COVID-19-Urlaub aus familiären Gründen und die Einführung des Urlaubs zur Unterstützung der Familie, die voraussichtlich rund 300 Millionen € ausmachen werden.

Der LCGB fordert, dass die Kosten für die beiden oben genannten Urlaube vollständig aus dem Staatshaushalt erstattet werden sollten, da es sich nicht um Kosten handele, die von der CNS getragen werden müssten. Darüber hinaus sollte eine temporäre Aufhebung der gesetzlichen Bestimmungen über die Mindestreserve der Krankenkasse in Betracht gezogen werden.

Die 2016-2017 beschlossenen Leistungsverbesserungen im Bereich der zahnärztlichen Versorgung und Sehhilfen müssen unter allen Umständen gewährleistet und rasch umgesetzt werden.

Im Hinblick auf die Schlussfolgerungen aus der Coronavirus-Krise betont der LCGB, dass die Fortschritte im Bereich der Digitalisierung, wie z.B. die Telekonsultation, die Möglichkeit der elektronischen Übermittlung von Krankenscheinen und der digitalen Ausstellung von Gebührenbescheinigungen und ärztlichen Rezepten, fortgesetzt werden sollten. Schließlich muss der „Gesondheidsdésch“, der im Herbst 2020 zusammenkommt, eine Bilanz des Krisenmanagements ziehen und Schlussfolgerungen zu den Maßnahmen treffen, die im Falle einer möglichen 2. Welle von COVID-19 zu ergreifen sind.



Pressekonferenz im Anschluss an das nationale Dreiertreffen „Tripartite“ am 7. Juli 2020.

CMCM Austausch über Projekte

Am 14. Juli 2020 traf eine Delegation des LCGB den Generaldirektor der Caisse Médico-Complémentaire Mutualiste (CMCM) Fabio SECCI, um verschiedene Projekte der CMCM für die kommenden Jahre zu erörtern. Diskutiert wurden die vom CMCM abgedeckten Dienstleistungen, Tarife und Angebote sowie die Digitalisierung.

Neues COVID-19-Gesetz: Die Änderungen

Am 22. September 2020 verabschiedete die Abgeordnetenversammlung ein neues COVID-19-Gesetz. Damit werden alle Maßnahmen des vorherigen Gesetzes bis zum 31. Dezember 2020 verlängert.

Dazu gehören die +10-Personen-Regel für private Zusammenkünfte und ein Maximum von 10 Personen pro Tisch in Restaurants.

Die wichtigsten Neuerungen des gestimmten Gesetzes sind:

- die Dauer der Isolierung von infizierten Personen wird von 14 Tagen auf 10 Tage verkürzt, ohne Verlängerung;
- in Quarantäne gestellte Personen müssen am

1920

1. November
1. Ausgabe des Sozialer Fortschritt: die christliche Gewerkschaftsbewegung hat endlich ihr eigenes Informationsblatt



1929

17. Februar
Die Informationen des Gewerkschaftsorgans werden nun auch durch Bilder unterstützt



6. Tag nach dem letzten Kontakt mit einer infizierten Person getestet werden, im Gegensatz zu den bisher geltenden 5 Tagen. Die Dauer der Quarantäne bleibt unverändert bei sieben Tagen;

- Kunststoffvisiere ersetzen nicht mehr die Maskenpflicht;
- Ausnahmen von der Maskenpflicht für behinderte Personen oder Personen mit anderen Pathologien (durch ein ärztliches Attest zu begründen);
- Fluggesellschaften müssen die von den Fluggästen ausgefüllten Formulare automatisch an die Gesundheitsbehörden weiterleiten, um im Falle eines positiven Testergebnisses eines Passagiers die Kontaktaufnahme zu erleichtern. Diese Daten werden vierzehn Tage nach der Erfassung anonymisiert.

Jean SPAUTZ 90. Geburtstag



Der LCGB gratulierte am 9. September 2020 seinem ehemaligen Nationalpräsidenten und heutigem Ehrennationalpräsident Jean SPAUTZ herzlichst zu seinem 90. Geburtstag.

Jean SPAUTZ hat mit seinem Engagement, seinem politischen Geschick und seinem überragenden Redetalent den LCGB maßgeblich geprägt. In seiner Zeit als LCGB-Nationalpräsident von 1967 bis 1980, die gekennzeichnet war von der Stahlkrise, hat Jean SPAUTZ maßgeblich am Wohlstand und verbesserten Arbeitnehmerrechten mitgearbeitet. Durch seinen Einsatz und seine kollegiale Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeitern und Militanten erlebte der LCGB einen so starken Auftrieb, dass auf nationaler Ebene keine Entscheidung mehr ohne Stellungnahme des LCGB getroffen werden konnte.

Trotz seines überragenden politischen Engagements, seiner gewerkschaftlichen Leistungen und Erfolge ist Jean SPAUTZ sich immer treu geblieben. Jean SPAUTZ ist stolz auf seine Vergangenheit als Hüttenarbeiter, die er selbst als 19 Jahre „Universität“ bezeichnet.

Gesondheidsdësch

Im September 2020 traf sich der von der Gesundheitsministerin und dem Minister für soziale Sicherheit und Gesundheit initiierte „Gesondheidsdësch“ zwei Mal. Das erste Arbeitstreffen beschäftigte sich mit der Demografie des Pflegepersonals und die Sicherung der Grundversorgung.

Während dieses Treffens betonte der LCGB, dass angesichts des beruflichen Ausscheidens von rund der Hälfte der Ärzte in den nächsten 10 bis 15 Jahren, rasch gehandelt werden muss. Die Verbesserung und Zentralisierung der Statistiken über Studenten und Auszubildende im Gesundheitsbereich, um prioritäre Aktionsfelder zu ermitteln, muss kurzfristig umgesetzt werden.

Deshalb fordert der LCGB die Regierung auf, das notwendige bzw. in Luxemburg und in Zusammenarbeit mit der Großregion zu entwickelnden Ausbildungsangebot zu definieren, mit Unterstützung der betroffenen Fachkräfte eine Kampagne zur Förderung der Gesundheitsberufe durchzuführen und die Digitalisierung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gesundheits- und Pflegebereich zu nutzen.

Beim zweiten Arbeitstreffen wurden die Beziehungen zu den Versicherten und Leistungserbringern im Gesundheitswesen diskutiert.

Während dieses Treffens hob der LCGB viele Probleme hervor, mit denen die Versicherungsnehmer täglich konfrontiert sind, wie die Erreichbarkeit von Sozialversicherungsinstitutionen, die Notwendigkeit schnellerer Verwaltungsverfahren und vereinfachter offizieller Schreiben. Darüber hinaus betonte der LCGB, dass die Informationen im Internet nicht immer verständlich und nicht einheitlich seien. Auch die rasche Überarbeitung und Modernisierung der medizinischen Nomenklatur wurde diskutiert.

Der LCGB fordert die Regierung ferner auf, die Rechtsgrundlage für Überweisungen ins Ausland zu überprüfen, das Problem der widersprüchlichen Gutachten bei der ärztlichen Untersuchung und beim Arbeitsschutz zu lösen und die Anspruchsvoraussetzungen für die direkte Leistungsabrechnung zu erweitern.

Urlaub aus familiären Gründen

Im Rahmen der COVID-19-Maßnahmen kann die Dauer des Urlaubs aus familiären Gründen in folgenden 2 Fällen verlängert werden:

- wenn ein Kind auf Beschluss der Gesundheitsdirektion unter Quarantäne gestellt wurde,
- wenn ein Kind sich auf Beschluss oder Empfehlung der zuständigen Behörden aufgrund einer Epidemie und aus zwingenden Gründen der öffentlichen Gesundheit, in Isolation, Evakuierung oder häuslicher Betreuung befindet.

Diese Ausnahmeregelungen gelten auch für Kinder, die im Ausland zur Schule gehen oder in einer Struktur im Ausland leben, deren Eltern aber in Luxemburg sozialversichert sind. In diesem Fall fällt der Beschluss zur Quarantäne oder Isolation des Kindes in den Bereich der zuständigen Behörde des betreffenden Landes. Diese muss dann ein Zertifikat oder eine Bescheinigung über die Entscheidung ausstellen.

Eltern von Kindern, die eine Empfehlung der Gesundheitsdirektion oder einer zuständigen Behörde bezüglich Isolation, Evakuierung oder häuslicher Betreuung im Zusammenhang mit COVID-19 erhalten, haben nur auf die Stunden, die das Kind nicht zur Schule geht, Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Der Antrag wird mittels eines Formulars und der Anordnung bzw. Empfehlung der Gesundheitsdirektion

bzw. der zuständigen ausländischen Behörde bei der CNS gestellt.

Eine Verlängerung des Urlaubs im Falle einer Schließung von Schulen, Kinderkrippen und Maisons-Relais wird von der luxemburgischen Regierung festgelegt.

In allen anderen Fällen haben Eltern Anspruch auf den regulären Urlaub aus familiären Gründen, dessen Dauer vom Alter des Kindes abhängt:

- 12 Tage pro Kind im Alter von 0-3 Jahre (inkl.);
- 18 Tage pro Kind im Alter von 4-12 Jahren (inkl.);
- 5 Tage bei stationärer Behandlung eines Kindes zwischen 13-18 Jahre (inkl.) - (für Kinder, die die Beihilfe für behinderte Kinder erhalten, entfällt die Auflage des Klinikaufenthalts).

Für Kinder, die die Beihilfe für behinderte Kinder erhalten, (anerkannte Behinderung > 50%), verdoppeln sich diese Zeiten pro Altersgruppe.

Der reguläre Urlaub aus familiären Gründen wird nur bei Nachweis eines ärztlichen Attests gewährt und kann aufgeteilt, aber nicht von beiden Elternteilen gleichzeitig genommen werden.

Der Anspruchsberechtigte muss am 1. Tag den Arbeitgeber persönlich oder durch Dritte über seine Abwesenheit informieren. Es muss ein ärztliches Attest beim Arbeitgeber eingereicht werden über die Krankheit, den Unfall oder andere gesundheitliche Gründe des Kindes, die die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers beim Kind begründen, egal wie lange die Krankheit des Kindes dauert, selbst bei nur einem Tag. Das ärztliche Attest muss spätestens am dritten Tag der CNS vorgelegt werden. Der Urlaub aus familiären Gründen wird mit einer Arbeitsunfähigkeitsperiode wegen Krankheit/Unfall gleichgesetzt. Die gesetzlichen Bestimmungen zur Sozialversicherung und zum Kündigungsschutz bleiben für den Arbeitnehmer in diesem Zeitraum in Kraft.

Wenn ein Elternteil arbeitet und der andere zu Hause ist, hat nur der berufstätige Elternteil Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen.

Die Nichtkumulierung zwischen Kurzarbeit und Urlaub aus familiären Gründen bleibt bestehen.

Treffen mit ALSAT Arbeitsmedizin stärken

In einer konstruktiven Sitzung tauschte sich der LCGB am 5. Oktober 2020 mit Vertretern der Association Luxembourgeoise de Santé au Travail (ALSAT) über die aktuellen und zukünftigen Anforderungen an die Arbeitsmedizin aus. Die Gesprächspartner waren sich einig, dass der Arbeitsschutz infolge der Gesundheitskrise gestärkt werden muss.

Die Herausforderungen für die arbeitsmedizinischen Dienste werden in den kommenden Jahren sicherlich zunehmen durch unter anderem eine sich durch die Digitalisierung wandelnde Arbeitswelt, die Zunahme psychosozialer Erkrankungen, die Präventionsarbeit am Arbeitsplatz und Schutz gefährdeter Personen gegen COVID-19. Zudem muss dem derzeitigen Mangel an Arbeitsmedizinern und den vielen Fragen, hinsichtlich der zukünftigen Ausbildungsgestaltung entgegen gewirkt werden. Bei der Stärkung des Arbeitsschutzes spielt auch die Regierung eine entscheidende Rolle.

Seit Jahren hält die Zahl der Ärzte nicht mehr mit

1931

26. Juli
Der Soziale Fortschritt
erscheint erstmalig mit einem
ganzseitigen Deckblatt



1933

18. Juni
Fotos halten Einzug in die
Gestaltung der Zeitung



dem Beschäftigungswachstum Schritt. Die Wartezeiten für medizinische Untersuchungen, insbesondere bei der Einstellung, werden immer länger. Um Abhilfe zu schaffen, empfiehlt die ALSAT die rasche Umsetzung der arbeitsrechtlichen Anpassungen, die der Hohe Rat für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz dem Gesundheitsministerium 2018 vorgelegt hat. Da sich die Ausbildung luxemburgischer Arbeitsmediziner im Ausland immer schwieriger gestaltet, fordert die ALSAT auch ein entsprechendes Studienangebot an der Universität Luxemburg. Der LCGB betonte, dass die Liste der Berufskrankheiten regelmäßig aktualisiert werden muss, insbesondere im Hinblick auf die möglichen Folgen von Arbeitnehmern, die sich mit COVID-19 infiziert haben.



Auch die Folgen bei widersprüchlichen Stellungnahmen des ärztlichen Kontrolldienstes und der Arbeitsmedizin wurde angesprochen - ein existentielles Problem, für dessen Lösung sich der LCGB seit Jahren einsetzt. Die Betroffenen erhalten weder ein Einkommen, da sie nicht arbeiten dürfen, noch Krankengeld von der CNS, da sie keinen Krankenschein besitzen. Die ALSAT-Vertreter hoffen, dass die Reform der Wiedereingliederung, die am 1. November 2020 in Kraft trat, hier Abhilfe schaffen könnte, da sie den Aufgabenbereich der Arbeitsmedizin erweitert.

Wiedereingliederung Reform zum 1. November 2020

Die Reform der beruflichen Wiedereingliederung trat am 1. November 2020 in Kraft (bzw. wird am 1. Dezember 2020 für die Bestimmungen über den Lohnausgleich in Kraft treten). Nachfolgend eine Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen:

1. Weniger restriktive Bedingungen für die Wiedereingliederung durch arbeitsmedizinischen Dienst

Die Wiedereingliederung ist jetzt für alle Arbeitsposten möglich (bisher nur Risikoposten).

Die Arbeitsmediziner können ebenfalls die Gemischte Kommission mit einer externen Wiedereingliederung befassen.

Die erforderliche Betriebszugehörigkeit wird von 10 auf 3 Jahre verkürzt.

Im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit, kann ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer ohne Bedingungen neu eingestuft werden.

2. Vorteilhaftere Berechnung des Lohnausgleichs bei der internen Wiedereingliederung

Der Lohnausgleich wird endgültig nach Beschluss der Wiedereingliederung auf Basis einer breiteren Berechnungsmethode festgelegt.

Finanzielle Vergünstigungen werden nicht mehr systematisch vom Lohnausgleich abgezogen und sind

fortan indexiert.

Berechnungsregeln für Sonderfälle (z.B. Elternurlaub, unbezahlter Urlaub, Betriebsübergang) wurden festgelegt.

Bezahlte Nebentätigkeiten müssen der Gemischten Kommission gemeldet werden und können zur ärztlichen Neubewertung oder Rückerstattung des Lohnausgleichs führen.

3. Neue verfahrensrechtliche Maßnahmen

Entscheidungen über den zeitweisen oder dauerhaften Entzug sowie die Ablehnung des Lohnausgleichs oder der beruflichen Übergangvergütung werden vom Direktor der ADEM getroffen. Alle Anträge müssen innerhalb von sechs Monaten eingereicht werden.

Ein Arbeitnehmer in der Wiedereingliederung ist ab dem Zeitpunkt, an dem der Gemeinsame Ausschuss mit der Angelegenheit befasst wurde, gegen Entlassung geschützt.

Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf die interne Wiedereingliederung haben, erhalten eine pauschale Entschädigung von ihrem Arbeitgeber.

Arbeitnehmer in einer internen Wiedereingliederung werden erneut bei der Quotenberechnung für behinderte Mitarbeiter berücksichtigt.

Die Arbeitszeitverkürzung eines Arbeitnehmers in interner Wiedereingliederung darf nicht mehr als 20% der ursprünglichen Arbeitszeit betragen. Eine Reduzierung auf bis zu 10 Stunden pro Woche aufgrund eines medizinischen Gutachtens ist in Ausnahmefällen möglich.

Ist die Arbeitszeitverkürzung medizinisch nicht mehr gerechtfertigt, hat der Arbeitgeber eine Frist von 12 Monaten, um die Arbeitszeit anzupassen.

Die Ärzte der ADEM sind nun befugt, medizinische Untersuchungen durchzuführen bei Personen, die sich ohne Arbeitsvertrag in einem Wiedereingliederungsverfahren befinden.

Ein Arbeitnehmer mit dem Status einer Person in beruflicher Wiedereingliederung, der die gesetzliche Höchstdauer der Arbeitslosengeldzahlung erreicht hat, hat Anspruch auf eine berufliche Übergangvergütung, wenn er 5 Jahre Betriebszugehörigkeit (vorher 10 Jahre) in der letzten Position nachweisen kann.

Die ADEM kann für Begünstigte einer externen Wiedereingliederung Weiterbildungsmaßnahmen organisieren oder auferlegen.

Verträge über gemeinnützige Arbeiten, durchgeführt von Arbeitnehmern in einer externen Wiedereingliederung, können aus schwerwiegenden Gründen gekündigt werden.



Treffen zwischen Premierminister Xavier BETTEL und den Gewerkschaften CGFP, LCGB und OGBL am 13. Oktober 2020.



United for Climate Justice Klimanotstand hervorgehoben

Am 13. Oktober 2020 und im Vorfeld der Rede des Premierministers zur Lage der Nation betonten die in der „United for Climate Justice“ vereinten Organisationen erneut ihre Unterstützung für die jüngere Generation, die die Klimakatastrophe in den Mittelpunkt stellt. Unsere Gesellschaft, unsere Regierung und unsere Parlamentarier müssen diese zur wahren Priorität des neuen politischen Jahres machen und dies trotz Gesundheitskrise. Es liegt auf der Hand, dass alle Arten von Krisen - Gesundheits-, Finanz-, Immobilien- und Sozialkrisen - mit Entschlossenheit bekämpft werden müssen. Dennoch ist es der Klimawandel, der unser Überleben auf diesem Planeten am meisten bedroht. Deshalb ist eine Rückkehr zu einem Gesellschaftsmodell, das auf ungezügelterm Wachstum, und damit auf einer Wirtschaft, die die biologische Vielfalt und das Klima zerstört, basiert, nicht hinnehmbar.

Um daran zu erinnern, dass ihre Anliegen und Forderungen nach wie vor aktuell sind, beschlossen die Jugendlichen, diese im Rahmen der Rede zur Lage der Nation vor den Premierminister zu bringen. In der Tat sollte eine solche Rede keinesfalls den Klimanotstand ignorieren, mit dem unsere gesamte Gesellschaft konfrontiert ist. Die Botschaften auf den Schildern sind synonym der Besorgtheit über den Klimawandel.

Es ist unerlässlich, dass die von der Abgeordnetenkammer getroffenen Entscheidungen zu 100% mit den Zielen des Pariser Abkommens übereinstimmen, vor allem um die globale Temperaturerwärmung unter 1,5°C zu halten. Die Regierung darf keine Maßnahmen ergreifen, die unserem Planeten langfristig schaden, sondern müssen zu seiner Heilung beitragen.

Junge Menschen, in Luxemburg und in der ganzen Welt, machen sich daher zu Recht Sorgen über eine unsichere Zukunft und fordern Klimagerechtigkeit und -stabilität für alle. Wirksame Klimaschutzmaßnahmen müssen jetzt ergriffen werden und müssen sozial ausgewogen sein. Dazu gehören die Beschleunigung des Übergangs zur Energieeffizienz, die Abkehr von fossilen Brennstoffen, einschließlich ihrer Finanzierung sowie eine Rückkehr zu gesunder regionaler und saisonaler Ernährung.

Wussten Sie schon?

Seit der 1. Ausgabe im November 1920 erschien das Organ des LCGB, der Soziale Fortschritt, bis heute insgesamt 2.391 Mal.

1934

10. Juni

Der LCGB publiziert den damals geltenden Warenkorb mit 19 Produkten (wie ihn ein 5-köpfiger Haushalt verbrauchen würde) zur Bestimmung der Preisentwicklung und des Indexes

Quantité proportionnelle des principales marchandises		Prix de 1914		Prix de 1934		Index pour chaque année	
	1914	1934	1914	1934	1914	1934	
Pain	1000 kg	0,15	0,25	1,00	1,67	100	111
Viande	1000 kg	2,00	2,00	10,00	10,00	100	100
Lait	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Beurre	100 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Œufs	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Charbon	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Alcool	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Tabac	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Énergie	1000 kg	0,10	0,10	0,50	0,50	100	100
Indice					100	111	

1935

29. Maerz

Durch die Möglichkeit Fotos abzudrucken, können nun auch erstmals Personen mit einem Bild dargestellt werden



Ed. Sig, Vizepräsident und Gründungsmitglied 1922-1935. Gestorben am 14. Januar 1935.

Der Stand unserer Mitgliederbewegung ist recht zufriedenstellend. Wir machen erfreuliche Fortschritte: ein gutes Zeugnis für die Opferwilligkeit und Ausdauer der Leiter und Ratgeber im Zentralvorstande wie in den Vorständen der Sektionen. Der Zentralvorstand hielt im letzten Jahre 11 Zentralvorstandsitzungen ab, die meistens

COVID-19

Regelungen im Privatleben

Private Zusammenkünfte

Zusammenkünfte zu Hause oder bei privaten Veranstaltungen, in einem geschlossenen Raum oder im Freien, mit mehr als 4 Personen, sind verboten (max. 4 Personen zusätzlich zu den Personen, die im entsprechenden Haushalt zusammenleben. Ausnahme: Es darf auch ein Haushalt, der aus mehr als 4 Personen besteht, empfangen werden). Diese Zusammenkünfte unterliegen weder den Abstandsregelungen noch der Maskenpflicht.



Öffentliche Versammlungen

Bei Zusammenkünften von 10-100 Personen gilt eine Masken- und Sitzplatzpflicht unter Einhaltung eines Abstands von 2 Metern. Das Tragen einer Maske ist für das Personal zu jeder Zeit obligatorisch.

Diese Abstandsregelung gilt nicht für Wochenmärkte und Nutzer öffentlicher Verkehrsmittel.

Jegliche Restauration und Getränkeauschank während einer Versammlung ist verboten.

Die Sitzplatzpflicht gilt nicht bei der Ausübung der Demonstrationsfreiheit, bei Beerdigungen, Messen, Wochenmärkten, Ausstellungen, Museen, Kunstzentren und Sportveranstaltungen, bei denen das Publikum zirkuliert.

Versammlungen von mehr als 100 Personen sind verboten. Nicht gezählt werden folgende Personen: Redner, kirchliche Vertreter, Sportler und Trainer sowie Theater- und Filmschauspieler, Musiker und Tänzer, die beruflich künstlerisch tätig sind und sich auf der Bühne befinden. Dieses Verbot gilt weder für die Demonstrationsfreiheit noch für Wochenmärkte im Freien.

Sportliche Aktivitäten

Sportlichen Aktivitäten mit mehr als 4 Sportlern sind verboten, mit Ausnahme von Meisterschaften in der höchsten Division der jeweiligen Sportkategorie auf A-Niveau und Nationalmannschaften der jeweiligen Sportverbände. Die schulischen Sportaktivitäten werden aufrechterhalten.

Maskenpflicht

Bei Versammlungen mit mehr als 4 Personen ist das Tragen einer Maske obligatorisch sowohl in einem geschlossenen Bereich als auch unter freiem Himmel.

Maskenpflicht besteht bei Aktivitäten, die für ein zirkulierendes Publikum offen sind und an einem geschlossenen Ort stattfinden, sowie in öffentlichen Verkehrsmitteln, mit Ausnahme des Fahrers, wenn ein Personenabstand von 2 Metern eingehalten wird oder ihn eine Trennvorrichtung von den Fahrgästen trennt.

Als Maske gilt eine Schutzmaske oder eine andere Vorkehrung, die die Nase und den Mund bedecken. Kunststoffvisiere gelten nicht als eine solche Vorkehrung.

Von der Maskenpflicht ausgenommen sind:

- Kinder unter 6 Jahren;
- Akteure im religiösen, kulturellen und sportlichen Bereich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit;
- Theater- und Filmschauspieler, Musiker und Tänzer, die professionell im künstlerischen Bereich arbeiten;
- Menschen, die an schulischen und außerschulischen Aktivitäten teilnehmen;
- Behinderte oder an einer Pathologie leidende Personen, die im Besitz eines ärztlichen Zeugnisses sind, das diese Ausnahme rechtfertigt.

Sanktionen

Verstöße von natürlichen Personen werden mit einer Geldstrafe von 100 € bis 500 € geahndet. Zu dieser Geldstrafe kann eine Verwarnung von 145 € hinzukommen. Die Verwarnung wird durch ein Protokoll ersetzt, wenn die Person zum Zeitpunkt des Verstoßes minderjährig ist.

Die Verwarnung muss sofort an Ort und Stelle bezahlt werden. Wenn dies nicht möglich ist, ist diese innerhalb einer festgesetzten Frist zu bezahlen.

Bei Nichtzahlung oder liegt kein Widerspruch gegen die ausgestellte Verwarnung innerhalb von 30 Tagen vor, wird eine Pauschalstrafe in Höhe des doppelten Betrags der ausgestellten Verwarnung fällig.

Restriktionen Geschäftstätigkeiten

Hotel- und Gastgewerbe HORECA

Regelmäßige oder gelegentliche Restauration und Getränkeauschank, drinnen oder draußen, müssen folgende Bedingungen einhalten:

- mit Ausnahme bei Take-away-, Drive-in- und Lieferdiensten ist der Verzehr am Tisch während der Restauration und dem Getränkeauschank für den Kunden obligatorisch;
- nur Sitzplätze sind erlaubt;
- maximal 4 Personen pro Tisch sind erlaubt, es sei denn, die Personen leben im gleichen Haushalt;
- nebeneinander aufgestellte Tische müssen durch einen Abstand von mindestens 1,5 Metern oder, wenn dies nicht möglich ist, durch eine Barriere oder physische Trennung getrennt sein, um das Infektionsrisiko zu begrenzen;
- der Gast muss eine Maske tragen, wenn er nicht am Tisch sitzt;
- Personal, das in direktem Kontakt mit dem Kunden ist, muss eine Maske tragen;
- obligatorische Schließung bis spätestens 23:00 Uhr, ohne Ausnahme;
- es dürfen maximal 100 Gäste empfangen werden.

Die Nichteinhaltung der Schutzmaßnahmen

kann folgende Geldstrafen nach sich ziehen:

- 100 € - 500 € für den Gast;
- bis zu 4.000 € für Händler, Geschäftsführer oder Verantwortliche. Im Falle einer Wiederholungstat kann dieser Betrag verdoppelt werden, die Gewerbebewilligung für 3 Monate entzogen werden und das Unternehmen hat keinen Anspruch mehr auf Finanzhilfen.

Einkaufszentren & Supermärkte

Für jeden kommerziellen Betrieb mit einer Verkaufsfläche von 400 m² oder mehr gilt eine Obergrenze von einem Kunden pro 10 m².

Krankengeld Differenzen ausgleichen

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden in den Monaten April bis Juni 2020 alle Krankentage von privatrechtlich Beschäftigten (einschließlich Gemeindebediensteten) aufgrund von Krankheit, Unfall oder bei der progressiven Arbeitsaufnahme direkt von der CNS übernommen.

Leider kann es zu Lohnunterschieden aufgrund der unterschiedlichen Berechnungsmethode durch die CNS und durch den Arbeitgeber bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gekommen sein.

Der Arbeitgeber ist rechtlich verpflichtet, diese Lohnunterschiede zu korrigieren. Zu diesem Zweck erhalten die betroffenen Mitarbeiter und Arbeitgeber ab Mitte November 2020 von der CNS eine Bescheinigung über die Zahlungen.

Auf Basis dieser Bescheinigung ist der Arbeitgeber verpflichtet, eventuelle Differenzen zum Nachteil des Arbeitnehmers zu begleichen. Eine Mehrzahlung muss nicht vom Arbeitnehmer zurückgezahlt werden.

Wir empfehlen Ihnen, sobald Sie die Bescheinigung über die Zahlungen von der CNS erhalten haben, sich mit Ihrem Arbeitgeber in Verbindung zu setzen, um die Modalitäten für die Rückerstattung der Ihnen geschuldeten Beträge zu klären.



Absage Generalversammlung

Angesichts der aktuellen Entwicklung der Gesundheitskrise und der neuen Restriktionen haben wir beschlossen, die für den 14. Dezember 2020 geplante Generalversammlung der Luxmill Mutuelle abzusagen.

Sofern die Situation es zulässt, wird die Generalversammlung 2020 auf die erste Jahreshälfte 2021 verschoben. Wir werden Sie so bald wie möglich über den neuen Termin informieren.

1939

12. Mai

Die Muttergottesoktave ist das erste Event, dass es mit einem Foto in den Sozialen Fortschritt schafft



1945

28. März

Ein Zeitdokument: die 1. Ausgabe des Sozialen Fortschritts der Nachkriegszeit. Der LCGB setzt sich für den Neuaufbau ein und fordert die Rückkehr des LCGB-Präsidenten aus der Umsiedlung „Bättchen, komm heim!“





Weiterbildung zur Ausübung des Personaldelegiertenmandats Ende Oktober 2020 in Remich.

COVID-19 Coronatestzentren

Haben Sie ein ärztliches Rezept für einen COVID-19-Test? Dann können Sie sich in den Laborzentren von Bionext, Ketterthill und Laboratoires Réunies testen lassen, einschließlich dem Drive-in in Junglinster, das Tests nach Terminabsprache durchführt. Die Öffnungszeiten sind von Montag bis Freitag von 07:00 bis 15:00 Uhr und samstags von 07:00 bis 10:00 Uhr.

Um der hohen Nachfrage nach Tests gerecht zu werden, wurden Anfang November 2020 zwei weitere Testzentren eröffnet:

Esch-sur-Alzette

Ab dem 3. November 2020 um 12:00 Uhr mittags. Anschrift: Jos-Kieffer-Straße 2. Öffnungszeiten: 7 Tage die Woche von 10.00 bis 17.00 Uhr. Nur Personen mit einer ärztlichen Testverschreibung werden zugelassen und es ist kein Termin notwendig. Kinder können erst ab einem Alter von 6 Jahren getestet werden.

Dudelange

Drive-in ab dem 6. November 2020. Anschrift: 1, rue Louis Rech. Öffnungszeiten: Montag - Samstag von 9:00 bis 17:00 Uhr. Nur Personen mit einer ärztlichen Testverschreibung werden zugelassen und es ist ein Termin notwendig. Kinder können erst ab einem Alter von 6 Jahren getestet werden. Termine können über www.rdv.lns.lu vereinbart werden.

Deutschland Einreisebestimmungen

Seit dem 8. November 2020 gilt die Pflicht einer digitalen Einreiseanmeldung für Reisende, die nach Deutschland einreisen wollen und sich in den letzten zehn Tagen in einem Risikogebiet aufgehalten haben.

Ihre Reise- und Kontaktdaten werden an die für Ihren Aufenthaltsort zuständige Gesundheitsbehörde weitergeleitet, um die Einhaltung der Quarantänepflichten zu prüfen. Das digitale Einreiseformular können Sie unter www.einreiseanmeldung.de ausfüllen.

Diese Regelung sowie die Quarantänepflicht gilt nicht, für Personen, die nur zur Durchreise nach Deutschland kommen oder, die sich im Rahmen des Grenzverkehrs weniger als 24 Stunden in Luxemburg aufgehalten haben oder für bis zu max. 24 Stunden nach Deutschland einreisen.

Wiedereingliederung Lohnausgleich

Die am 1. November 2020 in Kraft getretene Reform über die berufliche Wiedereingliederung sieht Änderungen bei der Gewährung und Prozedur der Wiedereingliederung sowie der Berechnungsmethode des Lohnausgleichs bei interner Wiedereingliederung vor.

Lohnausgleich festgeschrieben und indexiert

Der Lohnausgleich wird nicht mehr monatlich neu berechnet und ist indexiert. Der Lohnausgleich ist aber nach wie vor sozialversicherungs- und steuerpflichtig.

Neue Berechnungsmethode: Monatlicher Lohnausgleich = (Jährliches Referenzgehalt - durchschnittliches Jahreseinkommen) / 12.

Das jährliche Referenzgehalt entspricht dem durchschnittlichen Bruttoeinkommen während der 12 Monate vor dem Beschluss der Wiedereingliederung. Das durchschnittliche Jahreseinkommen wird auf der Grundlage des 1. Jahres der Wiedereingliederung berechnet.

In der Berechnung des jährlichen Referenzgehalts sind mit einbezogen:

- das Bruttogehalt;
- aktuellen Boni und Zuschläge;
- Gratifikationen;
- Sachleistungen, die in bar ausgezahlt werden.

Von der Berechnung ausgeschlossen sind:

- Überstunden;
- Erstattungszahlungen für Nebenkosten.

Wenn ein Arbeitnehmer in Wiedereingliederung den Lohnausgleich bisher weniger als 14 Monate erhalten hat, wird das Referenzgehalt erst einmal vorläufig berechnet und alle 3 Monate angepasst. Nach 14 Monaten Auszahlung wird der monatliche Lohnausgleich endgültig festgeschrieben. Eine Änderung des monatlichen Lohnausgleichs erfolgt nur in den folgenden Fällen:

- bei einer Indexerhöhung (+ 2,5%);
- bei einer Änderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsplatzes;
- während Zeiträumen, die nicht durch den Lohnausgleich erstattet werden (unbezahlter Urlaub, Elternurlaub, Zahlungsverweigerung bei Krankheit usw.);
- wenn das neue durchschnittliche Bruttoeinkommen höher ist als das vor der Wiedereingliederung;
- wenn das durchschnittliche Bruttoeinkommen und der Lohnausgleich zusammen die Beitragsbemessungsgrenze des 5-fachen des sozialen Mindestlohns (10.709,95 €/Monat) überschreiten.

Zukünftige Lohnausgleichszahlungen

Ende November 2020 erhält der Arbeitnehmer in interner Wiedereingliederung 2 Lohnausgleichszahlungen von der ADEM:

- den Lohnausgleich für September 2020, dessen Höhe sich nach dem Einkommen des wiedereingegliederten Arbeitnehmers richtet;
- den Lohnausgleich für November 2020, der jetzt festgeschrieben und auf Basis des gesetzlichen Referenzgehalts berechnet wird.

Ende Dezember 2020 erhält der Arbeitnehmer in interner Wiedereingliederung 2 Lohnausgleichszahlungen von der ADEM:

- den Lohnausgleich für Oktober 2020, dessen Höhe sich nach dem Einkommen des wiedereingegliederten Arbeitnehmers richtet;
- den Lohnausgleich für Dezember 2020, der jetzt festgeschrieben und auf Basis des gesetzlichen

Referenzgehalts berechnet wird ohne Abzug von Gehaltserhöhungen, die sich aus einer Laufbahnaufwertung aufgrund eines bestehenden, im Dezember 2020 geltenden Kollektivvertrags ergeben.

Ab Januar 2021 erhält der Arbeitnehmer in interner Wiedereingliederung den festgeschriebenen monatlichen Lohnausgleich. Gesetzliche, tarifliche und vertragliche Laufbahnanpassungen, Boni und Gratifikationen führen nicht mehr zu einer Kürzung.

Neue strikte Verpflichtungen

Jede vergütete Nebenaktivität muss der Gemischten Kommission gemeldet werden, andernfalls kann der Lohnausgleich sofort entzogen werden.

Geänderte Arbeitszeiten oder Arbeitsvereinbarungen ohne vorherigen Antrag bei der Gemischten Kommission können zum Entzug des Lohnausgleichs und zur Aberkennung des Wiedereingliederungsstatus führen.

Geleistete Überstunden durch einen wiedereingegliederten Arbeitnehmer haben eine medizinische Neubewertung zur Folge.

Wussten Sie schon?

Am 1. September 1951 tritt eine neue Gesetzgebung zum Mindestlohn in Kraft, die eine Anpassung des sozialen Mindestlohns an die Indexziffer der Lebenskosten gewährleistet.

Luftfahrt Abkommen unterzeichnet

Nach der satzungsgemäßen Vorlage bei den verschiedenen Gremien validierten und unterzeichneten die Gewerkschaften und die Generaldirektion von Luxair das Tripartite Abkommen am 9. November 2020.

Das unterzeichnete Tripartite Abkommen umfasst:

- zweijährliche Folgesitzungen der Tripartite zur Überprüfung der wirtschaftlichen, finanziellen und sozialen Entwicklung im Luftfahrtsektor;
- den Zukunftsplan 2020-2023 für Luxair;
- einen Anhang zum Luxair-Kollektivvertrag.

Der Zukunftsplan 2020-2023 für Luxair enthält Begleitmaßnahmen, die zwischen den Parteien vereinbart wurden, um die Beschäftigung zu garantieren sowie während der Laufzeit Entlassungen aus wirtschaftlichen Gründen zu unterbinden. Weiterhin wird eine Wiedereingliederungseinheit (CDR) geschaffen, um die von einem strukturellen Personalüberhang betroffenen Mitarbeiter, entweder intern oder extern zu platzieren, falls erforderlich, durch einen bedarfsgeordneten Weiterbildungsplan.

Der Kollektivvertrag wird für weitere 3 Jahre bis zum 31. Dezember 2023 in seiner Gesamtheit und mit allen Leistungen verlängert, mit Ausnahme der Tarifierhöhungen (jährlich bzw. zweijährlich), die im Falle einer verbesserten wirtschaftlichen Unternehmenssituation Teil der Verhandlungen für den nächsten Kollektivvertrag sein werden.

Sobald der Zukunftsplan vom Arbeitsminister genehmigt ist, werden die Gewerkschaften und die Generaldirektion von Luxair im Rahmen des KMU-Begleit Ausschusses eine Analyse des Personalüberhangs pro Abteilung durchführen.

1951

18. August

Die Berichterstattung über den 30. Bundeskongress des LCGB bringt das 1. Gruppenbild auf die Coverseite



1953

14 Februar

Erstmalige Erwähnung einer Streikaktion: Der 24-Stunden-Streik vom 4. Februar 1953 in der Hüttenindustrie für eine Arbeitszeit von 48 Stunden mit vollem Lohnausgleich war ein riesen Erfolg



Faurecia AST

Neuer koordinierter Text

Am 15. Juni 2020 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Geschäftsleitung von Faurecia AST Luxemburg einen neuen koordinierten Text, in dem alle bestehenden Kollektivvertragstexte und die letzten Anpassungen an die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zusammengefasst sind. Der Hersteller von Textilbeschichtungen für die Automobilindustrie hat seinen Sitz in Eselborn und beschäftigt rund 100 Mitarbeiter.

Die bereits im Oktober 2019 erzielte Vereinbarung sieht eine Änderung des Urlaubsgeldes (Produktion) bzw. der 13. Monats (Verwaltung) vor:

- der Grundbetrag wird auf 95% erhöht und ab 2020 ausgezahlt;
- wenn die Ziele des Betriebsergebnisses im Jahr 2022 erreicht werden, wird der Betrag auf 100% erhöht und für das betreffende Jahr gezahlt.



- 18 Gutscheine pro Monat ab dem 1. Oktober 2023;

- Zahlung einer außerordentlichen Prämie anlässlich des 150. Geburtstags von Paul Wurth;
- Anerkennung von 10, 20 und 25 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Überarbeitung des Beurteilungssystems (wird derzeit in einer Arbeitsgruppe finalisiert);
- Optimierung der Methode zur Berechnung des Jahresbonus (wird derzeit in einer Arbeitsgruppe finalisiert).

ArcelorMittal Centre Logistique Européen

Am 8. Juli 2020 schlossen der LCGB, als Mehrheitsgewerkschaft, und der OGBL den ersten Kollektivvertrag mit ArcelorMittal Centre Logistique Européen (AMCLE) ab, einem wichtigen Logistikunternehmen von ArcelorMittal in Luxemburg. Für den AMCLE-Standort in Haneboesch, gegründet im Jahr 2006, gab es bisher keinen Kollektivvertrag, obwohl diese für alle anderen luxemburgischen Werke von ArcelorMittal existieren.

Im Interesse der Gleichbehandlung und Anerkennung aller Mitarbeiter an allen luxemburgischen Standorten von ArcelorMittal, ist es den Gewerkschaften gelungen, diesen neuen Kollektivvertrag einzuführen, der alle Vorteile und Arbeitsbedingungen, die in den letzten 14 Jahren innerhalb des Unternehmens gegolten haben, in einem Dokument zusammenfasst. Darüber hinaus wurde im Rahmen einer Betriebsvereinbarung die Arbeitszeitorganisation ausgearbeitet, wodurch die Funktionsweise und Regelungen der Arbeitsorganisation geklärt wurden. Die Vereinbarung wurde für die rund 120 Beschäftigten für einen Zeitraum von 2 Jahren festgelegt.

Circuit Foil

Erneuerung Kollektivvertrag

Mitte Juli 2020 schlossen der OGBL und der LCGB mit der Geschäftsleitung von Circuit Foil einen neuen Kollektivvertrag für alle Beschäftig-

ten ab. Während die Verhandlungen im März 2020 wegen der Gesundheitskrise unterbrochen werden mussten, konnte mit der Geschäftsleitung nach nur 3 Sitzungen rasch eine Einigung erzielt werden.

Das Abkommen hat eine Laufzeit von drei Jahren und sieht Folgendes vor:

- eine Erhöhung der Schmutzprämie auf 20%;
- eine lineare Gehaltserhöhung mit dem Septembergehalt 2020 rückwirkend zum 1. Januar 2020:
 - bei 12 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,10 €/Stunde bzw. 17,30 €/Monat
 - bei 24 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,15 €/Stunde bzw. 25,95 €/Monat
 - bei 36 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,20 €/Stunde bzw. 34,60 €/Monat
 - bei 60 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,30 €/Stunde bzw. 51,90 €/Monat
- die gleiche lineare Erhöhung erfolgt zum 1. Januar 2021 und zum 1. Januar 2022:
 - bei 12 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,10 €/Stunde bzw. 17,30 €/Monat
 - bei 24 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,15 €/Stunde bzw. 25,95 €/Monat
 - bei 36 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,20 €/Stunde bzw. 34,60 €/Monat
 - bei 60 Monaten Betriebszugehörigkeit: 0,30 €/Stunde bzw. 51,90 €/Monat
- die Einführung eines gemeinsamen Ausschusses zur Erörterung der progressiven Frührente, die möglicherweise in den nächsten Tarifvertrag aufgenommen werden soll.



Paul Wurth

Verlängerung Kollektivvertrag

Trotz der derzeit schwierigen Gegebenheiten hat die Geschäftsleitung von Paul Wurth gemeinsam mit den Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern beschlossen, die Verhandlungen über die Erneuerung des Kollektivvertrages fortzusetzen. Beide Parteien konnten sich am 25. Juni 2020 darauf einigen, den geltenden Kollektivvertrag bis zum 31. Dezember 2020 zu verlängern, mit folgenden Bestimmungen:

- Gewährung eines zusätzlichen freien Tages;
- Schutz vor Beendigung des Arbeitsvertrags aufgrund von Arbeitsunfähigkeit;
- Einbeziehung der Telearbeit in den Vertragstext;
- Wiedereinführung des Zusatzrentensystems.

Ab 2021 tritt dann ein neues, für 3 Jahre gültiges Abkommen mit folgenden Zusatzbestimmungen in Kraft:

- schrittweise Einführung von Essensgutscheinen für alle Mitarbeiter:
 - 6 Gutscheine pro Monat ab 1. April 2021;
 - 12 Gutscheine pro Monat ab 1. Juli 2022;

Simaform

Abschluss der Verhandlungen

Am 21. Juli 2020 konnten die Tarifverhandlungen zwischen der Mehrheitsgewerkschaft LCGB mit ihrem Delegierten Sébastien DUJARDIN, dem OGBL und dem Arbeitgeber SIMAFORM, einem Materialaufarbeiter mit 36 Mitarbeiter am Standort Eselborn, abgeschlossen werden.

Der für 3 Jahre gültige Kollektivvertrag (vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2020) sieht folgende Verbesserungen vor:

- eine Lohnerhöhung;
- die Einführung eines Geburtstagsurlaubs für Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren;
- die Einführung eines verbesserten Rückrufverfahrens bei spezifischen Pannenfällen;
- eine Anpassung des Kontos Flexitime.

Selbst in Krisenzeiten wurden die Verhandlungen konstruktiv geführt und die gute Funktionsweise des Sozialdialogs hervorgehoben.

1953

9. Mai

Der LCGB stellt seine Kandidaten in den Blickpunkt. Zuvor nur mit Namen aufgeführt, erscheinen erstmalig die Kandidaten für die Arbeiterkammerwahlen mit Porträtfotos auf dem Cover



1954

16. Januar

Der LCGB wirbt nun auch aktiv mit einem Plakat für die bevorstehenden Sozialwahlen



ALCUILUX DESOX

Vertretungsprämie

Die Mehrheitsgewerkschaft LCGB, der OGBL und die Geschäftsführung von ALCUILUX DESOX unterzeichneten am 21. Juli 2020 die Erneuerung des Tarifvertrags. Das in Eselborn ansässige Unternehmen für Aluminiumrecycling beschäftigt fast 50 Mitarbeiter. Die Vereinbarung, die vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022 gültig ist, beinhaltet folgende Verbesserungen:

- eine Lohnerhöhung;
- eine Erhöhung der Vertretungsprämie;
- die Einführung eines Geburtstagsurlaubs für Arbeitnehmer im Alter von 50 Jahren.

CERATIZIT

Neue Gehaltstabelle

Am 16. Juli 2020 unterzeichneten die Gewerkschaften LCGB und OGBL zusammen mit der Generaldirektion einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten von CERATIZIT. Trotz eines schwierigen allgemeinen Umfelds und einer nie dagewesenen Gesundheitskrise haben die Unternehmensleitung und die Gewerkschaften in einer ruhigen und konstruktiven Atmosphäre eine Vereinbarung getroffen, die bis Ende Februar 2021 gültig ist und folgende Verbesserungen vorsieht:

- Erneuerung aller Bestimmungen des Tarifvertrags;
- eine neue Gehaltstabelle gültig zum 1. März 2020. Die geplanten Beförderungen vom 1. März bis 31. Dezember 2020 treten am 1. Januar 2021 in Kraft. Rückwirkend werden die Monate ab dem Jahrestag des automatischen Beförderungsanspruchs durch einen Betrag von 50 € brutto pro Monat ausgeglichen;
- Recht auf einen progressiven Vorruhestand gemäß den gesetzlichen Bestimmungen;
- Einführung der Telearbeit durch eine Arbeitsgruppe;
- Einführung der Möglichkeit, einen Tag Urlaub in freie Stunden aufzuteilen.

Der LCGB fordert eine Stahl-Tripartite!

Aufgrund der Tragweite der Ankündigung am 10. September 2020 über eine massive Umstrukturierung der luxemburgischen Stahlindustrie durch das Management von ArcelorMittal und nach einer Vielzahl von Initiativen seit dem Ende des Abkommens PostLux 2016 am 1. Juli 2019, hat der LCGB, gewerkschaftlicher Wortführer in der Stahlindustrie auf nationaler Ebene, per Einschreiben an den Arbeits- sowie den Wirtschaftsminister die dringende Einberufung einer Stahl-Tripartite gefordert.

Zum Ende des Abkommens PostLux 2016 war die konjunkturelle Lage bereits angespannt. Zu-

dem verschärfte die Gesundheitskrise die Situation, mit ihren verheerenden Auswirkungen auf die Gesundheit der Bürger, auf unser tägliches Leben, unsere Gewohnheiten und unsere zwischenmenschlichen Kontakte. Diese Häufung von Krisen hat gefährliche Auswirkungen auf die Stahlproduktionsstätten im Großherzogtum und gefährdet Arbeitsplätze.

Der LCGB bleibt aufmerksam, damit COVID-19 nicht als Ausrede genutzt wird und das einzige Argument für Umstrukturierungen bleibt. ArcelorMittal muss sich seiner Verantwortung stellen, denn COVID-19 ist nicht der einzige Faktor, der für die negativen Entwicklungen verantwortlich ist.

Nachdem ArcelorMittal nun angekündigt hat, einen Plan zum Personalabbau von 570 Mitarbeitern (1/3 Verwaltung; 2/3 Produktionsstätten) umzusetzen, bedauert der LCGB, dass dasselbe Management seit dem Ende des letzten Tripartite-Abkommens den Kopf in den Sand gesteckt hat und jedes neue Tripartite-Abkommen, das eine schnelle Reaktion auf Krisensituationen ermöglicht hätte, abgelehnt hat.

Wussten Sie schon?

In den 50er Jahren setzt sich der LCGB kontinuierlich für eine Arbeitszeitverkürzung in Etappen von 56 Stunden auf 48 Stunden ein.

Dieses vom LCGB vorgeschlagene „Ersatzrad“ muss jetzt auf die Tagesordnung! Folglich erinnert der LCGB an seine Forderung, rasch ein Abkommen zu schließen, das seinen Namen verdient und auf einer realen Investition und einem Zukunftsplan für die luxemburgischen Standorte basiert. Entlassungen dürfen nicht in Betracht gezogen werden! Bevor über Personalabbau gesprochen wird, fordert der LCGB die Einberufung einer Tripartite.

Alle Beteiligten müssen nun ihrer Verantwortung gerecht werden, alle sozialen Instrumente (strukturelle und konjunkturelle Kurzarbeit, CDR-Wiedereingliederungszelle, Vorruhestandsmodelle, Arbeitnehmerüberlassung) müssen genutzt werden. Einige dieser Instrumente sind auch nach dem Ende des letzten Abkommens PostLux 2016 noch verfügbar. Für den LCGB besteht eine absolute Notwendigkeit, eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation vorzunehmen, um bestmöglich über das weitere Vorgehen entscheiden zu können.

Gegenwärtig macht die ganze Branche schwere Zeiten durch, deshalb besteht der LCGB darauf, dass alle in Luxemburg anwesenden Akteure in die Diskussionen einbezogen werden, d.h. alle luxemburgischen Standorte von ArcelorMittal sowie der Standort von Liberty Dudelange.

Es geht darum, das richtige Signal an alle Beschäftigten zu senden und die Kohärenz im gesamten Sektor zu wahren, so wie auch schon in der Vergangenheit! Angesichts der heutigen Situation, wiederholt und besteht der LCGB auf seiner Forderung, dringend eine den heutigen Umständen angemessene Vereinbarung mit angepassten Instrumenten auf den Weg zu bringen.



Die Delegierten von ArcelorMittal bei der ersten informellen Sitzung der Stahl-Tripartite.

Tripartite Stahl

Erster Schritt

Am 14. September 2020 fand in Anwesenheit des Arbeits- und des Wirtschaftsministers ein erstes dreiparteiliches Treffen der Stahlindustrie statt.

Während dieses Treffens kritisierte der LCGB die Art und Weise wie der Personalabbau angekündigt wurde, sowie die inakzeptable Drohung, möglicherweise einen Sozialplan zu erstellen. Darüber hinaus forderte der LCGB eine eingehende Analyse der 578 betroffenen Stellen nach Standort, Abteilung und Position. Es ist unerlässlich, die Auswirkungen eines Stellenabbaus zu kennen, der kurz- und mittelfristig zu einer katastrophalen Situation für die Zukunft bestimmter Einheiten führen könnte.

In diesem Zusammenhang wiederholte der LCGB seine Forderungen nach:

- einem echten Zukunfts- und Investitionsplan, der zuverlässige Garantien für die Zukunft der luxemburgischen Stahlindustrie bietet;
- einem allgemeinen Anspruch auf Anpassungs-, progressiven und Schichtarbeitsvorruhestand;
- einer neuen Wiedereingliederungszelle (CDR);
- einen Weiterbildungsplan;
- Rückgriff auf Arbeitnehmerüberlassungen.

Die Regierung unterstützt die Position des LCGB und schlug den verschiedenen Parteien vor, eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich aus Vertretern der Ministerien für Arbeit und Wirtschaft, des Managements von ArcelorMittal und der Gewerkschaften zusammensetzt. In Vorbereitung auf die nächste Tripartite der Stahlindustrie, die für den 6. Oktober 2020 geplant ist, wird diese Arbeitsgruppe die wesentliche Aufgabe haben, die wichtigen Fragen zu beantworten, die vom LCGB während des Treffens aufgeworfen wurden.

FAGE

Rückschlag für die Industrie

Nach der Entscheidung der Firma FAGE, keine Joghurtfabrik auf luxemburgischem Boden zu bauen, bedauert der LCGB dieses negative Signal für die Entwicklung der Industrielandschaft des Großherzogtums.

Ohne sich in die politischen Diskussionen einmischen zu wollen, bedauert der LCGB den mangelnden

1955

7. Mai

Große Berichterstattung mit Bildern der zahlreichen 1. Maifeiern, die damals noch als kleine lokale Feiern in allen Ecken des Landes stattfanden



1955

17. Dezember

In der Weihnachtsausgabe bringt Grün zum ersten Mal Farbe ins Layout des LCGB



risch gegen diese Politik, die jeder Rettungsinitiative zuwiderläuft, und fordern:

- die Aufrechterhaltung der gegenwärtigen sozialen Errungenschaften;
- die Umsetzung bestehender Errungenschaften;
- einen internen Sozialdialog, der diesen Namen verdient.

Schließlich bestehen die Gewerkschaften auf der Entwicklung des Industriestandorts durch Investitionen in die Produktivität bzw. Produktionskapazitäten, um einen nachhaltigen Beschäftigungserhalt bei Eurofoil zu garantieren, und akzeptieren keinen Sozialabbau.

Tripartite Stahl LCGB nicht überzeugt

Anschließend an die beiden ersten Treffen der speziellen Arbeitsgruppe, trafen sich die Sozialpartner am 6. Oktober 2020 zu einer offiziellen Sitzung der Stahl-Tripartite, um eine Bilanz der durchgeführten Analysen zu ziehen.

Die Arbeitsgruppe, die auf Initiative des Ministeriums zustande kam, hatte die Aufgabe, die von den Gewerkschaften formulierten Fragen zu beantworten, darunter unter anderem:

- der Ursprung des Personalüberhangs;
- die detaillierte Auflistung dieser Überbesetzung nach Posten;
- der Nachweis der tatsächlichen Notwendigkeit einer Umstrukturierung.

Der LCGB befürchtet, dass die vorgeschlagene Strategie auf einer einzig und allein kurzfristigen Vision beruht, da Prognosen für die Zeit nach 2021 oder nach der COVID-19 Krise derzeit fehlen.

Der LCGB bemängelt auch, dass kein wirklich vorausschauender und kalkulierter Investitionsplan formuliert wurde und dass die Investitionsabsichten von ArcelorMittal lediglich in Form eines leicht überarbeiteten SCORE-Plans anzusehen sind. Der LCGB lehnt jedoch einen solchen Plan SCORE Bis+ ab, da dieser sich in dreierlei Hinsicht unverhältnismäßig stark auf den Personalüberschuss auswirken wird:

- eine Auslagerung von Tätigkeiten und folglich von Arbeitsplätzen (etwa 20% des Personalüberhangs);
- eine Neuorganisation der Arbeitsorganisation (etwa 50% des Personalüberhangs);
- Projekte/Investitionen, die sich auf etwa 20% des Personalüberhangs auswirken werden.

Mit Unterstützung der zuständigen Minister, unterstrich der LCGB erneut, dass seine Zustimmung für ein solches Projekt an einen seriösen und soliden Investitionsplan mit zukunftsweisenden und innovativen Projekten für die luxemburgischen Standorte gebunden ist (ohne die routinemäßige Instandhaltung einzubeziehen).

Was die Auslagerung bestimmter „NON-CORE“ Aktivitäten betrifft, so erinnert der LCGB nachdrücklich daran, dass er diese Art von Projekten in der vorliegenden Form nicht unterstützen kann. Den Sozialpartnern müssen zuerst eingehende Analysen und Spezifikationen bezüglich der vorgesehenen Rentabilität vorgelegt werden! Darüber hinaus wird die Arbeitsgruppe alle möglichen Mittel einsetzen, um eine Kostenvariabilisierung möglichst einzuschränken.

Was die Reorganisation der Arbeitsabläufe betrifft, so wird dies hauptsächlich die Verwaltung betreffen. Der LCGB verlangt in allen Fällen eine eingehende Untersuchung nach Segmenten und die möglichen Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer.

Abschließend nimmt die Arbeitsgruppe, getreu dem Vorschlag des Arbeitsministers, ihre Tätigkeit im Sinne des am 6. Oktober 2020 festgelegten Ansatzes wieder auf, um in Kontinuität mit früheren Vereinbarungen eine künftige dreiseitige Vereinbarung zu erarbeiten.

Überstunden Was ist erlaubt?

Was versteht man unter Überstunden?

Grundsätzlich werden Stunden, die über die 40 Stunden pro Woche hinaus geleistet werden. Außer in Fällen höherer Gewalt ist die Dauer der Überstunden strikt auf 2 Überstunden pro Tag beschränkt. Somit darf die Gesamtarbeitszeit, einschließlich Überstunden, nicht 10 Stunden am Tag beziehungsweise 48 Stunden pro Woche überschreiten.

Überstunden werden:

- entweder mit anderthalb Stunden Ausgleichszeit kompensiert;
- oder in gleicher Höhe auf einem Arbeitszeitkonto (CET) verbucht, dessen Modalitäten durch einen Kollektivvertrag oder andere Vereinbarungen zwischen Tarifpartnern festgelegt werden.

Es gibt nur 2 Fälle, in denen Überstunden mit einem Aufschlag von 40% (steuerfrei) bezahlt werden:

- falls eine Ausgleichszeit nicht möglich ist;
- falls Sie das Unternehmen verlassen, bevor die Überstunden ausgeglichen wurden.

Wenn Sie sich weigern, Überstunden zu leisten, kann dies einen Kündigungsgrund darstellen.

Wussten Sie schon?

Ab 1956 erscheinen regelmäßig Spezialausgaben des Sozialen Fortschritts mit den Kandidaten für die Sozialwahlen sowie für die Betriebs- und Bezirkskrankenkassenwahlen.

Krankheit & Urlaub Was Sie wissen müssen!

Falls ein Arbeitnehmer während seines Urlaubs krank wird, gelten die durch ein ärztliches Attest bestätigten Krankheitstage nicht als Urlaubstage. Der Arbeitnehmer muss innerhalb von drei Arbeitstagen dem Arbeitgeber das Attest zukommen lassen. Der Urlaub muss dann im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer neu festgelegt werden.

Ist der Arbeitnehmer zu Beginn des Urlaubs (d.h. vor Urlaubsantritt) krank, verbietet das Ge-

setz, krankheitsbedingte Abwesenheiten auf den bezahlten Urlaub anzurechnen. Der Urlaub beginnt erst, falls erforderlich, nach der Krankmeldung.



LCGB Service-Leistungen

Arbeits- & Sozialrecht

Kostenlose Beratung und Informationen bezüglich:

- Kranken- und Mutterschaftsversicherung
- Arbeitslosigkeit und berufl. Wiedereingliederung
- Familienleistungen
- Renten- und Berufsunfähigkeitsversicherung
- Unfallversicherung
- Sozialversicherung und -fürsorge

Kostenloser Rechtsbeistand

- Bei Streitfragen rund um das Arbeits- und Sozialrecht (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 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

Zusätzliche Leistungen

- Medicis Hospi
- Harmonie Transfrontaliers
- Studentenbeihilfen

Erstes Mitgliedsjahr für nur 14,00 € im Monat

Monatlicher Beitrag zu reduziertem Tarif, nur gültig mit eingereichtem Dauerauftrag und während des ersten LCGB-Mitgliedsjahres. Nach Erhalt Ihrer ersten Zahlung, profitieren Sie entsprechend den LCGB-Statuten von den Dienstleistungen des LCGB. Nach Ablauf dieses ersten Mitgliedsjahres wird Ihr Beitrag automatisch angepasst.

1964

13. Februar

Der Tod von Frau Léon WAGNER gibt Anlass zur Einführung einer Frauenseite: „Christliche Frau und Organisation“



1965

11. März

Politische Themen werden nun auch grafisch aufgearbeitet: Erstmals mit einem Aufruf für die 5-Tage-Woche



Bau und Handwerk

Fachverband Bau Sitzung

Der Vorstand des Fachverbandes Bau & Handwerk traf sich Mitte Juni 2020, um eine Bilanz über die Gewerkschaftsarbeit, die Situation in den Unternehmen und den Kollektivurlaub zu ziehen. Auch die Arbeit des Gesundheits- und Sicherheitsdelegierten im Unternehmen PERRARD wurde vorgestellt.

NORBERT KELLER AG Insolvenz

Am 26. Juni 2020 informierte NORBERT KELLER AG S.A. ein auf die Herstellung von Design-Schiebesystemen spezialisiertes Unternehmen mit einer Produktionsstätte und Ausstellungsfläche von über 2.000 m² in Troisvierges, seine Mitarbeiter über die beantragte Insolvenz. Leider konnten das Unternehmen NORBERT KELLER AG S.A. und die Arbeitsplätze der rund 120 Mitarbeiter nicht gerettet werden. Der LCGB hat am 29. Juni 2020 eine Informationsveranstaltung für die betroffenen

Arbeitnehmer organisiert, um diese bei der Einreichung ihrer Forderungen zu unterstützen. Die Beschäftigten müssen jetzt so schnell wie möglich ihre eventuell verspäteten Zahlungen und Entschädigungen im Zusammenhang mit dem Konkurs erhalten. Gleichzeitig wird der LCGB die Mitarbeiter bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen.

Soteman Sàrl Insolvenz

Am 2. Oktober 2020 wurde Soteman Sàrl, ein Unternehmen, das Baustellenvorbereitungsarbeiten und Straßentransporte durchführte, für insolvent erklärt. Leider konnten Soteman Sàrl und die Arbeitsplätze der 33 Mitarbeiter nicht gerettet werden. Der LCGB organisierte eine Informationsveranstaltung für die betroffenen Mitarbeiter, um sie bei der Vorbereitung ihrer Ansprüche zu unterstützen. Ziel ist es, sicherzustellen, dass die Beschäftigten so schnell wie möglich verspätete Zahlungen und Insolvenzentschädigungen erhalten können. Gleichzeitig wird der LCGB die Mitarbeiter bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz unterstützen.

Insolvenz Modalitäten & Prozeduren

Der Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters erlischt von Rechts wegen mit der Erklärung des Konkurses. Zum Ausgleich des plötzlich entstandenen Schadens hat der Arbeitnehmer, ob ansässig oder nicht ansässig, unter Voraussetzungen Anspruch auf Entschädigung.

1. Vor dem Konkursantrag

Sie müssen an Ihrem Arbeitsplatz präsent sein oder eine Arbeitsbefreiung beantragen.

2. Entschädigungen im Falle des Konkurses

- Gehalt des Monats, in dem die Insolvenz eröffnet wurde und des Folgemonats;
- Zahlung von Insolvenzgeld in Höhe von 50% der Kündigungsentschädigung, auf die der Arbeitnehmer im Falle einer ordentlichen Kündigung Anspruch gehabt hätte;
- Lohnrückstände der letzten 6 Monate.

Die Summe dieser Entschädigungen darf den Betrag, der im Falle einer Entlassung unter Einhaltung der Kündigungsfrist geschuldet wäre, nicht überschreiten.

3. Die ersten Schritte des Arbeitnehmers bei Konkurs

- eine Forderungserklärung einreichen;
- sich als Arbeitssuchender bei der zuständigen Arbeitsverwaltung anmelden;
- einen Antrag auf Arbeitslosenunterstützung bei der zuständigen Arbeitsverwaltung stellen.

4. Die Forderungserklärung

Die dem Arbeitnehmer zustehenden Entschädigungen werden nicht automatisch ausgezahlt. Es muss eine Forderungserklärung mit sämtlichen noch geschuldeten Beträgen (Abfindungen, Lohnrückständen, Urlaubsgeld usw.) erstellt werden. Nur Lohnforderungen der letzten 6 Arbeitsmonate, d.h. die letzten 6 Monate in denen tatsächlich gearbeitet wurde und nicht die 6 Monate vor dem Konkurs, gelten als vorrangig bzw. privilegiert.

5. Nach Einreichen der Forderungserklärung

Der Konkursverwalter und der beauftragte Richter nehmen eine erste Prüfung innerhalb eines Monats nach der Konkurserklärung vor. Der Beschäftigungsfonds garantiert die Zahlung bestimmter besonders privilegierter Forderungen. Diese Garantie ist auf einen Höchstbetrag von 6x den sozialen Mindestlohn (SML) begrenzt. Nach Anerkennung der Ansprüche wird der Arbeitnehmer innerhalb von 2 bis 3 Monaten entschädigt.

6. Vorschuss bei der ADEM beantragen

Sobald die Forderungserklärung vom Konkursrichter angenommen wurde, kann der Arbeitnehmer einen Vorschuss auf die vom Beschäftigungsfonds garantierten Forderungen beantragen. Der Arbeitnehmer muss der ADEM eine Kopie der beim Handelsgericht eingereichten Forderungserklärung sowie die letzten 6 Lohnzettel und den Arbeitsvertrag vorlegen.

7. Leistungen bei Arbeitslosigkeit

In Luxemburg Ansässige können Arbeitslosengeld bei der ADEM und Grenzgänger müssen Arbeitslosengeld in ihrem Wohnsitzland beantragen. Das Arbeitslosengeld wird erst nach Auszahlung der angemeldeten Forderungen und frühestens 2 Monate nach dem Konkurs ausgezahlt. Zusätzlich zu den Finanzhilfen und Beschäftigungsmaßnahmen bietet die ADEM Arbeitssuchenden Unterstützung zur Eingliederung oder Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

Banken & Versicherungen

Öhman Bank Sozialplan unterzeichnet

Am 31. Juli 2020 unterzeichneten die Gewerkschaften ALEBA, LCGB und OGBL sowie die Personalvertretung der Öhman Bank S.A. einen Sozialplan für rund 17 Mitarbeiter. Die schwedische Bank will ihre Aktivitäten in Luxemburg einstellen und hat deshalb einen Teil ihres Kundenportfolios an die VP Bank verkauft. In diesem Zusammenhang werden nur 11 der 28 Öhman-Mitarbeiter zur VP Bank wechseln, und die restlichen 17 werden Ende des Jahres entlassen.

Die Gewerkschaften haben mit der Geschäftsleitung der Bank einen Sozialplan ausgehandelt, um die Entlassungsbedingungen der Mitarbeiter zu verbessern, insbesondere durch begleitende Maßnahmen im Einklang mit dem Arbeitsgesetz und dem Kollektivvertrag, aber auch durch eine akzeptable finanzielle Entschädigung bei Vertragsende und eine Entschädigung auf Basis von sozialen Kriterien. Trotz der außergewöhnlichen Umstände der Gesundheitskrise verliefen die Verhandlungen ruhig und konstruktiv, wobei der Schutz der Interessen aller Mitarbeiter im Mittelpunkt stand.

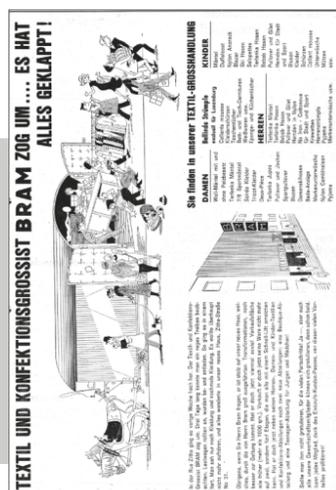


LCGB-SESF Sitzung des Fachverbands

Am 11. September 2020 trafen sich die ständigen Delegierten des LCGB-SESF, um den Forderungskatalog für die Verhandlungen über den Bankenkollektivvertrag vorzubereiten. Weiterhin wurde die Entwicklung der Delegationsarbeit in Bezug auf Gesundheitsvorsorge und Telearbeit diskutiert.

1966

21. April
Der Markt diversifiziert sich. Werbeanzeigen gewinnen an Bedeutung und werden immer größer



1966

6. Oktober
Der LCGB formuliert nun ganz offiziell sein Kredo „Der Mensch: Mittelpunkt aller Christlicher Gewerkschaftsarbeit“



Dienstleistungen/Handel

LAMESCH Sonderprämie

Am 18. Juni 2020 unterzeichneten die Mehrheitsgewerkschaft LCGB und OGBL im Zusammenhang mit der Gesundheitskrise eine Betriebsvereinbarung mit der Geschäftsleitung von LAMESCH Exploitation S.A. Die Vereinbarung sieht folgende Bestimmungen für die 585 Beschäftigten vor:

- eine Sonderprämie in Form eines „Gift-Pass“-Geschenkgutscheins für Mitarbeiter, die in der Zeit vom 16. März 2020 bis zum 19. April 2020 gearbeitet haben:
 - 2 €/Arbeitsstunde für technische Angestellte;
 - 4 € pro 2 Arbeitsstunden, mit einem Höchstbetrag von 16 €/Tag für Verwaltungsangestellte (ausgenommen Mitarbeiter, die von der Arbeitszeiterfassung befreit sind und Mitglieder der Geschäftsleitung);
- bei der Berechnung des Jahresbonus wird die Vergütung von Arbeitnehmern, die in Kurzarbeit waren, berücksichtigt, während die Vergütung von Arbeitnehmern, die im Sonderurlaub aus familiären Gründen oder krankgemeldet waren, nicht berücksichtigt wird. Abwesenheitszeiten werden nicht berücksichtigt.

In den letzten Wochen hat sich der LCGB für die Anerkennung des Engagements der Mitarbeiter während der COVID-19-Gesundheitskrise eingesetzt. Der LCGB hebt dabei die gute Zusammenarbeit zwischen der Personalvertretung und der Geschäftsführung von LAMESCH Exploitation S.A. hervor.



Auchan Kollektivvertrag verlängert

Nach einer Grundsatzvereinbarung im Januar 2020, wurde am 29. Juni 2020 die Erneuerung des Kollektivvertrags für die Beschäftigten von Auchan für einen Zeitraum von 36 Monaten (vom

01/01/2020 bis zum 31/12/2022) mit folgenden Verbesserungen unterzeichnet:

- Lohnerhöhung von 50% für die am Vorabend von Feiertagen von 19:00 bis 20:00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden;
- Änderung der Urlaubstage für Mitarbeiter mit 20 Jahren Betriebszugehörigkeit sowie 4 zusätzliche Urlaubstage für alle Mitarbeiter;
- Erhöhung der Jahresendprämie von 75 € auf 100 € in Form eines Einkaufsgutscheins;
- eine einmalige Sonderprämie von 100 € in Form eines Einkaufsgutscheins für die Jahre 2020, 2021 und 2022.

Wussten Sie schon?

Anlässlich des 300ten Geburtstags der Muttergottesoktave, deren Eröffnungstag zum 1. Mai stattfindet, organisiert der LCGB eine einzige gemeinsame und nationale 1. Mai Feier in Luxemburg-Stadt.

Brasserie de Luxembourg Lineare Erhöhung

Nach der Grundsatzvereinbarung vom Januar 2020 wurde am 2. Juli 2020 der erneuerte Kollektivvertrag für die Beschäftigten der Brasserie de Luxembourg für einen Zeitraum von 36 Monaten (vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022) mit folgenden Verbesserungen unterzeichnet:

- lineare Lohnerhöhung für alle Mitarbeiter:
 - von 0,10 € pro Stunde für das Jahr 2020;
 - von 0,15 € pro Stunde für das Jahr 2021;
 - von 0,15 € pro Stunde für das Jahr 2022;
- Erhöhung und Vereinheitlichung der Juni-Prämie in Höhe von 380 € für alle Mitarbeiter;
- Einmalige Prämie von 250 € für die Jahre 2020, 2021 und 2022;
- Erhöhung des Treuebonus auf 30 € (indexiert);
- Erhöhung des Jahresurlaubs von 26 auf 27 Tage;
- Erweiterung der Lohntabelle für Beschäftigte mit intellektuellen Tätigkeiten bis zum Alter von 50 Jahren (vorher 40 Jahre).

Heintz van Landewyck Verlängerung Kollektivvertrag

Am 20. August 2020 haben die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Geschäftsleitung

von Heintz van Landewyck einen Anhang zum Kollektivvertrag für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis zum 31. Dezember 2020 unterzeichnet, der insbesondere einen einmaligen Bonus von 500 € für alle Arbeitnehmer vorsieht.

Motorway Treffen mit der Direktion

Am 16. September 2020 fand ein Treffen der Gewerkschaftssekretäre Caroline FISCHER und Benito PIRES sowie der Personaldelegation mit der Direktion von Motorway statt, um die Kollektivvertragsverhandlungen vorzubereiten.

PreZero Informationsaustausch

Am 29. September 2020 fand ein erster Informationsaustausch zwischen der Personaldelegation von Lamesch, Vertretern des LCGB und des Unternehmens PreZero, dem Umweltdienstleister der Schwarz Gruppe, statt. Die Schwarz Gruppe steht in Verhandlungen zum Erwerb der Firma Lamesch, und somit würde die Marke PreZero zukünftig die Geschäfte übernehmen. Das Treffen war sehr produktiv und schuf eine gute Basis für den Sozialdialog.

Bei diesem Treffen gab PreZero auch Garantien an die Delegation in Form von:

- Arbeitsplatzsicherung;
- Kontinuität der derzeitigen Geschäftsführung;
- Aufrechterhaltung der bestehenden Aktivitäten;
- Aufrechterhaltung gegenwärtiger und zukünftiger Investitionen;
- Erhöhung der angebotenen Leistungen;
- Ende von Fremdfinanzierung und Leasing.



Den LCGB huet déi traureg Flicht, den Doud vun sengem laangjäregen Member a Comitésmember vum LCGB-Rentnerverband, dem Albert MARQUART matzedeelen.

1968

20. September

Der LCGB strukturiert sich um. Anlass auch den Sozialen Fortschritt, der zukünftig unter dem luxemburgischen Namen „Soziale Fortschritt“ erscheint, neu zu gestalten

Ein Wort zu unserer Gewerkschaftszeitung

Am kommenden 4. Oktober wird unser Gewerkschaftsorgan in neuer Aufmachung, zweifarbiger, und unter dem Namen „SOZIALE FORTSCHRITT“ erscheinen.

Unsere Redaktion hat sich stets darum bemüht, UNSERE Zeitung aktuell und so ansprechend wie nur möglich zu gestalten, und niemand wird abstreiten, daß in den letzten Jahren erste Bemühungen in dieser Hinsicht geleistet wurden.

Eigentlich wollten wir das Jahr 1971, das Jahr des 50-jährigen Bestehens unserer Organisation, abwarten, um unsere Zeitung in neue Formen, dem Zeitgeschmack entsprechend, zu gießen. Durch den Umstand aber, daß unsere Freunde von der „Fédération Chrétienne du Personnel des Transports“ (Syprolux) ab Oktober ihr eigenes Gewerkschaftsorgan herausbringen werden, dementsprechend die Seiten „Verkehrspersonal“ in unserem Organ in Wegfall kommen, sehen wir uns genötigt, wenn schon neustrukturiert werden muß, dies gleich jetzt und dann ganz zu tun.

Besonders gedankt sei hierbei unserem Freund Francois Didier, der für den Entwurf des neuen Zeitungskopfes verantwortlich zeichnet, und der unsere Lesern durch seine regelmäßigen Karikaturen oder Graphiken kein Unbekannter ist.

Wir hoffen, daß unsere Mitglieder und Abonnenten weiterhin Freude an IHRER Zeitung haben werden, die sich noch mehr als bis jetzt zum Ziele setzt, durch noch weiter ausgebauten und ausbauende Rubriken, eine wertvolle menschliche Formation und gewerkschaftliche Information zu verschaffen.

Nicht zuletzt sei all denen gedankt, die bis heute am Aufbau unserer Zeitung mitgeholfen haben. Sie mögen dies so weiter halten, und es mögen sich ihnen noch weitere wertvolle Mitarbeiter anschließen. Mit Ihnen versichern wir Euch, liebe Gewerkschaftler, liebe Abonnenten und Leser, daß so wie der „Sozialer Fortschritt“ in der Vergangenheit, auch der „Soziale Fortschritt“ in der Zukunft, eine echte Arbeitnehmer- und Gewerkschaftszeitung sein und bleiben wird. Eine Stimme, die klar und deutlich ihr Bekenntnis zur christlichen Soziallehre ablegt und sich auch weiterhin mit einem Schutzgürtel gegen jegliche Abhängigkeit parteipolitischer oder lobbyistischer Natur umgibt.

Die Redaktion

1968

4. Oktober

Der Zeitungskopf des neu getauften „Soziale Fortschritt“ wurde dem Zeitgeschmack angepasst und erscheint nun zweifarbig: Mal in Rot, mal in Blau, mal in Grün, mal in Rosa





Luftfahrt Protestkundgebung

Angesichts der globalen Wirtschaftslage der Luftfahrtindustrie hat die Regierung am 14. Juli 2020 eine Tripartite für den Luftfahrsektor einberufen. Im Vorfeld organisierten die Gewerkschaften LCGB und NGL-SNEP auf dem Kirchberg eine Kundgebung für die Zukunft der Luftfahrt, um auf das beispielhafte Engagement aller Mitarbeiter in der Luftfahrt in den vergangenen Monaten hinzuweisen, damit Luxair, luxAirport und Cargolux ihre bedeutende Rolle im Kampf gegen die COVID-19-Pandemie erfüllen konnten.



Als Anerkennung für dieses Engagement und um die Arbeitsplätze in diesem Sektor zu erhalten, fordern die Gewerkschaften LCGB und NGL-SNEP:

- den Erhalt der Arbeitsplätze am Standort Luxemburg durch entsprechende Garantien unter Einbeziehung der nachfolgenden Maßnahmen:
 - Ausweitung der Kurzarbeit „Chômage Partiel“ für die betroffenen Unternehmen;
 - Schaffung von Strukturen zur sozialverträglichen Verwaltung eines eventuellen Personalüberhangs, vergleichbar mit der Wiedereingliederungsstelle (CDR) in der Stahlindustrie;
 - die Begrenzung von prekären Arbeitsverträgen (Zeitarbeit, befristete Verträge, usw.).
- die Erstellung eines zukunftsorientierten Nachhaltigkeitskonzepts für alle luxemburgischen Luftfahrtunternehmen, welches den Unternehmen erlaubt, sich für die Zeit nach der Krise aufzustellen und gleichzeitig hochwertige Arbeitsplätze garantiert sowie den Mitarbeitern eine Zukunftsperspektive bietet.

Imperial Übernahme durch Kölner HGK

Anfang Mai 2020 kündigte die „Häfen und Güterverkehr Köln AG“ (HGK) an, die europäischen Binnenschiffahrts-Aktivitäten der Unternehmensgruppe Imperial zum 1. Juli 2020 zu übernehmen. Davon sind 5 luxemburgische Betriebe mit ca. 500 Beschäftigten betroffen, von denen vier einen Betriebsrat haben, in denen der LCGB die allein vertretene Gewerkschaft ist.

Der Erhalt des Standorts Luxemburg wurde bereits bei der Aufnahme der Verhandlungen zugesichert. Aber auch wenn damit kurzfristig keine negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung in Luxemburg zu erwarten sind, wird der LCGB den Vorgang und seine Folgen beobachten, insbesondere hinsichtlich einer internen Neuaufteilung der Aktivitäten, sowie punktuellen Umlagerungen von Schiff auf Bahn.

Der LCGB fordert, dass die laufenden Verhandlungen, insbesondere zum Kollektivvertrag, in den Betrieben der Imperial nicht durch die Übernahme in Frage gestellt werden und dass zeitnah ein erstes Treffen mit der Konzernleitung der HGK stattfindet.

Transportsektor Keine Ungerechtigkeiten

Der LCGB, die Mehrheitsgewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, zeigte sich am 9. Juli 2020 anlässlich einer Pressekonferenz einmal mehr beunruhigt über die derzeitigen Arbeits- und Lohnbedingungen im Transportsektor.

Zunächst einmal äußerte der LCGB seine Besorgnis über die steigende Zahl der Streitfälle aufgrund der nicht korrekten Bezahlung der Fahrer. Der LCGB bedauert, dass sich viele Unternehmen nicht an die Bestimmungen des Branchenkollektivvertrags oder des Arbeitsrechts halten und bewusst die Beschäftigten hinsichtlich der Stundensätze, Arbeitszeiten, Prämien und Überstunden übervorteilen.

Durch das Inkrafttreten der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit am 1. Mai 2020 wurde zudem Tür und Tor für weitere Ungerechtigkeiten geöffnet. Ein Arbeitnehmer, der einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit (mehr als 25%) in seinem Wohnland ausübt, unterliegt den Rechtsvorschriften seines Wohnlandes und muss auch dort sozialversichert sein. Verübt der Arbeitnehmer weniger als 25% seiner Tätigkeit in seinem Wohnsitzland und ist er nur bei einem einzigen Unternehmen beschäftigt, gelten die Rechtsvorschriften des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz oder seine Niederlassung hat.

Diese gesetzliche Bestimmung haben einige Un-

ternehmen genutzt, um ihre Fahrer zu zwingen, eine Änderung des Arbeitsvertrags zu unterzeichnen, damit die Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes und somit auch der entsprechende lokale Kollektivvertrag angewandt wird, mit dem Ziel, ihre steuerlichen Verpflichtungen in Luxemburg zu umgehen. Der LCGB kritisiert dieses Vorgehen, das nicht nur in betrügerischer Weise auf die Umgehung von Steuerpflichten abzielt, sondern auch die Lohnbedingungen der Fahrer erheblich verschlechtert. Wenn der Arbeitnehmer eine solche Änderung unterzeichnet, könnte sich sein Gehalt, wegen der schlechteren Lohnbedingungen in den Nachbarländern, um fast die Hälfte reduzieren.

Seit der COVID-19 Gesundheitskrise hat sich die Situation im Transportsektor aufgrund des gestiegenen Transportvolumens weiter verschlechtert. Der LCGB musste daher beim Groupement Transport (Arbeitgeberverband) bezüglich der Gesundheit und Sicherheit der Fahrer intervenieren. Der LCGB bedauert, dass die Arbeitgeber viel zu lange gebraucht haben, um die für die Arbeitnehmer so wichtigen Hygiene- und Schutzmaßnahmen zu ergreifen.



Für diesen während der Krise als systemrelevant angesehenen Bereich, hat der LCGB zudem eine Geste der Anerkennung für das Engagement der Fahrer gefordert, die einen wesentlichen Beitrag zur Aufrechterhaltung des Waren- und Lieferflusses in das Großherzogtum geleistet haben. Der LCGB bedauert, dass der Arbeitgeberverband einen Bonus dennoch für nicht angemessen hielt, mit der Begründung, dass es für die Unternehmen der Branche aktuell unmöglich ist, die Gewinnzone zu erreichen.

Der LCGB fordert den Arbeitgeberverband eindringlich auf, seine Verantwortung zu übernehmen und sich für die gewissenhafte Einhaltung des Arbeitsrechts und des Branchenkollektivvertrags einzusetzen und die Verdienste der Fahrer während der Gesundheitskrise anzuerkennen. Der LCGB setzt weiterhin seinen Einsatz zur Stärkung und Klärung bestimmter Punkte des Branchenkollektivvertrags fort, um jegliche unterschiedliche Auslegungen zu unterbinden und eine faire Anerkennung des Berufskraftfahrerberufes, der viele Einschränkungen für die Arbeitnehmer mit sich bringt, zu erreichen.

1970

30. April

Mit einer großen gemeinsamen und nationalen 1. Mai Feier geht der LCGB repräsentativer denn je seinem 50-jährigen Jubiläum entgegen



1970

6. Oktober

Der LCGB kündigt die Veröffentlichung eines Informationsblattes „O Trabalhador“ für die portugiesischen Arbeiter in Luxemburg an



sektor war in den letzten Monaten stark von der COVID-19-Krise betroffen und wird wahrscheinlich auch weiterhin unter den jüngsten instabilen Entwicklungen der Gesundheitskrise leiden.

Die Gesprächspartner der Tripartite haben sich darauf geeinigt, dass ein umfassendes Zukunftskonzept in Form einer Vereinbarung zwischen den Parteien der Tripartite erzielt werden soll, um die Arbeitsplätze und die Existenz der betroffenen Arbeitnehmer zu sichern. Zu diesem Zweck werden auf Unternehmensebene Arbeitsgruppen mit den Sozialpartnern eingerichtet.

Sowohl die Regierungsvertreter als auch die Sozialpartner haben sich verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Nachhaltigkeit der Unternehmen sicher zu stellen und gleichzeitig den Erhalt der Arbeitsplätze und die sozialen Errungenschaften der Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Die nächste sektorielle Tripartite wurde für den 17. September 2020 festgelegt, um den gemeinsamen Zukunftsplan für die luxemburgische Luftfahrt abzuschließen.

Der LCGB und NGL-SNEP betonten die Wichtigkeit einer Anpassung der im Rahmen der Stahl-Tripartite entwickelten, und sich als Instrument zur Krisenbewältigung bewährten Maßnahmen, an den Luftfahrtsektor (z.B. Arbeitnehmerüberlassung, Vorruhestand, Reklassifizierung durch Weiterbildung usw.). Der LCGB und NGL-SNEP werden sich weiterhin mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln für die Sicherung der Arbeitsplätze und der sozialen Errungenschaften einsetzen, als Anerkennung für das Engagement aller Beschäftigten der luxemburgischen Luftfahrt.

Transport

Austausch europäische Partner

Am 26. August 2020 traf sich der LCGB mit seinen europäischen Partnern CFDT und CSC zu einem konstruktiven Meinungsaustausch über verschiedene Themen hinsichtlich des regionalen, nationalen und internationalen Transportsektors.



Tripartite Luftfahrt Treffen der Arbeitsgruppe

Wie bei der sektoriellen Tripartite vom 14. Juli 2020 beschlossen, trafen die Gewerkschaften und eine ausgewählte Gruppe der Personaldelegation am 20. August 2020 und am 3. September 2020 die Geschäftsleitung, um ein Zukunftskonzept für Luxair zu entwickeln. Während dieser Treffen präsentierten und diskutierten die Parteien ihre verschiedenen Vorschläge.

Die Gewerkschaften legten einen „Luxair-Zukunfts-

plan“ in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen eines Plans zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung vor, der die Sicherung der Existenz, der Gehälter und der Sozialleistungen gewährleistet. Der Gewerkschaftsvorschlag sieht im Wesentlichen folgende soziale Begleitmaßnahmen vor:

- Beschäftigungsgarantie für die Dauer des Plans und dass das Unternehmen keine Massenentlassungen vornehmen kann;
- Ausweitung der Kurzarbeit als Anti-Kriseninstrument;
- Einrichtung einer Wiedereingliederungsstelle (CDR) mit dem Ziel, alle Mitarbeiter in Beschäftigung zu halten und ihre Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungen zu erhalten;
- Arbeitnehmerüberlassung mit Rückkehrrecht;
- Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit bei Umstrukturierung. Letztere ermöglicht zudem den Wissenstransfer;
- keine Verschlechterung des Kollektivvertrags und der sozialen Errungenschaften. Alle den Kollektivvertrag betreffenden vorübergehenden Maßnahmen müssen mit den Gewerkschaften gemäß den gesetzlichen und vertraglichen Verfahren ausgehandelt werden;
- Einrichtung eines Überwachungsausschusses, der auch die Personaldelegation und Vertragsgewerkschaften einschließt, auf Unternehmens- und sektorieller Ebene, um die Fortschritte zu überwachen und gegebenenfalls Anpassungen zu erörtern.

JOST

Neue Affäre in Belgien

Der LCGB, nationale Mehrheitsgewerkschaft im Transportsektor, zeigte sich am 10. September 2020 bestürzt über die neue Affäre, die gerade um das Transportunternehmen JOST in Belgien entbrannt ist.

Das belgische Unternehmen der JOST-Gruppe chartert alle zwei Wochen einen Flug zwischen Bukarest und Maastricht für etwa 160-180 rumänische Arbeitnehmer, um die LKWs auf belgischen und internationalen Straßen zu fahren. Die Gewerkschaft CSC Transcom betont, dass zudem die Lebensbedingungen in den Hallen von JOST in Herstal bei Lüttich weit davon entfernt seien, den Gesundheitsvorschriften gemäß COVID-19 zu entsprechen, bzw. gar nicht vorhanden sind und Misshandlungen, Beleidigungen und Zugang zu nur 3 Duschen und 2 Toiletten für mehr als 100 Fahrer an der Tagesordnung seien. In diesem Zusammenhang richtet der LCGB erneut seine Forderung an die Gewerbeaufsicht (ITM), ihre Kontrollen zur Einhaltung der Gesundheitsmaßnahmen gemäß COVID-19 zu verstärken, um solche beklagenswerten Situationen in Luxemburg zu vermeiden.

Da dies nicht das erste Mal ist, dass JOST entweder in Belgien oder in Luxemburg wegen zweifelhaften Machenschaften auffällt, ist der LCGB besorgt über die Arbeitsbedingungen der bei JOST S.A. in Luxemburg beschäftigten Fahrer. Allein im April befanden sich 21 von ihnen in Kurzarbeit mit 80% ihres Gehalts, das letztlich von der luxemburgischen Regierung gezahlt wurde, für Unternehmen die in Schwierigkeiten geraten sind. Da die Auftragsbücher in Belgien gut gefüllt zu sein scheinen und gleichzeitig zusätzliche Arbeitskräfte benötigt

werden, fragt sich der LCGB, ob dieser Lohnverlust von rund 20% für luxemburgische Fahrer gerechtfertigt ist oder ob er Teil einer Strategie zur Budgetoptimierung ist? Die Tatsache, dass JOST durch diese Praxis zusätzlich zu den Lohnkosten auch noch Sozialabgaben einsparen könnte, ist für den LCGB völlig inakzeptabel.

Ende Juli 2020 hatte der LCGB bereits Stellung bezogen und verschiedene Missstände und Praktiken im Transportsektor in Luxemburg angeprangert. Der LCGB wird die Entwicklung und Aufrechterhaltung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter von JOST S.A. in Luxemburg weiterhin im Auge behalten. Der LCGB wird sich auch weiterhin für die Stärkung und Klärung bestimmter Punkte des Branchenkollektivvertrags einsetzen, um jegliche falsche Auslegung zu vermeiden und eine faire Anerkennung des Berufs des Berufskraftfahrers zu erreichen.

Luxair

tritt Sozialdialog mit Füßen

Im Anschluss an die sektorielle Tripartite vom 14. Juli 2020, die vom Minister für Mobilität und öffentliche Arbeiten, François BAUSCH, in Anwesenheit des Ministers für Arbeit, Beschäftigung und Sozialwirtschaft und des Finanzministers einberufen worden war, trafen die Personalvertreter jeweils am 20. August 2020 und am 3. September 2020 mit der Generaldirektion von Luxair zusammen, um das nächste Treffen der sektoriellen Tripartite am 17. September 2020 vorzubereiten.

Anlässlich dieser Treffen präsentierte die Generaldirektion einen Aktionsplan, der einen klaren Personalüberschuss aufzeigte und der Maßnahmen umfasste, welche die Sozialleistungen der Beschäftigten direkt gefährden. Die Gewerkschaften haben sich klar gegen die Forderungen der Generaldirektion ausgesprochen, die im direkten Widerspruch zu den konstruktiven Diskussionen innerhalb der Tripartite-Dreiergespräche für die Luftfahrt vom 14. Juli 2020 stehen. Die Gewerkschaften, treu ihrem ungebrochenen gewerkschaftlichen Engagement, haben ihrerseits einen Zukunftsplan, zum Beschäftigungserhalt und zur Sicherung der Existenzen der Luxair-Beschäftigten vorgeschlagen.

Trotz aller Diskussionen und des Mandats, das den Sozialpartnern anlässlich der Tripartite erteilt wurde, zeigte die Generaldirektion keine Bereitschaft sogar eine völlige Ablehnung gegenüber Gesprächen oder Verhandlungen über einen Zukunftsplan, als auch der Dreiergespräche sowie der von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Möglichkeiten.

Die Luxair-Generaldirektion verhöhnt somit den Sozialdialog und tritt die von Minister BAUSCH und KERSCH vorgeschlagene sektorielle Tripartite mit

Wussten Sie schon?

Am 9. Oktober 1970 gründen die repräsentativen Gewerkschaften des Privatsektors FEP, LAV (heute OGBL) und LCGB den Nationalen Gewerkschaftsrat (NGR).

1973

13. April

Der 1. Mai steht ganz im Zeichen des „De Mënsch am Mëttelpunkt“. Ein Leitsatz, der auch für die heutige Zeit noch immer gilt



1974

Infolge der Regelungen zur Freizügigkeit in Europa entwickelt sich die Großregion zu einem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt. Der LCGB trägt dieser Entwicklung mit einer Spezialausgabe für Grenzgänger Rechnung



Füßen, obwohl diese getreu dem luxemburgischen Sozialmodell dazu dienen sollte, Diskussionen und Verhandlungen in diesem doch schwierigen Umfeld zu führen. Durch ihr arrogantes und unüberlegtes Handeln zeigt die Generaldirektion eine totale Verachtung für ihre Mitarbeiter und tritt unser bewährtes Modell des Sozialdialogs mit Füßen.

Die Tripartite hat es unserer Wirtschaft im Laufe der Jahrzehnte immer wieder ermöglicht, Krisen zu überstehen, indem sie die Existenz der betroffenen Arbeitnehmer und die Sicherung der betroffenen Unternehmen und Arbeitsplätze garantiert hat. Das luxemburgische Sozialmodell ist die einzig mögliche Antwort auf die Herausforderungen der gegenwärtigen Krise!



In diesem Sinne haben die Gewerkschaften einen Zukunftsplan auf der gesetzlichen Grundlage des Arbeitsplatzerhaltungsplans für das Unternehmen Luxair gefordert, der auf einem Investitionsplan und einem Plan zur Bewältigung des Personalüberhangs basiert, um die Nachhaltigkeit der Aktivitäten und Arbeitsplätze des Unternehmens sowie die Existenzsicherung der Beschäftigten und Aufrechterhaltung der sozialen Errungenschaften zu sichern. Dieser Zukunftsplan sollte Bestandteil der Verhandlungen und Schlussfolgerungen der sektoriellen Tripartite Luftfahrt sein.

Der Vorschlag der Gewerkschaften sieht im Wesentlichen folgende soziale Begleitmaßnahmen vor:

- Beschäftigungsgarantie für die Dauer des Plans und dass das Unternehmen keine Massenentlassungen vornehmen kann;
- Ausweitung der Kurzarbeit als Anti-Kriseninstrument;
- Einrichtung einer Wiedereingliederungsstelle (CDR) mit dem Ziel, alle Mitarbeiter in Beschäftigung zu halten und ihre Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungen zu erhalten;
- Arbeitnehmerüberlassung mit Rückkehrrecht;
- Anpassungsvorruhestand und Altersteilzeit bei Umstrukturierung. Letztere ermöglicht zudem den Wissenstransfer durch Weiterbildungen, die durch die ausscheidenden Arbeitnehmer durchgeführt werden könnten;
- Einrichtung eines Überwachungsausschusses auf Unternehmensebene, der auch die Personaldelegation und die Vertragsgewerkschaften einschließt, sowie eines Überwachungsausschusses auf Ebene der sektoriellen Tripartite, um die Fortschritte der verschiedenen Elemente des Plans zu überwachen und gegebenenfalls erforderliche Anpassungen zu erörtern.

Die Generaldirektion hat nicht nur diesen existenzfähigen Plan der Gewerkschaften ignoriert, son-

dern im Übrigen einseitig Entscheidungen entgegen den Interessen der Arbeitnehmer getroffen und praktisch alle Rechte und Vorteile abgeschafft, die insbesondere in den letzten 40 Jahren durch den Sozialdialog erworben wurden:

- Zerschlagung der aktuellen Laufbahnen durch die Abschaffung von Gehaltserhöhungen bei einem Dienstalter über 20 Jahre für alle Angestellten und über 15 Jahre für Piloten;
- Einfrieren aller Gehälter für 3 Jahre;
- Aussetzung der 13. Monatszahlung für 3 Jahre;
- Abschaffung bestimmter Verantwortlichkeitsprämien;
- Reduzierung der Urlaubstage auf das gesetzliche Minimum, durch die Streichung von 4 regulären Urlaubstagen und der zusätzlichen Urlaubstage je nach Dienstalter;
- Abschaffung des Geschenks bei 25 Jahren Dienstalter und der Ruhestandsprämie;
- Senkung der Zulagen für Nachtarbeit und Überstunden auf das gesetzliche Minimum;
- Einführung von gebührenpflichtigen Parkplätzen für alle Mitarbeiter;
- Abschaffung der 15-minütigen bezahlten Pause;
- Einseitige Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Schließlich zögert die Generaldirektion auch nicht, ihre loyalen und motivierten Mitarbeiter, die sich engagiert in der Krise eingesetzt haben, zu entwürdigen, indem sie einen beträchtlichen Teil ihrer Mitarbeiter als „leistungsschwach“ einstuft und keine Aussicht auf Weiterbeschäftigung bietet.

Da die derzeitige Gesundheitskrise eine, wenn nicht sogar die schlimmste Krise seit dem Zweiten Weltkrieg ist, droht sie ohne eine abgestimmte Zusammenarbeit aller Parteien der Tripartite zur schlimmsten sozialen Krise für die Luxair-Mitarbeiter zu werden, an der der Staat indes direkt oder indirekt zu mehr als 70% beteiligt ist.

Das nächste Treffen der sektoriellen Tripartite Luftfahrt ist für den 17. September 2020 um 9 Uhr morgens geplant. In diesem Zusammenhang bieten die Gewerkschaften den Ministern BAUSCH, KERSCH und GRAMEGNA ihre volle Unterstützung und Rückendeckung an, um die Gespräche zu einem erfolgreichen Abschluss zu bringen, damit ein globaler Zukunftsplan für die luxemburgische Luftfahrt gefunden werden kann.

Tripartite Luftfahrt Beschäftigungsgarantie

LCGB, OGBL und NGL-SNEP danken allen Mitarbeitern für ihr Engagement bei der 2. Protestkundgebung im Vorfeld der sektoriellen Tripartite am 17. September 2020. Dank der großen Unterstützung konnten die Gewerkschaften ihren Standpunkt durchsetzen. Künftige Diskussionen werden auf der Grundlage des vom LCGB, OGBL und NGL-SNEP vorgeschlagenen Zukunftsplans geführt.

Bereits jetzt besteht Arbeitsplatzgarantie für alle Luxair-Mitarbeiter, und die inakzeptablen Arbeitgeberforderungen zum Sozialabbau sind nicht mehr Teil der Tripartite-Diskussionen. Festgehalten wurde:

- Cargolux: geht es recht gut, trotz aller Einschränkungen und Probleme während dieser Krise;

- luxAirport: erlitt einen erheblichen Umsatzverlust, während die Sicherheit des Flughafens weiterhin gewährleistet sein muss;
- Luxair: die Gesundheitskrise hat das Unternehmen stark in Mitleidenschaft gezogen und bestehende Strukturdefizite verstärkt.

Daher hat die Tripartite beschlossen, erneut eine Arbeitsgruppe zu bilden, die sich aus den Gewerkschaften, der Luxair-Generaldirektion und Vertretern der 3 Ministerien zusammensetzt. Diese Arbeitsgruppe wird den Personalbedarf für die Jahre 2020 bis 2023 und die im Zukunftsplan der Gewerkschaften vorgeschlagenen Maßnahmen zur Beschäftigungssicherheit analysieren.

Gemeinsam wurden folgende Maßnahmen festgehalten:

- die verschiedenen Formen des Vorruhestands;
- eine Wiedereingliederungszelle, verbunden mit vorübergehender Arbeitnehmerüberlassung und verstärkter interner Ausbildung, unterstützt durch Kurzarbeit.

Gleichzeitig wird das Transportministerium einen globalen Investitionsplan für die Entwicklung der Luftfahrt in Luxemburg festlegen.

Tripartite Luftfahrt Grundsätzliche Einigung

Im Anschluss an die verschiedenen Sitzungen der Arbeitsgruppe, bestehend aus Gewerkschaften, Luxair-Generaldirektion und Vertretern der 3 Ministerien (22.09.2020, 25.09.2020, 01.10.2020, 02.10.2020 & 05.10.2020) hat die Luftfahrt Tripartite am 7. Oktober 2020 die Zahlen zum Personalüberhang sowie die verschiedenen von den Sozialpartnern diskutierten Maßnahmen analysiert. Nach einer konstruktiven Unterredung konnte eine grundsätzliche Einigung gefunden werden.

Auch wenn ein erheblicher Personalüberschuss von 600 Mitarbeitern aus den Analysen hervorging, wird die gefundene Einigung es ermöglichen, die Hälfte davon durch Vorruhestandsregelungen aufzufangen. Für die restlichen Mitarbeiter wird eine Wiedereingliederungszelle (CDR) eingerichtet, um sie entweder intern bei Luxair oder extern bei anderen Unternehmen, beim Staat oder den Gemeinden unterzubringen. Dies geschieht über einen effizienten und individualisierten Ausbildungsplan und/oder mittels einer vorübergehenden Arbeitnehmerüberlassung.

Das Tripartite-Abkommen beinhaltet außerdem eine Beschäftigungsgarantie und dass das Unterneh-



Protestkundgebung für einen nachhaltigen Zukunftsplan für die luxemburgische Luftfahrt am 17. September 2020.

1976

27. Februar

Der Soziale Fortschritt organisiert sich neu und erscheint fortan mit Inhaltsverzeichnis



menden 'Denizt' unserer Pensionsversicherungen. Nur durch das permanente Zuwandern von Ausländern sind wir überhaupt noch in der Lage, unsere Verpflichtungen gegenüber den Versicherten nachzukommen. Jugendliche, welche an der Finanzierung der Altersversicherung teilnehmen, gibt es immer weniger. Bei Gelegenheit der geplanten großen Rentenreform muß diese Sachlage jedenfalls in Betracht gezogen werden, wenn wir nicht eines Tages eine unliebsame Überraschung erleben wollen.

Diese Parlamentsdebatte war sonderbar allein deswegen, damit jeder seine Verantwortung erkennen soll. Bei der Lösung der sich stellenden Probleme sind wir als LCGB jedenfalls bereit, unsere Verantwortung zu übernehmen, erwarten aber andererseits auch von der Regierung, daß sie die Dinge nicht einfach weiter treiben läßt, sondern endlich selbst auch die nötigen Maßnahmen trifft, um das Geschehen wieder einigermassen in den Griff zu bekommen.

In dieser Ausgabe:

- Bezirk Süden: S. 2
- Erfolgreicher Kongreß S. 2
- Auch ein Grundsteuergesetz S. 2
- Die Arbeitslosenversicherung S. 3
- Die vernachlässigten Staatsdiener S. 3
- Wir sehen schwarz S. 4
- Goodyear, ein gutes Exempel S. 5
- Caisse Médico Chirurgicale: Ja oder nein? S. 6
- Contre l'adaptation à l'inclina S. 8

1976

17. Dezember

Die Stahlkrise erschüttert Luxemburgs Wirtschaft. Der LCGB veröffentlicht ein Manifest im Vorfeld der am 18. Dezember 1976 stattfindenden Großdemonstration, die über 12.000 Arbeitnehmer auf die Straße bringt

18 DECEMBRE
LUXEMBOURG GARE 15.45 H

MANIFESTATION POUR LE PLEIN EMPLOI LA GARANTIE DU POUVOIR D'ACHAT LE PROGRES SOCIAL

CGFP CGT FCPT FEP FGFC LCGB

men während der Laufzeit der Vereinbarung keine Entlassungen aus nicht personenbedingten Gründen vornehmen kann. Die Einzelheiten der Vereinbarung müssen noch ausgearbeitet und anschließend den verschiedenen statutarischen Instanzen der Gewerkschaftsorganisationen zur Validierung vorgelegt werden.

Die Tripartite-Parteien haben sich darauf geeinigt, dass der Kollektivvertrag integraler Bestandteil dieser Einigung ist und dass er für den Zeitraum von 2021-2023 verlängert wird. Diese Verlängerung betrifft alle Errungenschaften mit Ausnahme der Lohnerhöhungen, die ausgesetzt werden, es sei denn, die wirtschaftliche Lage des Unternehmens würde sich normalisieren. Was den Lohnausfall der Beschäftigten in der CDR betrifft, so wird dieser teilweise durch zusätzliche Ruhetage ausgeglichen oder im Falle eines wirtschaftlichen Aufschwungs vom Unternehmen bezahlt.

Das nächste Treffen der Luftfahrt-Tripartite ist für den 9. November 2020 anberaumt, um die gefundene Einigung nach Validierung des Textes zu unterzeichnen.

CFL Logistics Lohnzuschlag

Bei einem Treffen mit der Direktion von CFL Logistics Anfang Oktober 2020, konnte die Delegation einen Lohnzuschlag für Arbeiten in kalter Umgebung, d.h. im Zusammenhang mit Tiefkühlprodukten, erhalten.

Jeder Mitarbeiter, der in dieser Abteilung arbeitet, erhält fortan einen Lohnzuschlag in Höhe von:

- 6 € brutto für einen halben Arbeitstag (maximal 4 Stunden);
- 12 € brutto für einen Arbeitstag von mehr als 4 Stunden.



LCGB-Transport Fachverbandsvorstand

Am 12. Oktober 2020 tagte der Fachverbandsvorstand des LCGB-Transport, um eine Reihe aktueller Themen zu erörtern, darunter die Verordnung 883/2004 EG bezüglich der Sozialversicherung, der Luftfahrtsektor, der Kollektivvertrag Transport sowie der jüngste Skandal der JOST-Gruppe.

Verordnung 883/2004 EG LCGB setzt seine Aktionen fort

Am 9. Oktober 2020 traf der LCGB, Mehrheitsgewerkschaft im luxemburgischen Transportsektor, den Minister für soziale Sicherheit sowie Vertreter des „Centre Commun de la Sécurité Sociale“ und des Mobilitätsministeriums, um die Auswirkungen der europäischen Verordnung 883/2004 EG über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu erörtern.

Diese Regelung sieht vor, dass ein Arbeitnehmer,



der einen wesentlichen Teil seiner Tätigkeit (mindestens 25%) in seinem Wohnsitzland ausübt, auch den Rechtsvorschriften des Wohnlandes unterliegt und dort sozialversichert sein muss. Verübt der Arbeitnehmer weniger als 25% seiner Tätigkeit in seinem Wohnsitzland und ist er nur bei einem einzigen Unternehmen beschäftigt, gelten die Rechtsvorschriften des Landes, in dem der Arbeitgeber seinen Sitz oder Niederlassung hat.

Für einen im internationalen Transportsektor tätigen Arbeitnehmer, der vor dem 1. Mai 2010 eingestellt wurde und dessen persönliche Situation sich in der Zwischenzeit nicht geändert hat, bleiben die Bestimmungen der alten Verordnung für 10 Jahren anwendbar, d.h. er war im Land des Sitzes des Arbeitgebers versichert, sofern er nicht überwiegend in seinem Wohnsitzland tätig war. Diese Ausnahmeregelung lief am 30. April 2020 inmitten der Gesundheitskrise COVID-19 aus.

Seitdem hat es in Luxemburg jedoch viele Missbräuche gegeben. So zwingen einige Unternehmen ihre Fahrer, eine Änderung ihres Arbeitsvertrags zu unterzeichnen, um so die Gesetzgebung ihres Wohnsitzlandes und somit auch den entsprechenden lokalen Kollektivvertrag anzuwenden, einschließlich höherer Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitnehmer: Mehr als 800 Beschäftigte, d.h. etwa 10% der Mitarbeiter des Sektors, sind potenziell von diesem Problem betroffen.

Anlässlich einer Pressekonferenz am 9. Juli 2020 hatte der LCGB dieses Vorgehen bereits angeprangert, da es in unredlicher Weise darauf abzielt, die Arbeits- und Lohnbedingungen der Fahrer erheblich zu verschlechtern. Wenn der Arbeitnehmer eine solche Änderung unterschreibt, könnte sein Nettogehalt um fast die Hälfte reduziert werden.

Der LCGB hat sich daher bemüht, die wichtigsten Akteure der Regierung auf diese Missbräuche aufmerksam zu machen, die dem ursprünglichen Ziel der europäischen Regelung zuwiderlaufen: der Bekämpfung des Sozialdumpings innerhalb der Europäischen Union durch die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Um dieses Problem zu lösen, forderte der LCGB bilaterale Abkommen für Ausnahmeregelungen für unsere drei Nachbarländer, wie es Artikel 16 der Verordnung vorh-

sieht. Eine solche Ausnahmeregelung gilt bereits für die Beschäftigten in der Rheinschifffahrt.

Der Minister für soziale Sicherheit betonte seine Absicht, diesbezüglich mit seinen französischen, belgischen und deutschen Amtskollegen sowie mit dem EU-Kommissar für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Nicolas SCHMIT, Kontakt aufzunehmen.

Wussten Sie schon?

Anfang 1975 zieht der Hauptsitz des LCGB in die heutige Gewerkschaftszentrale in Luxemburg-Stadt.

Luxair Tripartite LCGB-Delegierte stimmten ab

Im Rahmen einer Delegierten-Konferenz am 4. November 2020 wurden die verschiedenen Dokumente des Tripartite Abkommens zwischen der Direktion von Luxair und den Vertragsgewerkschaften validiert.

Die Vereinbarung sieht einen Zukunftsplan für Luxair für den Zeitraum 2020-2023 mit einer Beschäftigungsgarantie vor und untersagt jegliche Entlassungen aus Gründen, die nicht direkt mit dem Arbeitnehmer zusammenhängen. Die Vereinbarung schafft ferner eine Wiedereingliederungseinheit (CDR), ein wesentliches Instrument für die Verwaltung eines konjunkturellen oder strukturellen Personalüberhangs.

Die Hauptaufgabe der CDR wird darin bestehen, Mitarbeiter, die von einem strukturellen Personalüberhang betroffen sind, entweder intern bei Luxair oder extern bei anderen Unternehmen, beim Staat oder den Kommunen zu platzieren, falls erforderlich, durch einen bedarfsgerechten Weiterbildungsplan und/oder durch eine befristete Arbeitnehmerüberlassung. Unterstützt wird die CDR-Maßnahme durch Kurzarbeit sowie verschiedene Formen des Vorruhestands.

Mitarbeiter in der CDR erhalten einen Garantie auf ihr Grundgehalt, im Rahmen von befristeten internen oder externen Entsendungen oder einer befristeten Arbeitnehmerüberlassung.

Mitarbeiter die in Kurzarbeit sind, erhalten von Luxair einen Ausgleich für die Verluste auf das Grundgehalt durch die Zuweisung von 2 äquivalenten Tagen pro vollen Monat in die CDR in den Jahren 2021 bis 2023. Die kumulierte Entschädigung wird ausgezahlt, sobald Luxair wieder eine nachhaltige Rentabilität erreicht hat.

Der Kollektivvertrag wird für weitere 3 Jahre bis zum 31. Dezember 2023 in seiner Gesamtheit und mit allen Leistungen, mit Ausnahme der Tariferhöhungen (jährlich bzw. zweijährlich), verlängert. Sofern es Luxair wirtschaftlich wieder gut geht, wurde vereinbart, dass die ausgesetzten Annuitäten oder Biennalen Teil der Verhandlungen für den nächsten Kollektivvertrag sein werden.

Den LCGB freut es, dass das Tripartite Abkommen bereits vor der Schaffung einer CDR einen ersten Erfolg zeigt. Die Luxair und das Gesundheitsministerium haben einen Antrag auf Arbeitnehmerüberlassung für rund fünfzig Mitarbeiter gestellt, um die Kontaktermittlungseinheit für mehrere Monate zu verstärken.

1979

19. Oktober

Der Soziale Fortschritt veröffentlicht erstmals Artikel in Interviewform. In dieser Ausgabe mit LCGB-Präsident Jean SPAUTZ



1980

5. Mai

Die 1. Mai Feier des LCGB gewinnt an Zulauf und nimmt eine immer größer werdende Rolle im Verbandsorgan ein





LCGB-CSNG Vorstandssitzung

Am 25. Juni 2020 fand eine Vorstandssitzung des LCGB-CNSG (Wachdienste) statt, um über die aktuelle Situation des Sektors, das sektorielle Ausbildungszentrum und die Anerkennung des Engagements der Sicherheitskräfte während der Gesundheitskrise zu besprechen. Pascale LAMBERT LOCATELLI wurde darüber hinaus zur Vizepräsidentin und Sekretärin des Vorstandes gewählt.

Wachdienste Professionalisierung des Berufs

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL haben anlässlich eines Treffens am 30. September 2020 mit Vertretern des Bildungsministeriums erneut ihre langjährige Forderung nach einer Professionalisierung des Berufs der Wach- und Sicherheitsangestellten unterstrichen.

Im Gegensatz zu seinen Nachbarländern, die seit mehr als zwei Jahrzehnten eine Ausbildung für Fachkräfte für Schutz und Sicherheit anbieten, fehlt es in Luxemburg noch an einer solchen Professionalisierung.

Auch wenn bei den Verhandlungen über den Kollektivvertrag für den Wach- und Sicherheitssektor die Einrichtung eines sektoralen Ausbildungszentrums in Luxemburg beschlossen wurde, ist dies nur ein Schritt in die richtige Richtung. Natürlich tragen

diese Ausbildungskurse zur Verbesserung der beruflichen und technischen Fähigkeiten dieser Tätigkeit bei, aber es handelt sich dabei nicht um eine anerkannte Fachkraftausbildung.

Die Gewerkschaften fordern daher eine Professionalisierung, insbesondere durch die Einführung einer beruflichen Grundausbildung CCP (luxemburgisches Berufsbefähigungszeugnis) als 3-jährige duale Sekundarschulausbildung, insbesondere mit folgenden Inhalten:

- Aufgaben und Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit im Rahmen regulärer Wachaufträge;
- Schutz- und Hygienemaßnahmen im Falle einer Pandemie. Auch wenn diese Gesundheitskrise irgendwann vorüber ist, wird sich das Sozialverhalten an eine neue Realität anpassen müssen;
- spezifische Fähigkeiten zur Bewältigung der technologischen Veränderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung des Berufsstandes sowie der rechtlichen Rahmenbedingungen und des Konfliktmanagements.

Gegenwärtig verlangen immer mehr Kunden in Luxemburg, dass die privaten Sicherheitsfirmen ihnen qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen, um einen sicheren Personen- und Objektschutz zu gewährleisten. Die dafür notwendigen Arbeitskräfte kommen hauptsächlich aus dem Grenzgebiet, da diese bereits über anerkannte Diplome verfügen. Um die Professionalisierung des Sicherheitspersonals in Luxemburg zu fördern, fordern die Gewerkschaften auch die Anerkennung des Bildungsniveaus, der Diplome und der beruflichen Qualifikationen aus anderen Ländern der Europäischen Gemeinschaft.

Es ist auch ein Treffen mit dem Arbeitsminister geplant, um die ADEM in mögliche berufliche Neuorientierungsprozesse zu integrieren. Die Gewerkschaften werden sich weiterhin für eine gerechte Anerkennung des Berufs des Sicherheitspersonals einsetzen, im Interesse aller Beschäftigten in diesem Sektor.

Sicherheitspersonal Treffen im Arbeitsministerium

Am 8. Oktober 2020 trafen die Gewerkschaften LCGB und OGBL mit Vertretern des Arbeitsministeriums zusammen, um ihre Bemühungen für eine Professionalisierung des Berufs des Sicherheitspersonals fortzuführen. Die Gewerkschaften fordern diesbezüglich eine Verschulung der derzeit von der ADEM angebotenen Lehrgänge für Sicherheitskräfte. Es wäre wünschenswert, dass Arbeitssuchende einen offiziellen Schulkurs besuchen könnten, bis eine berufliche Grundausbildung CCP für Sicherheitsberufe eingeführt wurde.

Zur Erinnerung: Die jüngsten Verhandlungen über den Kollektivvertrag für den Sicherheitssektor, der am 30. August 2019 unterzeichnet wurde, führten zur Schaffung des 1. sektoriellen Ausbildungszentrums in Luxemburg. Obwohl dies ein ermutigender Schritt zur Professionalisierung des Berufes ist, fehlt es immer noch an offiziellen Ausbildungskursen, die zu einem Diplom führen. Nach Treffen mit der Justizministerin im März und Mai 2020, wurde den Gewerkschaften die Einrichtung einer interministeriellen Arbeitsgruppe zugesagt, um sich dieser Thematik anzunehmen.

Angesichts der positiven Reaktionen der wichtigsten politischen Akteure wird demnächst auch ein Treffen mit dem Arbeitgeberverband Fedil Securty Services stattfinden. Die Gewerkschaften werden sich weiterhin für die Professionalisierung und die Anerkennung des Berufs des Sicherheitspersonals einsetzen.



Kollektivvertrag Aufnahme der Verhandlungen

Nach einer 4-monatigen Pause aufgrund der Gesundheitskrise haben der Verband der Reinigungsunternehmen, die Gewerkschaften und die Arbeitnehmervertreter die Verhandlungen über den Kollektivvertrag am 9. Juli 2020 wieder aufgenommen. Es fand ein erster Meinungsaustausch über die Forderungen der Gewerkschaften, sowie über die Auswirkungen der COVID-19-Krise auf die Reinigungsunternehmen und deren Beschäftigten statt, darunter:

- linearer Anstieg aller Gehälter;
- Erhöhung und Änderung der Anwesenheits-

prämie;

- Einführung eines Mechanismus für die schrittweise Einführung eines 13. Monatsgehalts;
- Erhöhung der Urlaubstage nach Dienstalter;
- Anrechnung von Fahrten zwischen den Standorten als Arbeitszeit;
- Erhöhung des Kilometergeldes;
- Einführung einer maximalen Entfernung vom ursprünglichen Einsatzort im Falle einer Verlegung/Änderung des Einsatzortes;
- Streichung von Artikel 7.5 des KV betreffend die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Für den LCGB-Gebäudereinigung muss der künftige Kollektivvertrag eine faire und gerechte Aufwertung und Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Reinigungsbranche gewährleisten.

Nettoservice Wöchentliche Ruhezeit

Seit Oktober 2019 fordern sowohl der LCGB als auch die Nettoservice-Personaldelegation von der Geschäftsleitung die Regularisierung der Nichteinhaltung der wöchentlichen Ruhezeit von 44 Stunden. Diese Situation ist inakzeptabel und muss so schnell wie möglich und, wie gesetzlich vorgeschrieben, rückwirkend bis zu 3 Jahren geklärt werden.

Trotz mehrerer Interventionen des LCGB, mit allen ihm zur Verfügung stehenden Mitteln, schied die Unternehmensleitung und ergriff keine Maßnahmen gegenüber ihren loyalen Mitarbeitern. Schließlich meldete der LCGB die Unregelmäßigkeit bei der Gewerbeinspektion (ITM), die sich umgehend mit dem Unternehmen in Verbindung setzte.

Die Direktion von Nettoservice bestätigte am 9. September 2020, dass alle Fälle analysiert und die notwendigen Schritte unternommen werden, um die Situation gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu bereinigen.

1980

19. September
Erstmals erscheint eine Einladung für einen Fachverbandkongress im Sozialen Fortschritt



1981

6. Mai
Die Aufmachung des Gewerkschaftsorgans wird kontinuierlich modernisiert und im Zuge der Zeit graphischer





Öffentlicher Dienst



Encevo

Erneute Verhandlungen

Nach dreimonatiger Pause aufgrund der Gesundheitskrise fand am 17. Juni 2020 eine Verhandlungsrunde über die Erneuerung des Kollektivvertrags zwischen der Direktion, den Gewerkschaften und den Personalvertretern statt.

Nach einem Informationsaustausch wurde die voraussichtliche finanzielle Entwicklung der Encevo-Gruppe bis Ende dieses Jahres präsentiert und diskutiert. Lagen zu Beginn der Verhandlungen eher positive Zahlen vor, so ist jetzt, bedingt durch die COVID-19 Krise, ein eher negativer Trend zu erkennen. Diese Entwicklung betrifft aber nicht alle Sparten der Gruppe in der gleichen Weise und die weiteren Auswirkungen der Krise sind aktuell nicht genau absehbar.

Trotz der derzeitigen Rahmenbedingungen, haben sich die Gewerkschaften das Ziel gesetzt, entsprechend der vorliegenden Analysen, in einem angemessenen Zeitrahmen zu einem Abschluss der Verhandlungen zu kommen.

SES

Verhandlungen Sozialplan

Die Ankündigung eines Sozialplans bei SES Ende Mai 2020 war schwer zu schlucken: SES plant, 10-15% der Belegschaft weltweit zu entlassen, und auch der Hauptsitz in Luxemburg wird nicht verschont bleiben. Auch wenn die am 25. Juni 2020 begonnenen Verhandlungen bereits zu einer Verringerung des Stellenabbaus geführt haben, ist für den OGBL und den LCGB jede Person, die ihren Arbeitsplatz verliert, eine Person zu viel.

Der OGBL und der LCGB hatten von Anfang an gefordert, statt eines Sozialplans einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung auszuhandeln. Die Gewerkschaften kritisieren auch, dass einige Personaldelegierte vom Sozialplan betroffenen sind. Personaldelegierte, die von den Beschäftigten demokratisch gewählt wurden und deren Aufgabe darin besteht, die Interessen des Personals zu verteidigen, sind eigentlich vor Entlassung geschützt, damit sie ihr Mandat frei ausüben können. Folglich ist diese Entscheidung des Managements inakzeptabel und undenkbar. Der Versuch, die Vertreter der Personalinteressen, die mit der Aushandlung des Sozialplans beauftragt sind, zu destabilisieren, indem man sie auf die Liste setzt, ist erbärmlich.

Darüber hinaus kritisieren die Gewerkschaften die Berechnungsmethode und die eingeschränkte Substanz der von der Unternehmensleitung vorgebrachten und kompromisslos verteidigten außergesetzlichen Abfindungszahlungen, die in keiner Weise die luxemburgischen Lebenshaltungskosten und -bedingungen berücksichtigen. Schließlich fordern die Gewerkschaften ein solides Finanzpaket für die am Ende dieses Sozialplans entlassenen Arbeitnehmer.

SES

Doch kein Sozialplan

Nach mehreren Wochen langer und harter Verhandlungen gab es am letzten Tag eine Trendwende. Die SES-Geschäftsführung hat schlussendlich beschlossen, den Argumentationslinien des OGBL und des LCGB sowie der Personalvertreter der verschiedenen Einheiten der Gruppe nachzugeben. Von Beginn der Verhandlungen an hatte das Arbeitnehmerlager den überstürzten Entlassungsplan kritisiert und als Teil des Umstrukturierungsprozesses einen Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) gefordert.

Letztlich erklärte die Geschäftsführung, dass das in einem PAB vorgesehene Maßnahmenspektrum wie Versetzungen und Anpassungsvorruhestand mehr als ausreichend sei, um die Umstrukturierung des Unternehmens im Hinblick auf künftige Herausforderungen fortzusetzen und gleichzeitig Entlassungen zu vermeiden.

Der Sozialplan wird daher bei den zuständigen Institutionen zurückgezogen. Die Partner haben auch vereinbart, in den kommenden Wochen Verhandlungen über ein PAB aufzunehmen.

Dank der Bemühungen der Personalvertreter und der Unternehmensleitung konnte die Zahl der Personen, die laut Unternehmensleitung dennoch entlassen werden müssen, erheblich reduziert werden. Für die Mitarbeiter, für die leider keine interne Versetzungslösung gefunden werden kann, wird eine außergesetzliche finanzielle Entschädigung gezahlt, die zwischen dem Vorschlag der Geschäftsleitung und dem der Personaldelegationen liegt.

Die am 9. Juli 2020 unterzeichnete Absichtserklärung enthält eine „Nicht-Kündigungsklausel“ für einen noch auszuhandelnden Zeitraum.

Wussten Sie schon?

„Wann hört dieser Unfug auf?“

So lautete die Überschrift eines Artikels des Sozialen Fortschritts am 17. Juni 1977 bezüglich der Problematik der 52-Wochen Krankheit. Wenn auch bei 78 Wochen angekommen, bleibt die Problematik 2020 immer noch Hauptthema für den LCGB.

SES

Finale Unterzeichnung

Am 31. Juli 2020 haben die Personaldelegationen der 5 SES-Einheiten, die Gewerkschaften LCGB und OGBL sowie die Geschäftsleitung einen 2-Jahres-Plan zur Aufrechterhaltung der Beschäftigung (PAB) unterzeichnet.

Nachdem die Unternehmensleitung zunächst einen Sozialplan umsetzen wollte, eine Ankündigung,

auf die mehrwöchige Verhandlungen folgten, einigten sich die Sozialpartner schließlich auf einen PAB, der eine Reihe von Maßnahmen enthält, die es dem Unternehmen ermöglichen, seinen Umstrukturierungsprozess auf globaler Ebene fortzusetzen und gleichzeitig auf Massentlassungen zu verzichten.

Vorbehaltlich der Validierung durch die offiziellen Stellen, werden soziale Maßnahmen eingeführt, darunter der Anpassungsvorruhestand (Préretraiteajustement), ein Budget für Weiterbildungen im Hinblick auf eine mögliche externe Wiederbeschäftigung und ein Programm zur internen Umschichtung auf freie Stellen innerhalb der verschiedenen SES-Einheiten.

Die Umsetzung des PAB und die Anwendung der ausgehandelten Maßnahmen wird durch einen Begleitausschuss gewährleistet, der sich aus Mitgliedern der Unterzeichnerdelegationen und der Geschäftsleitung zusammensetzt und regelmäßig zusammenkommt.

SEO

Protestkundgebung

Seit Jahren schon hapert es am Sozialdialog bei SEO Luxemburg. Doch nun hat die Betriebsleitung das Fass zum Überlaufen gebracht, indem sie dem Vorsitzenden der Personaldelegation eine ungerechtfertigte Abmahnung zugestellt hat, und dies nur, weil er sich gegen die ständigen willkürlichen Verlegungen von Sitzungen zur Wehr gesetzt hat. Es wurde rechtlich Einspruch eingelegt und die Gewerbeaufsicht informiert.



Bereits seit Langem blockiert die Betriebsleitung die Delegationsarbeit, indem sie Treffen vermeidet und, wenn es dann doch zum Austausch kommt, nicht komplette oder gar falsche Informationen weitergibt. Die einfachsten gesetzlichen Regeln der Delegationsarbeit werden nicht respektiert, wie z.B. dass die Ausübung des Delegiertenmandats Arbeitszeit ist. Dies führt dazu, dass Probleme im Unternehmen ignoriert werden und Arbeitnehmer, trotz eigentlich guter Rahmenbedingungen, Gehalt und Arbeitsplatzsicherheit, den Betrieb verlassen.

Der LCGB fordert deshalb von der Betriebsleitung, die Abmahnung gegen den Vorsitzenden der Personaldelegation zurückzunehmen und generell:

- eine Verbesserung des Sozialdialogs;
- den Respekt seitens Arbeitgeber und Arbeitnehmer der bestehenden Regelungen im internen Umgang mit den Mitarbeitern;
- die Schaffung einer internen Kommission, die sich mit Fällen von Mobbing und ähnlichen Vorfällen befasst.

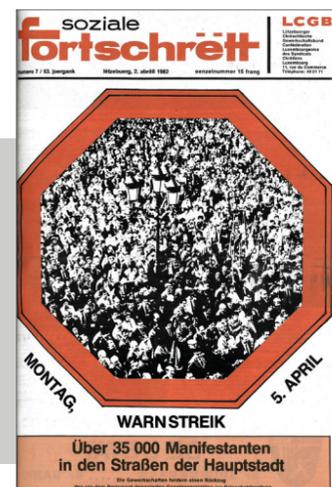
1981

4. September
Die Jugendzeitung „DAJEE“ der LCGJ, der christlichen Gewerkschaftsjugend, erscheint



1982

2. April
Der Soziale Fortschritt unterstützt den Warnstreik vom 5. April gegen das Gesetzesprojekt zur Krisenbekämpfung. 35.000 Streikende paralysieren das Land



KV SAS

Solidaritäts-Vorruhestand

Auf Anfrage des LCGB bestätigte das Arbeitsministerium, dass Arbeitnehmer, die unter den Kollektivvertrag SAS fallen, noch bis Ende September 2020 den Solidaritätsvorruhestand beantragen können.

Daher kann der Vorruhestand (...) den Arbeitnehmern des Sektors unter den Bedingungen der einschlägigen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches gewährt werden. Die Prioritätskriterien für die Genehmigung des Vorruhestandes werden kraft der gesetzlichen Bestimmungen innerhalb jeder Einrichtung festgelegt. (Artikel 34 des KV SAS).

FHL & SAS

Sitzung des Fachverbands

Am 9. Juli 2020 traf sich der Vorstand des Fachverbands LCGB-Gesundheit, Pflege & Sozialpädagogik mit den Gewerkschaftssekretärinnen Céline CONTER und Mandy NOESEN. Auf der Tagesordnung standen Informationen über die Verhandlungen der Branchenkollektivverträge und ein Austausch über die jüngsten Entwicklungen und Probleme im Krankenhaus- und sozialpädagogischen Sektor.



AGEDOC-MARIE

Lineare Erhöhung

Am 10. Juli 2020 unterzeichnete der LCGB eine Vereinbarung mit dem Verwaltungsrat und der Direktion der Privatschulen AGEDOC und MARIE zur Erneuerung des Kollektivvertrags.

Der Kollektivvertrag regelt die Rechte sowie die Laufbahnen und Vergütungen für die Beschäftigten der Privatschulen Fieldgen in Luxemburg-Stadt, Sainte-Anne in Ettelbrück und Marie-Consolatrice in Esch/Alzette.

Die Vereinbarung, die bis zum 28. Februar 2023

gültig ist, sieht insbesondere die folgenden Verbesserungen vor:

- eine 3%ige lineare Erhöhung der Lohnabelle zur Aufwertung der Laufbahnen von ungelerten Berufen, DAP, BAC und BAC+2;
- die Einführung einer zusätzlichen Dienstaltersstufe;
- eine Erhöhung der Kleiderprämie und der Prämie bei einem Dienstalter von 20 Jahren;
- die Einführung von 2 neuen Artikeln über unbezahlten Urlaub und Altersteilzeit.

KITA „L’Abeille“

44 Arbeitsplätze betroffen

Nach der für Ende August 2020 geplanten Einstellung der Tätigkeiten der Kindertagesstätte „L’Abeille“ mit 44 Mitarbeitern, die auf der Strecke bleiben, prangern der LCGB, als Gewerkschaftssprecher, und der OGBL die sehr bedauerliche Haltung der Europäischen Investitionsbank (EIB) im Rahmen des Sozialplans an. Die Gewerkschaften haben zusammen mit der Personaldelegation unermüdlich an einem Austausch über eine Lösung zur Sicherung von Arbeitsplätzen gearbeitet, insbesondere durch Anschreiben an die Verantwortlichen bei der EIB, an den Vorsitzenden des Verwaltungsrats und den Ombudsmann der EIB.

Die Gewerkschaften bedauern, dass die EIB in keiner Weise reagiert hat und den Anfragen und Briefen nicht nachgekommen ist. Bis zum heutigen Tag lehnt die EIB jede Form des Sozialdialogs ab. Es nicht nachvollziehbar, warum die EIB während ihrer 25-jährigen Tätigkeit noch nie das Engagement ihrer Mitarbeiter gewürdigt hat und zudem durch ihr Handeln völlige Gleichgültigkeit gegenüber den von der Massenentlassung betroffenen Mitarbeitern demonstriert, und dies unter den ohnehin schon sehr schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen.

Die Gewerkschaften LCGB und OGBL bedauern, dass die Verhandlungen über den Sozialplan infolgedessen sehr angespannt und schwierig bleiben. Die Einstellung der so wichtigen Kinderbetreuung der Kinder von EIB-Mitarbeitern zu akzeptieren, ist eine schwer zu schluckende Pille.

KITA „L’Abeille“

Unterzeichnung Sozialplan

Aufgrund der für Ende August 2020 geplanten Einstellung der Aktivitäten der Kinderkrippe „L’Abeille“ unterzeichneten der LCGB als Gewerkschaftssprecher und der OGBL am 24. Juli 2020 einen Sozialplan für die 44 betroffenen Mitarbeiter.

Nach mehreren Wochen schwieriger Verhandlungen konnten die Gewerkschaften soziale Maßnahmen

wie den Anpassungsvorruhestand und die Hilfe bei Arbeitsplatzsuche durchsetzen.

In den letzten Monaten haben sich die Gewerkschaften zusammen mit der Personaldelegation unermüdlich durch Gewerkschaftsaktionen und durch die Forderung eines Dialogs, insbesondere mit der Europäischen Investitionsbank (EIB), eingesetzt, um eine Lösung zur Arbeitsplatzsicherung zu finden. Trotz all dieser Bemühungen wird die Kindertagesstätte geschlossen, und die Sozialpartner bedauern, dass das Engagement der Beschäftigten in den 25 Jahren ihrer Tätigkeit nicht angemessen gewürdigt wurde.

Der LCGB und der OGBL verurteilen die Schließung der Kinderkrippe und die Umstände, unter denen die Massenentlassung stattfinden wird.

KV SAS - Artikel 9

Monatliche Referenzperioden

MONAT 2021	PRMM
Januar	160
Februar	160
März	184
April	168
Mai	152
Juni	168
Juli	176
August	176
September	176
Oktober	168
November	168
Dezember	184
TOTAL	2040

FHL & SAS

Sitzung des Fachverbands

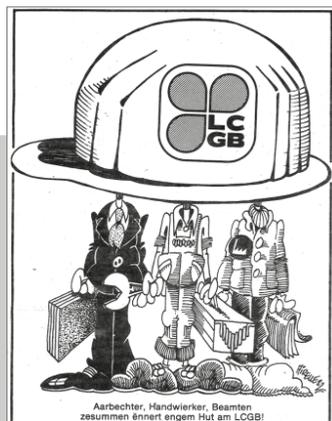
Am 6. Oktober 2020 traf sich der Fachverbandsvorstand LCGB-Gesundheit, Pflege und Sozialpädagogik in der LCGB Zentrale. Die Gewerkschaftssekretärinnen Céline CONTER und Mandy NOESEN informierten bei dieser Gelegenheit über den aktuellen Stand der Verhandlungen zum Branchenkollektivvertrag SAS und FHL. Es fand auch ein Rundtischgespräch statt, um einen Meinungsaustausch über aktuelle Fragen des Sektors zu ermöglichen.



1982

10. Dezember

Ein Cartoon wirbt auf sympathische Weise für den LCGB



Aarbechter, Handwerker, Beamten
zesammen ernert engem Hut am LCGB!

1983

29. April

Der LCGB bereitet die bevorstehenden Sozialwahlen in Farbe und in einem in den 80er Jahren modernen Layout vor



Hospices Civils

Treffen mit der Direktion

Nach zahlreichen Beschwerden von Mitarbeitern über die derzeitigen Arbeitsbedingungen in den Hospices Civils de la Ville de Luxembourg, hatte die Personaldelegation eine Dringlichkeitssitzung mit der Direktion beantragt, die am 8. Oktober 2020 stattfand.

Die Delegation hob hierbei die Hauptanliegen und Probleme der Mitarbeiter hervor, nämlich die Abwesenheiten, der Urlaub während der COVID-19-Krise, die Planung des Urlaubs für das Jahr 2021 sowie die Arbeitsorganisation der Teams und der Arbeitszeiten.

Abwesenheiten & Urlaub

Die Direktion bestand darauf, dass jeder Mitarbeiter nach den 3 mühsamen Monaten des Lockdowns in der Lage sein sollte, sich angemessen auszuruhen, um einerseits eine Anhäufung von Urlaubstagen bis zum Jahresende zu vermeiden, aber vor allem, um Krankheiten aufgrund von Erschöpfung zu vermeiden. Um langfristigen Abwesenheiten entgegenzuwirken, wurde zusätzliches Personal eingestellt. Was kurzfristige Abwesenheiten anbelangt, die den reibungslosen Ablauf der Dienste stören, bot die Direktion an, die betroffenen Mitarbeiter zusammen mit der Personaldelegation zu kontaktieren, um einen Meinungsaustausch über die Gründe für diese wiederkehrenden Abwesenheiten zu ermöglichen.

Planung des Urlaubs für 2021

Die Direktion wird die Planungsanträge mit dem Lohnzettel für November verschicken, und im Januar 2021 finden Planungsgespräche mit den Teams statt. Aus organisatorischen Gründen kann die Geschäftsleitung die in der Urlaubsplanung für 2021 vorgesehenen Urlaubstage aktuell noch nicht definitiv gewähren.

Arbeitsorganisation der Teams und der Arbeitszeiten

Die maximale 10-Nächte-Regelung wird beibehalten, und die Unternehmensleitung hat wiederholt, dass diese Grenze für Vollzeitbeschäftigte gilt, während die Nächte von Teilzeitbeschäftigten anteilig nach der Arbeitszeit berechnet werden. Für die Organisation von PTI's sind die Desiratas so weit wie möglich und unter Beachtung einer gleichmäßigen Verteilung unter den Mitgliedern eines Teams zu gewähren. Schichtwechsel zwischen Kollegen sind weiterhin möglich und müssen dem RUV oder dem Krankenpfleger gemeldet werden. Es wurde auch vereinbart, dass die Personaldelegation eine Liste mit allen internen Absprachen der Mitarbeiter (verantwortlich dafür oder nicht) bezüglich des Jahresurlaubs, der PTI's und der Ruhezeiten erstellt. Anschließend wird die Delegation die Anwendung und Umsetzung dieser mit der Direktion diskutieren.

Um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, teilte die Direktion schließlich mit, dass sie dabei ist, die Aufgaben der verschiedenen Funktionen im Detail zu analysieren und ein Kodierungssystem mit Laptop zu entwickeln, um medizinische Untersuchungen zu erleichtern. Die Personaldelegation wird an der Durchführung dieses Projekts beteiligt sein und die praktische Umsetzung mit den neuen Arbeitsmethoden zur Optimierung der Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter überwachen. Sobald die Vorbereitungen abgeschlossen sind, werden Schulungen für alle Arbeitnehmer organisiert.



Gesundheit und Pflege

12-Stunden-Arbeitstag

Während der Krise konnten systemrelevante Unternehmen eine vorübergehende Verlängerung der täglichen Arbeitszeit auf 12 Stunden (60 Stunden pro Woche) beantragen. Die Regierung hat nun die Wiedereinführung dieser bis zum 31. Dezember 2020 befristeten Ausnahmeregelung für Beschäftigte im Gesundheitssektor beschlossen, d.h. in Krankenhäusern, Labors für medizinische Analysen, im Hilfs- und Pflegesektor und in Betreuungstrukturen für Minderjährige.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass beim Arbeitsminister begründete Anträge eingereicht werden müssen, um eine Genehmigung zur Verlängerung der Arbeitszeit zu erhalten. Der LCGB kritisiert jedoch, dass die Arbeitgeber in ihrem Antrag weder über die Auswirkungen der Maßnahme informieren noch Ausgleichsmaßnahmen für die betroffenen Arbeitnehmer angeben müssen.

In diesem Zusammenhang betont der LCGB noch einmal, dass eine Abweichung von der gesetzlichen Arbeitszeit eine absolute Ausnahme bleiben muss. Die Beschäftigten im Gesundheitssektor sind aufgrund der Pandemie seit Mitte März überlastet und somit umso anfälliger für Fehler und Krankheiten.

Um eine völlige Überlastung des für eine reibungslose Gesundheitsversorgung so wichtigen Personals zu vermeiden, fordert der LCGB eine Entlastung der Mitarbeiter, insbesondere durch die Reduzierung des Verwaltungsaufwands und durch zusätzliches Personal, um die erforderlichen Ruhezeiten zu gewährleisten.

Die CNS bietet bereits Lösungen an, um das Personal entsprechend den Erfordernissen für einen reibungslosen Betrieb der Einrichtungen anzupassen. Der LCGB fordert, die Arbeitszeitverlängerung auf das unbedingt Notwendige zu beschränken und die betroffenen Arbeitnehmer angemessen zu entschädigen.

Wussten Sie schon?

In seiner Septemerausgabe 1983 stellt der Soziale Fortschritt die LCGB-Mannschaft am Zentralsitz der Gewerkschaft vor, die neben dem Nationalpräsidenten und dem Generalsekretär mittlerweile 17 Mitarbeiter umfasst.

Sonntagsarbeit

Die Vergütung

Ein Arbeitnehmer, der Sonntags arbeitet hat Anrecht auf:

- seinen normalen Stundenlohn und
- einen Zuschlag um 70% für jede Arbeitsstunde, oder
- eine Ausgleichsruhezeit und
- einen Zuschlag um 70% für jede Arbeitsstunde.

Vergütung und Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit:

Vergütung der tatsächlich gearbeiteten Stunden	100%
+ Zuschlag von 70% der am Sonntag gearbeiteten Stunden	70%
TOTAL: 170%	

Ausgleichsruhezeit und Lohnzuschlag für Sonntagsarbeit:

1 Ruhetag als Ausgleich	1 Tag
+ Zuschlag von 70% der am Sonntag gearbeiteten Stunden	70%
TOTAL: 1 Tag + 70%	

Der Lohnzuschlag ist steuerfrei.

Die Dauer der Ausgleichsruhezeit beträgt:

- einen vollen Tag, bei > 4 Stunden Sonntagsarbeit;
- einen halben Tag, bei < 4 Stunden Sonntagsarbeit.

Arbeitsunfähigkeit

Was tun im Krankheitsfall?

Um sich vor einer Kündigung zu schützen, muss der aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls arbeitsunfähige Arbeitnehmer:

- Am Tag der Verhinderung den Arbeitgeber darüber persönlich oder über einen Mittelsmann mündlich oder schriftlich in Kenntnis setzen;
- spätestens am 3. Tag seiner Abwesenheit dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorlegen, in dem seine Arbeitsunfähigkeit ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer seiner Arbeitsunfähigkeit bestätigt werden.

Der 3. Tag läuft um Mitternacht ab. Daher kann der Arbeitnehmer sein Arbeitsunfähigkeitsattest auch nach Büroschluss per Fax oder E-Mail übermitteln. Wenn der 3. Tag ein Sonntag oder Feiertag ist, wird die Frist bis zum nächsten Werktag verlängert.

Lohnfortzahlung

Grundsätzlich hat der arbeitsunfähige Arbeitnehmer Anspruch auf die integrale Aufrechterhaltung seines Lohns sowie auf sämtliche im Arbeitsvertrag vorgesehene Vorteile bis zum Ende des Kalendermonats in dem der 77. Tag der Arbeitsunfähigkeit liegt und dies während einer Referenzperiode von 18 aufeinander folgenden Monaten. Ab Ende der Lohnfortzahlungsperiode hat der Arbeitnehmer Anrecht auf Krankengeld seitens der Gesundheitskasse (CNS). Der Anspruch auf Krankengeld ist grundsätzlich auf maximal 78 Wochen innerhalb eines Referenzzeitraums von 104 Wochen begrenzt.

1983

16. September

Das neue LCGB-Logo in Grün und Orange wird erstmalig im Sozialen Fortschritt publiziert

1984

27. Juli

Kandidaten werben im Sozialen Fortschritt aktiv und mit gezielten Forderungen für die Sozialwahlen

SPL/Regie.lu Arbeitsitzung

Die Personaldelegierten von SPL und Regie.lu trafen sich am 1. Juli 2020 mit dem LCGB-Generalsekretär Francis LOMEL und der Gewerkschaftssekretärin Céline CONTER zu einem Meinungsaustausch über die aktuelle Situation des Unternehmens und die gegenwärtigen und künftigen Folgen der Übernahme durch Mediahuis. Die sehr spät erfolgte diesbezügliche Kommunikation der Unternehmensleitung lässt viele Fragen unbeantwortet und einige Zukunftsentscheidungen scheinen besorgniserregend. Sobald dem LCGB und den Delegationen mehr Informationen vorliegen, werden die Mitarbeiter im Detail informiert.



Saint-Paul-Gruppe Ankündigung Sozialplan

Am 17. September 2020 wurden der LCGB und die Personaldelegationen der Imprimerie Saint-Paul und von Regie.lu über die Absicht der Saint-Paul-Gruppe informiert, einen Sozialplan für etwa 80 ihrer 330 Mitarbeiter aufzustellen.

Im aktuellen Kontext der Gesundheitskrise sind die Märkte für traditionelle Druckerzeugnisse und nicht-digitale Publikationen noch schwieriger geworden, so dass sich bei der Saint-Paul-Gruppe nun ein deutlicher Personalüberhang abzeichnet.

Die Verhandlungen werden voraussichtlich am kommenden Montag, den 21. September 2020, beginnen und über einen Zeitraum von maximal 15 Tage gehen. Danach müssen sich die Parteien auf die Elemente des Sozialplans geeinigt haben. Der LCGB verpflichtet sich, alle rechtlichen Mittel zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter heranzuziehen und die Auswirkungen des Stellenabbaus stark zu reduzieren sowie soziale und finanzielle Unterstützungsmaßnahmen auszuhandeln.

Zur Erinnerung: Seit April ist die Saint-Paul-Gruppe Teil von Mediahuis, einem belgisches Medienunternehmen, das in Belgien, den Niederlanden und Irland tätig ist.

Saint-Paul-Gruppe Unterredung Arbeitsminister

Da die Verhandlungen über den Sozialplan der Saint-Paul-Gruppe sich in eine Sackgasse befinden, traf eine Delegation des LCGB am 5. Oktober 2020 mit dem Arbeitsminister Dan KERSCH zusammen, um alle möglichen Maßnahmen zur Sicherung der Existenzen der betroffenen Arbeitnehmer zu analysieren und zu diskutieren.

Obwohl dieses Gespräch, auf Initiative des LCGB mit allen betroffenen Parteien hätte stattfinden sollen, hielt es die Unternehmensleitung nicht einmal für nötig, an einem solchen Austausch teilzunehmen, was die respektlose und verachtungsvolle Haltung der Direktion gegenüber dem Personal weiter unterstreicht.

Da zu diesem Zeitpunkt keine Einigung zwischen den Parteien über die Bedingungen für das freiwillige Ausscheiden, die außergesetzliche Abfindung und die Ausbildungszulage bestand, war das Treffen mit dem Minister für den LCGB unerlässlich, um die Verhandlungen über den Sozialplan voranzubringen.

Für den LCGB ist es von größter Bedeutung, dass am Ende des Sozialplans kein Arbeitnehmer arbeitslos wird. Der LCGB begrüßt daher die Tatsache, dass das Treffen mit dem Arbeitsminister konstruktiv und positiv verlaufen ist, und der Minister vorgeschlagen hat, die Frist für die Verhandlungen zu verlängern, um eine Lösung im Interesse aller Arbeitnehmer zu finden.

Darüber hinaus betonte der Minister seine Bereitschaft, von einem Plan zur Erhaltung der Arbeitsplätze Gebrauch zu machen, und wird sich zu diesem Zweck mit der Direktion von Saint-Paul in Verbindung setzen.

Trotz all dieser Initiativen und der notwendigen Unterstützung seitens des Arbeitsministers bedauert der LCGB nachdrücklich die Tatsache, dass die Direktion von Saint-Paul weiterhin seine verächtliche Haltung gegenüber den Beschäftigten beibehält.

Die Erklärung des Scheiterns der Verhandlungen am gleichen Abend seitens der Unternehmensleitung ist stellvertretend für die Verweigerung jeder Bereitschaft zur Arbeitsplatzzerhaltung oder Existenzabsicherung der betroffenen Mitarbeiter.

Wussten Sie schon?

Anfang der 90er Jahre rücken neben arbeits- und sozialpolitischen Themen auch die Themen Digitalisierung, Umwelt und Rassismus in den Fokus des LCGB.

Saint-Paul-Gruppe Protestkundgebung

Anlässlich einer Protestkundgebung am 8. Oktober 2020 prangerte der LCGB die inakzeptable Haltung der Unternehmensleitung der Saint-Paul-Gruppe während der gesamten Verhandlungsdauer für einen Sozialplan an.

Seit der Ankündigung des Sozialplans für 80 Mitarbeiter der Saint-Paul-Gruppe am 17. September 2020, hat der LCGB die Existenzsicherung des Personals in den Mittelpunkt gestellt, indem er alle rechtlichen Mittel zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter einsetzt, die Auswirkungen des Stellenabbaus deutlich zu reduzieren versucht und akzeptable soziale und finanzielle Unterstützungsmaßnahmen aushandelt.

Der LCGB musste jedoch feststellen, dass die Unternehmensleitung nie gewillt war, Alternativen zu den Massenentlassungen zu berücksichtigen oder gar die legalen Klauseln des Tarifvertrags einzuhalten.



Groupe Saint-Paul Fortsetzung Verhandlungen

Nachdem die Verhandlungen über einen Sozialplan für 80 Beschäftigte der Saint-Paul-Gruppe am 6. Oktober 2020 als gescheitert erklärt wurden, trafen sich die Sozialpartner am 13. Oktober 2020 zum ersten Mal vor der Nationalen Schlichtungsamt (ONC).

Der LCGB bestand auf der Einhaltung der im Kollektivvertrag, der noch bis zum 31. Dezember 2021 in Kraft bleibt, verankerten Beschäftigungsgarantie. Der LCGB unterstrich jedoch erneut seine Bereitschaft, diese im Rahmen des Sozialplans in eine Existenzgarantie für alle betroffenen Arbeitnehmer umzuwandeln. Für den LCGB ist es unerlässlich, Instrumente zu entwickeln, die verhindern, dass Arbeitnehmer am Ende des Sozialplans arbeitslos werden.

Die Direktion ihrerseits begründete den Sozialplan weiterhin mit dem strukturellen Rückgang der Werbeanzeigen und den Auswirkungen der Gesundheitskrise auf den Mediensektor allgemein.

Nach Anhörung beider Parteien forderte der Schlichter die Sozialpartner auf, die außergesetzliche Abfindung auf Basis der Bedingungen des Sozialplans von 2013 auszuhandeln (außergesetzliche

1986

26. Mai
Der Start des LCGB Videotext-Programms - mit Gewerkschaftsinformationen bequem auf dem heimischen Fernseher - und der Aufbruch ins digitale Zeitalter wird von einer neuen Aufmachung des Gewerkschaftsorgans begleitet



1988

12. Februar
Mit dem neuen Jahr publiziert der Soziale Fortschritt konsequent auch Portraitfotos bei allen Mitarbeiterbeiträgen



Entschädigung, Entschädigung in Verbindung mit der familiären Situation, Entschädigung für „Outplacement“, freiwilliges Ausscheiden).

Trotz einer anfänglichen Zusage der Direktion, widerrufen diese sie am nächsten Tag und weigerte sich einen Vorschlag bezüglich der extralegalen Bedingungen zu machen. Die Direktion deklarierte lediglich das Ende jeglicher Transparenz in dieser Angelegenheit.

Anlässlich des Treffens mit der Direktion am 16. Oktober 2020 machte der LCGB einen neuen extralegalen Vorschlag. Der LCGB bedauert jedoch, dass der Gegenvorschlag der Direktion weiterhin unter den Bedingungen des Sozialplans 2013 liegt.

Groupe Saint-Paul Scheitern Schlichtungsverfahren

Entlassungen können angefochten werden

Nachdem am 6. Oktober 2020 Uneinigkeit bei den Verhandlungen über einen Sozialplan für die Saint-Paul Gruppe festgestellt wurde, fanden 3 Treffen der Sozialpartner beim Nationalen Schlichtungsamt (ONC) und zahlreiche Vermittlungstreffen statt. Die Unternehmensleitung hält weiterhin an ihrer Position fest und zeigt keine Bereitschaft, über entsprechend dem langjährigen Engagement der 74 betroffenen Arbeitnehmern angemessene außergesetzliche Maßnahmen zu verhandeln. Darüber hinaus ist sie nicht bereit, Arbeitslosigkeit zu verhindern, indem sie über eine Existenzgarantie verhandelt, entsprechend dem Grundsatz der Beschäftigungsgarantie von Artikel 38. Der LCGB nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, dass der Arbeit-



geber am 27. Oktober 2020 das Scheitern der Verhandlungen und folglich auch das Scheitern zur Erstellung eines Sozialplans veranlasst hat, obwohl das Schlichtungsamt für den 28. Oktober 2020 noch eine letzte Sitzung einberufen hatte.

Das Scheitern bedeutet, dass der Arbeitgeber im gesetzlichen Rahmen individuelle Entlassungen vornehmen kann. Da solche Entlassungen jedoch einen schwerwiegenden Verstoß gegen Artikel 38 des bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Kollektivvertrags darstellen, kann jeder entlassene Arbeitnehmer Berufung beim Arbeitsgericht einlegen. Der LCGB setzt sich für die entlassenen Mitarbeiter ein, indem er ihnen den zur Durchsetzung ihrer Rechte erforderlichen Rechtsbeistand gewährt.

In der Tat hatte der Schlichter die Sozialpartner aufgefordert, außergesetzliche Maßnahmen auf Basis des Sozialplans 2013 zu verhandeln. Der LCGB

unterbreitete mehrere Vorschläge, die den Inhalt des früheren Sozialplans berücksichtigten, wobei bei einem freiwilligen Ausscheiden die gleichen Bedingungen gelten wie für entlassene Arbeitnehmer, mit einer Abfindung entsprechend der familiären Situation und Vergabekriterien für eine außergesetzliche Abfindung. Die Beträge der Abfindungen wurden gemäß dem Kollektivvertrag, Artikel 38, der sich mit der Beschäftigungsgarantie befasst, bewertet und angepasst.

Die Position des Arbeitgebers (Ablehnung des freiwilligen Ausscheidens, Kürzung der außergesetzlichen Abfindung) während den Verhandlungen war für den LCGB nicht tragbar, da diese weit unter den Bedingungen von 2013 lag. Die Verhandlungen haben gezeigt, dass die Unternehmensleitung offensichtlich weder Interesse an ihren Mitarbeitern, noch Sinn für das luxemburgische Sozialmodell hat. Das einzige Ziel scheint, billig davon zu kommen!

Empfehlungen Für Saint-Paul Mitarbeiter

Der LCGB bietet entlassenen Arbeitnehmern Rechtsbeistand bei der Geltendmachung Ihrer Rechte und gibt folgende Empfehlungen:

- Der LCGB betont, dass Entlassungen nur auf Basis von tatsächlichen und triftigen Gründen, die mit der wirtschaftlichen Situation und der Gesundheitskrise in Zusammenhang stehen, erfolgen dürfen.
- Der LCGB empfiehlt, keine Vereinbarungen zu unterzeichnen und keine Ausgleichszahlungen zu akzeptieren, da die Beschäftigungsgarantie der Höhe von 14 Monatsgehältern (November 2020 bis Dezember 2021) entspricht und dies bei einer möglichen Einigung berücksichtigt werden muss.
- Der LCGB erinnert daran, dass jeder Arbeitnehmer das Recht hat, beim Arbeitsgericht Berufung gegen eine Entlassung einzulegen. Der LCGB wird den betroffenen Mitarbeitern (die Mitglieder beim LCGB sind) bei allen administrativen und rechtlichen Schritten begleiten. Der LCGB übernimmt alle Kosten im Zusammenhang mit dem Berufungsverfahren.

Arbeitsunfähigkeit Änderungen nur vom Arzt

Der LCGB erinnert daran, dass Zusätze, Eintragungen, Streichungen oder Änderungen von Daten auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (z.B. Änderung des Krankheitszeitraums) durch eine andere Person als den Arzt verboten sind.

Wenn eine Änderung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendig ist, muss der Arzt:

- diese Änderung mit seinem Stempel gegenzeichnen, oder;
- eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausstellen, die das fehlerhafte Attest annulliert und ersetzt.

liert und ersetzt.

Jede vom Versicherten vorgenommene Änderung der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wird von der CNS als Fälschungsversuch angesehen und führt dazu, dass die Bescheinigung mit schriftlicher Benachrichtigung des Arbeitgebers für ungültig erklärt wird.

Die Folgen der Nichtigkeit des Attests sind für den Versicherten gravierend:

- der Versicherte erhält für die Dauer der Krankheit weder Krankengeld von der CNS noch eine Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber;
- die CNS kann dem Versicherten eine Geldstrafe auferlegen oder eine Beschwerde gegen diesen einreichen;
- der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer wegen schweren Fehlverhaltens entlassen, wenn dieser mehr als 3 Tage ohne gültige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krankgemeldet ist.

Kündigung & Fristen Wichtige Punkte

Wenn Sie vor dem 15. eines Monats kündigen, beginnt die Kündigungsfrist am 15. Wenn Sie nach dem 15. eines Monats kündigen, beginnt die Kündigungsfrist erst am 1. des Folgemonats.

Die Kündigungsfrist hängt von Ihrer Betriebszugehörigkeit ab:

Betriebszugehörigkeit	Kündigungsfrist
< 5 Jahre	1 Monat
5 - 10 Jahre	2 Monate
≥ 10 Jahre	3 Monate

Die Kündigungsfrist kann nicht ausgesetzt oder unterbrochen werden. Das Enddatum der Kündigungsfrist kann somit auch nicht aufgrund von Krankheit oder Unfall verschoben werden. Diese Regel gilt auch, wenn der Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist Urlaub nimmt.

Achtung: Der Arbeitnehmer, der ohne Einhaltung der Kündigungsfrist seinen Arbeitsvertrag gekündigt hat, muss dem Arbeitgeber eine Ausgleichsentschädigung zahlen, die dem Gehalt entspricht, das für den nicht eingehaltenen Teil der Kündigungsfrist geschuldet wird.

Der Kündigung muss immer schriftlich mit Empfangsbestätigung erfolgen. Der Arbeitgeber kann Sie bis zum Ende der Kündigungsfrist freistellen. Sie erhalten dann weiterhin Ihr volles Gehalt.

Wenn Sie während der Kündigungsfrist eine neue Tätigkeit aufnehmen, zahlt der ehemalige Arbeitgeber nur die Differenz zwischen dem alten und dem neuen Gehalt.

Sie können auch selbst eine Freistellung beantragen. Wenn der Arbeitgeber dies akzeptiert, gilt Ihre Kündigung als einvernehmliche Vertragsauflösung. Sie haben dann keinen Anspruch mehr auf Gehalt oder Arbeitslosengeld.

1992

24. Januar

Der französische Titel „Progrès Social“ wird Bestandteil des Covers, um der Mitgliederentwicklung bei den Grenzgängern gerecht zu werden



1992

6. April

Der Soziale Fortschritt macht auf den Gewerkschaftskampf gegen die Reform der Krankenkassen und für die Gesundheit der Arbeitnehmer in Luxemburg aufmerksam



Telearbeit Stellungnahme des WSR

Die im WSR (Wirtschafts- und Sozialrat) vertretenen Sozialpartner erachten das aktuelle, durch eine großherzogliche Verordnung als allgemeinverbindlich geltende Abkommen über Telearbeit von 2016 als geeignetes Instrument zur Regelung der Telearbeit. Der WSR schlägt daher vor, dieses zu überarbeiten, weniger schwerfällig zu gestalten und den aktuellen Rahmenbedingungen und Herausforderungen der Digitalisierung anzupassen. Dieser Artikel fasst die wichtigsten vom WSR einstimmig vorgeschlagenen Änderungen zusammen.

1. Präzisere Definition der Telearbeit

Telearbeit ist eine Form der Arbeitsorganisation, bei der in der Regel Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) eingesetzt werden, um die Arbeit außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers zu verrichten. Die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien ist Teil der üblichen Praxis der Telearbeit, aber keine absolute Voraussetzung. Nicht in den Geltungsbereich der Vereinbarung über Telearbeit fallen:

- ins Ausland entsandte Mitarbeiter;
- der Transportsektor im weitesten Sinne (Verwaltung ausgeschlossen);
- Handelsvertreter;
- Co-Working Spaces, wenn die Arbeit in einem Satellitenbüro des Unternehmens verrichtet wird;
- Smart-Working, im Sinne von gelegentlichen Einsätzen per Smartphone oder Laptop außerhalb des üblichen Arbeits- oder Telearbeitsplatzes;
- alle Leistungen, die außerhalb des Unternehmens beim Kunden erbracht werden.

2. 2 Formen der Telearbeit

Gelegentliche Telearbeit:

- zur Bewältigung unvorhergesehener Ereignisse;
- wenn die Telearbeit durchschnittlich weniger als 10% der normalen Jahresarbeitszeit des Arbeitnehmers ausmacht.

Regelmäßige Telearbeit:

- jede Telearbeitsituation, bei der es sich nicht um gelegentliche Telearbeit handelt.

Es gibt keine Obergrenze, so dass 100% Telearbeit theoretisch möglich ist.

3. Telearbeit nur auf freiwilliger Basis

Das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit wird durch eine bilaterale Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgehalten. Diese Vereinbarung gilt sowohl für den Wechsel zur Telearbeit als auch für die Rückkehr zur klassischen Arbeitsweise. Die Weigerung eines Arbeitnehmers, auf Anweisung seines Arbeitgebers Telearbeit zu leisten, ist daher kein Kündigungsgrund, und der Arbeitgeber kann Telearbeit nicht durch eine Änderung des Arbeitsvertrags zu erzwingen.

4. Schriftlicher Nachweis notwendig

Die freiwillige Vereinbarung zwischen den Parteien bedarf eines schriftlichen Nachweises. Die Schriftform des Nachweises ist weniger formell geregelt. Sie erfolgt bei regelmäßiger Telearbeit entweder auf kollektivvertraglicher Ebene oder im Arbeitsvertrag bzw. bei gele-

gentlicher Telearbeit durch eine schriftliche Bestätigung (E-Mail, SMS usw.).

Bei regelmäßiger Telearbeit müssen die folgenden Elemente schriftlich festgelegt werden:

- Telearbeitsort oder Modalitäten zur Bestimmung dieses Ortes;
- Stunden oder Tage, während derer der Arbeitnehmer Telearbeit leistet und für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, oder die Modalitäten zur Festlegung dieser Zeiträume;
- die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer von der Telearbeit zurücktreten kann;
- Regelungen für eventuelle Kompensationen von Sachleistungen, die nicht an die Anwesenheit im Unternehmen gebunden sind;
- Pauschalbetrag für die Kommunikationskosten am Telearbeitsplatz.

Individuelle Vereinbarungen sind im Falle von kollektiven Verträgen (d.h. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Vereinbarungen mit der Delegation) nicht unbedingt erforderlich. Auf individueller Ebene bedarf es dann keiner Änderung des Arbeitsvertrags.



5. Arbeitsorganisation

Die Arbeitszeitorganisation bei Telearbeit folgt den im Unternehmen geltenden Regeln. Das Abkommen enthält jedoch zwei spezifische Bestimmungen:

- Überstunden: Unter Berücksichtigung des Ausnahmecharakters von Überstunden sind die diesbezüglichen Bedingungen zwischen den Parteien zu vereinbaren, müssen aber so weit wie möglich an die internen Verfahren angeglichen werden;
- Recht auf digitales Abschalten: Besteht ein solches Recht auf Branchen- oder Unternehmensebene, gilt dies auch für Telearbeitnehmer.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Maßnahmen gegen soziale Isolation von Telearbeitnehmern zu ergreifen (regelmäßige Treffen mit Mitarbeitern und Zugang zu Unternehmensinformationen).

6. Privatsphäre von Arbeitnehmern in Telearbeit

Aus Respekt vor der Privatsphäre des Arbeitnehmers gibt es für den Arbeitgeber, den Sicherheitsdelegierten oder die Gesundheits- und Sicherheitsbehörden kein Kontrollbesuchsrecht mehr. Darüber hinaus enthält die Vereinbarung keine spezifischen Bestimmungen mehr über die Einrichtung eines Überwachungssystems für Telearbeit.

7. Technische Ausrüstung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Telearbeitnehmer die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Die genaue Definition dieser Ausrüstung wird von Fall zu Fall im Unternehmen mit folgenden Unterscheidungen vorgenommen:

- regelmäßige Telearbeit: Pflicht des Arbeitgebers die technische Ausrüstung bereitzustellen und die direkt mit der Kommunikation ;
- verbundenen Kosten zu übernehmen (möglicherweise in Form einer Monatspauschale);
- gelegentliche Telearbeit: Einzelfalllösung (z.B. Laptops, die in allen Räumlichkeiten eingesetzt werden können), aber keine Verpflichtung auf Arbeitgeberseite.

Der Mitarbeiter ist für die ihm anvertrauten Geräte verantwortlich und muss bei Ausfall oder Fehlfunktion das Unternehmen benachrichtigen. Der Telearbeitnehmer hat Anrecht auf angemessene technische Unterstützung.

8. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Das neue Abkommen behält die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in Telearbeit über den Arbeitsschutz im Unternehmen informieren und der Arbeitnehmer muss diesen korrekt anwenden. Der Arbeitnehmer in Telearbeit hat das Recht, einen Kontrollbesuch beim Arbeitsschutz des Unternehmens oder beim Sicherheits- und Gesundheitsdelegierten zu beantragen.

Was die Unfallversicherung anbelangt, so ist eine Deckung mit den durch die AAA bzw. in der Rechtsprechung vorgesehenen Grenzen und Ausschlüssen unverzichtbar.

9. Rolle der Personaldelegation

Die Vereinbarung sieht eine regelmäßige Information der Personaldelegation über die Anzahl der Telearbeitnehmer und deren Entwicklung innerhalb des Unternehmens vor. Die genauen Modalitäten werden unternehmensintern festgelegt.

Spezifische Telearbeitsregelungen entsprechend der Situation des Unternehmens oder der Branche können festgelegt werden:

- durch eine kollektive oder untergeordnete Vereinbarung;
- unter Beachtung der Zuständigkeiten der Personaldelegation.

Die Einführung und Änderung einer spezifischen Regelung kann umgesetzt werden:

- in Unternehmen mit weniger als 150 Beschäftigten: nach Unterrichtung und Anhörung der Personaldelegation;
- in Unternehmen mit mindestens 150 Beschäftigten: im gegenseitigen Einverständnis der Direktion mit der Personaldelegation.

10. Datenschutz

Der Datenschutz muss mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) konform sein. Darüber hinaus besteht die Arbeitgeberpflicht, den Telearbeitnehmer hinsichtlich Datenschutzfragen zu informieren und gegebenenfalls zu schulen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Unternehmenspolitik zu respektieren (z.B. Nutzungseinschränkungen bei technischen Geräten).

11. Gleichbehandlung

Die Vereinbarung hält an dem Grundsatz fest, dass Arbeitnehmer in Telearbeit dieselben Rechte und Pflichten gemäß Gesetzgebung und kollektiven Verträgen haben, wie die im Unternehmen tätigen Mitarbeiter. Dies gilt auch für:

- den Zugang zu Aus- und Weiterbildungen (Möglichkeit einer fachgerechten Weiterbildung des Telearbeitnehmers auf Anfrage);

1993

5. November

Der LCGB setzt seine punktuelle Modernisierung des Gewerkschaftsorgans fort



1997

21. Februar

Der LCGB bietet seinen Mitgliedern nun auch Rabatte bei Partnerprodukten an und entwickelt seine Dienstleistungen. Fotos und Anzeigen sind durchgehend farbig



- die Karriereentwicklungsmöglichkeiten;
- die Beurteilungskriterien;
- die kollektiven Rechte (Kommunikation mit den Delegierten, Teilnahme und Wahlberechtigung bei Sozialwahlen usw.).

Darüber hinaus erhält der Telearbeitnehmer auf die gleiche Weise und im gleichen Umfang wie die anderen Unternehmensbeschäftigten aktuelle Informationen, die der Arbeitgeber oder die Personaldelegation innerhalb des Unternehmens verbreitet.

Eine unterschiedliche Behandlung von Telearbeitnehmern kann objektiv gerechtfertigt sein, darf jedoch den Grundsatz der Nichtdiskriminierung nicht beeinträchtigen. Ein möglicher Verlust einer Leistung muss für den Telearbeitszeitraum kompensiert werden. Dieses Kompensationsrecht gilt nicht für Sachleistungen, die an die Anwesenheit auf dem Betriebsgelände gebunden sind (z.B. Bereitstellung eines Parkplatzes, Zugang zur Kantine usw.).

12. Besondere Situation der Grenzgänger in Telearbeit Besteuerung

Abgesehen von den Ausnahmen aufgrund der Gesundheitskrise COVID-19 sehen die bilateralen Steuerabkommen zwischen Luxemburg und seinen 3 Nachbarländern folgende Schwellenwerte für die Besteuerung von Grenzgängern vor:

- Deutschland: maximal 19 Tage/Jahr;
- Belgien: maximal 24 Tage/Jahr;
- Frankreich: maximal 29 Tage/Jahr.

Werden diese Schwellenwerte nicht überschritten, ist das Gehalt des Grenzgängers zu 100% in Luxemburg steuerpflichtig. Werden die Schwellenwerte überschritten, ist das Gehalt für die insgesamt außerhalb von Luxemburg gearbeiteten Tage generell im Wohnsitzland des Arbeitnehmers zu versteuern.

Der LCGB fordert daher die Harmonisierung der drei Schwellenwerte, vorzugsweise durch Anpassung dieser an die für die Sozialversicherung geltenden Grenzen (55 Tage pro Jahr). Der LCGB empfiehlt auch eine Klausel über höhere Gewalt in zukünftige Steuerabkommen.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherungszugehörigkeit wird durch die EU-Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit geregelt. Grundsätzlich gilt, dass ein Arbeitnehmer nur in einem Staat sozialversichert sein kann, nämlich in dem Staat, in dem er seine berufliche Tätigkeit ausübt. Grenzgänger in Luxemburg sind der luxemburgischen Sozialversicherung angeschlossen, sofern sie nur einen Arbeitgeber haben und sie mind. 25% ihrer Arbeitszeit (oder mind. 25% ihres Gehalts) in Luxemburg arbeiten:

25% = durchschnittlich 1,25 Tage/Woche über 12 Monate, d.h. weniger als 56 Tage/Jahr

Da die COVID-19 Ausnahmeregelung, wonach im Ausland geleistete Arbeitstage nicht berücksichtigt werden, im Gegensatz zu den Steuerabkommen nie veröffentlicht wurde, fordert der LCGB alle bi- oder multilateralen Abkommen über Telearbeit zu veröffentlichen, um Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu gewährleisten.

Gemäß Artikel 16 der oben genannten EU-Verordnung befürwortet der LCGB die Angleichung der für die drei Nachbarländer Luxemburgs geltenden Schwellenwerte für die Sozialversicherung nach oben, um die Prüfung und Meldepflichten zu vereinfachen. Tatsächlich kann es in ein und demselben luxemburgischen Unternehmen vier verschiedene Regelungen geben, je nachdem, ob der Arbeitnehmer in Luxemburg, Frankreich, Belgien oder Deutschland ansässig ist.

Europäischer Gewerkschaftsbund

Europäischer Gewerkschaftsbund

Am 9. Juni 2020 traf sich die Exekutive des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) per Videokonferenz, eine Premiere in der Geschichte der Organisation.

Nach dieser tiefgreifenden Gesundheitskrise steht Europa vor der schlimmsten Wirtschaftskrise seit den 1930er Jahren. Mehr als 10 Millionen Arbeitnehmer wurden entlassen, mehr als 40 Millionen Arbeitnehmer befinden sich in Kurzarbeit, und oft haben Arbeitnehmer in prekären oder atypischen Arbeitsverhältnissen keinen Zugang zu einem Sozialversicherungssystem.

Die Gewerkschaften zogen Bilanz der jüngsten Ereignisse in ihren jeweiligen Ländern. In dieser schwierigen Situation versuchten die EGB-Mitglieder so eng wie möglich zusammenzuarbeiten und sich über verschiedene Themen und bewährte Praktiken auszutauschen. Sie brachten ihre Solidarität mit allen Beschäftigten zum Ausdruck und betonten, dass die verheerenden Auswirkungen von COVID-19 auf das Gesundheitswesen und die öffentlichen Systeme beweisen, dass die nach der Finanzkrise 2008 ergriffenen Sparmaßnahmen ein Fehler waren und es nicht gelungen ist, ein geeintes Europa aufzubauen.

Der Neustart Europas muss auf einer nachhaltigen und integrativen Vision beruhen und darf nicht zum alten Trott zurückkehren. Der EGB und seine Mitglieder fordern eine ehrgeizige Strategie zum Aufbau eines sozial gerechten Europas mit hochwertigen Arbeitsplätzen, einem universellen sozialen Schutz und einer Neubewertung der Löhne. Nach einem Jahrzehnt der Sparmaßnahmen, die kommerziellen Interessen Vorrang einräumten und Ungleichheiten verschärften, muss dieser Neustart im Geiste der Gemeinschaft und Solidarität erfolgen.

Die EU-Kommission hat ein Konjunkturprogramm für Europa vorgelegt, das einige gute Initiativen und ein umfassendes Finanzpaket, das SURE-Programm, umfasst. Die EU-Mitgliedstaaten müssen nun diese Maßnahmen so schnell wie möglich verabschieden, damit die Hilfe die Menschen erreicht, die sie am meisten brauchen: die Arbeitnehmer. Die finanziellen Mittel dürfen nicht aufgrund bürokratischer und politischer Hindernisse blockiert werden.

Aus diesem Grund fordern die europäischen Gewerkschaften den EU-Rat und die nationalen Regierungen auf, das Maßnahmenpaket bei der nächsten Ratssitzung am 19. Juni 2020 zu verabschieden. Die Länder müssen ihre Differenzen beiseitelegen, Verantwortung übernehmen und die Initiativen so schnell wie möglich umsetzen. Die Sozialpartner müssen auf allen Ebenen an der Umsetzung beteiligt werden.

Die EGB-Mitgliedsgewerkschaften begrüßen insbesondere das überarbeitete Arbeitsprogramm der EU-Kommission, das nicht nur menschenwürdige Löhne in Europa gewährleistet, sondern auch eine Richtlinie über Lohn-Transparenz zwischen den Geschlechtern enthält. Das stärkste Instrument, um Konvergenz in Europa zu erreichen, sind jedoch nach wie vor Tarif-

verhandlungen. Um den sozialen Aspekt wieder in den Mittelpunkt der europäischen und nationalen Initiativen zu rücken, fordern die Gewerkschaften die Stärkung ihrer Rechte.

Wussten Sie schon?

Seit Mai 1998 ist der LCGB im World Wide Web vertreten und per E-Mail zu erreichen.

Europäischer Neustart 42 Millionen Arbeitsplätze

Mehr als 42 Millionen Arbeitsplätze stehen bei den Gesprächen des EU-Rates über das EU-Konjunkturprogramm auf dem Spiel. 42 Millionen ist die Zahl der während der Coronavirus-Krise zeitweise arbeitslos gewordenen Arbeitnehmer, so eine Studie des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (European Trade Union Institute - ETUI).

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) erklärte, dass es in der Verantwortung der politischen Führer liegt, so viele Arbeitsplätze wie möglich zu retten, indem sie das von der EU-Kommission vorgeschlagene Konjunkturprogramm in Höhe von 750 Milliarden Euro annehmen. Diese Erklärung erfolgte nach einem Anstieg von 400.000 neuen Arbeitslosen in nur einem Monat, wobei der Norden und Westen Europas besonders (Schweden +0,7%, Niederlande +0,5%), aber auch der Osten und der Süden betroffen sind. Neben der Rettung von Arbeitsplätzen zeigen die Zahlen der Kommission, dass zusätzliche Investitionen sicherstellen, dass die Reallöhne im nächsten Jahrzehnt auf einem hohen Niveau gehalten werden können.

In seinem Appell an die europäischen Staats- und Regierungschefs erklärte EGB-Generalsekretär Luca VISENTINI: „Dieser Plan hat das Potenzial, das Vertrauen in Europa, das viele Bürger verloren haben, endgültig wiederherzustellen, indem er das Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer Zeit der größten Not wirklich verändert. Aber es ist sinnlos, diesen Plan zu unterstützen, wenn er nur auf dem Papier existiert. Die Unterstützung muss Arbeitnehmer und Unternehmen rechtzeitig erreichen, um wirklich etwas zu bewirken. Die Arbeitnehmer werden es ihren nationalen Regierungen nicht danken, wenn endlose Diskussionen diesen Plan verhindern. Es liegt in ihrer Verantwortung, das Richtige zu tun und eine weitere wirtschaftliche und soziale Krise zu vermeiden, die zu einer politischen Krise für die Europäische Union werden könnte. Das Konjunkturprogramm ist der einzige Weg, um sicherzustellen, dass Europa fairer, grüner und geeinter aus dieser Krise hervorgeht.“

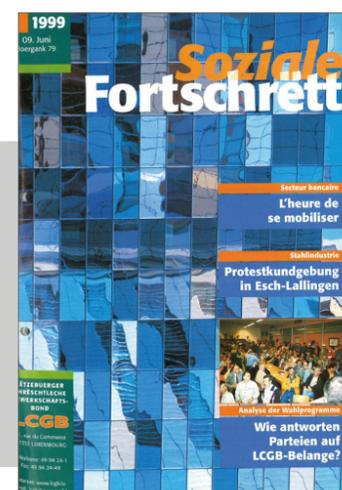
1998

Im Rahmen des 77. Jubiläums des LCGB erhält der Soziale Fortschritt, der im Laufe der Jahrzehnte öfters sein Erscheinungsbild geändert hat, eine erneute Verjüngung, bei der die Farbe Grün überwiegt



1999

9. September
Von einer Zeitung zu einer Zeitschrift: Der Soziale Fortschritt erscheint fortan durchweg farbig und im handlichen A4 Format



Studienbeihilfen Beträge für 2020/2021

Basisstipendium: 1.050 € / Semester

Wird allen Studienberechtigten gewährt.

Mobilitätsstipendium: 1.286 € / Semester

Wird Studierenden gewährt, die für ein Hochschulstudium außerhalb ihres Wohnsitzlandes immatrikuliert sind und Mietkosten für eine Unterkunft nachweisen können.

Sozialstipendium

Einkommen	Pro Semester
< 1 x SML	1.995 €
1-1,5 x SML	1.681 €
1,5-2 x SML	1.391 €
2-2,5 x SML	1.128 €
2,5-3 x SML	866 €
3-3,5 x SML	603 €
3,5-4,5 x SML	288 €

Familienstipendium: 262 € / Semester

Wird gewährt, wenn gleichzeitig ein oder mehrere Kinder des Haushalts eine finanzielle Beihilfe beziehen. Das Familienstipendium wird im Sommersemester ausgezahlt (524 € pro Jahr).

Studentendarlehen: 3.250 € / Semester

Es handelt sich um ein Darlehen mit einem staatlich garantierten Zinssatz von 2%. Die Zinsen sind jährlich zum 30. Juni und zum 31. Dezember zahlbar. Tilgungsbeginn ist spätestens 2 Jahre nach Studienabschluss. Der maximale Tilgungszeitraum liegt bei 10 Jahren.

Immatrikulationsgebühren

Immatrikulationsgebühren bis max. 3.700 € und nach Abzug von 100 € (administrativer Aufwand) werden erstattet. 50% werden als Stipendium und 50% als Darlehen gewährt.

Erhöhung bei schwieriger und außergewöhnlicher Lage

Studierende, die sich in einer ernsten und außergewöhnlichen Lage befinden, können eine Erhöhung von 1.000 € erhalten, in Höhe von 50% auf das Basisstipendium und 50% auf das Darlehen.

ständigen und Rentner) oder Angehöriger eines Arbeitnehmers in Luxemburg wohnen oder;

- ein Daueraufenthaltsrecht besitzen oder;
- in Luxemburg als politischer Flüchtling anerkannt sein oder;
- Drittstaatsangehöriger oder staatenlos sein und:

- seit mindestens 5 Jahren in Luxemburg leben (oder vor dem 1. Antrag das Daueraufenthaltsrecht erworben haben) und;
- im Besitz eines luxemburgischen oder, diesem gleichgestellten, Abschlusszeugnisses des Sekundarunterrichts sein.

Ein nicht in Luxemburg Ansässiger muss:

- Arbeitnehmer (einschließlich Selbstständige) und luxemburgischer Staatsbürger, Staatsbürger eines EU- oder EWR-Mitgliedstaats oder der Schweiz sein und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt sein oder eine Tätigkeit in Luxemburg ausüben, oder;
- in Luxemburg eine Waisenrente beziehen und luxemburgischer Staatsbürger, Staatsbürger eines EU oder EWR-Mitgliedstaats oder der Schweiz sein oder;



- Kind eines Arbeitnehmers sein, der luxemburgischer Staatsbürger, Staatsbürger eines EU- oder EWR-Mitgliedstaats oder der Schweiz ist, zum Unterhalt des Studierenden beiträgt und zum Zeitpunkt der Beantragung der Studienbeihilfe in Luxemburg angestellt ist oder eine Tätigkeit in Luxemburg ausübt und:

- vor der Antragstellung für einen Zeitraum von insgesamt mind. 5 Jahren über einen Bezugszeitraum von 10 Jahren in Luxemburg sozialversichert war oder;
- vor der Antragstellung für einen Zeitraum von insgesamt mind. 10 Jahren in Luxemburg sozialversichert war oder;
- der Studierende für einen Zeitraum von

insgesamt mind. 5 Studienjahren eingeschrieben war:

- an einer öffentlichen oder privaten Einrichtung in Luxemburg, die Grundschul-, Sekundarunterricht oder eine berufliche Erstausbildung anbietet, oder;
- am Deutsch-Luxemburgischen Schengen-Lyzeum Perl oder;
- in einem von der Universität Luxemburg angebotenen Bachelor-, Master- oder Doktor-Studiengang oder für das Fachdiplom in Medizin oder;
- in einem anerkannten Studiengang zum Erwerb des höheren Fachdiploms (Brevet de technicien supérieur - BTS) oder;
- in einem anerkannten Studiengang, der von einer ausländischen Hochschule mit Sitz in Luxemburg angeboten wird, oder;
- der Studierende sich zum Zeitpunkt der Antragstellung für einen Zeitraum von insgesamt mind. 5 Jahren rechtmäßig in Luxemburg aufgehalten hat.

Vorgehensweise Was muss ich machen?

Antragstellung

Studierende können ihren Beihilfeantrag auf elektronischem Weg über MyGuichet.lu oder in Papierform stellen.

Für nicht-ansässige Studenten ist die Studienbeihilfe eine Substitutionshilfe. Bevor sie ihren Antrag in Luxemburg stellen, müssen sie bereits alle erforderlichen Schritte in ihrem Wohnsitzland unternommen haben, um dort eine Studienbeihilfe zu bekommen.

Die offizielle (positive oder negative) Antwort des Wohnsitzlandes für das laufende Studienjahr muss dem Antrag in Luxemburg beigelegt oder nachgereicht werden. Ohne diese Antwort des Wohnsitzlandes kann die Studienbeihilfe nicht bewilligt werden.

Fristen

Die Studienbeihilfe muss jedes Semester neu beantragt werden, auch wenn die Hochschuleinschreibung für das ganze Jahr erfolgt ist. Die Fristen sind:

- Wintersemester: zwischen 01.08. und 30.11.
- Sommersemester: zwischen 01.01. und 30.04.

Diese Fristen sind zwingend einzuhalten.

Dauer der Bewilligung

Studenten im 1. Studienzyklus (Bachelor) haben Anspruch auf Studienbeihilfen und Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs plus 2 weitere Semester.

Studenten im 2. Studienzyklus (Master) haben Anspruch auf Studienbeihilfen und Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs plus 2 weitere Semester, sofern sie den 1. Zyklus (Bachelor) innerhalb der Regelstudienzeit abgeschlossen haben. Hat der Student jedoch den 1. Zyklus z.B. um 1 Semester überschritten, so wird die Beihilfe nur für ein Extraseмester im 2. Studienzyklus gewährt.

Studierende, die in einer Forschungsausbildung (Doktorat) eingeschrieben sind, können Studienbei-

Studienbeihilfen Voraussetzungen

Ein in Luxemburg Ansässiger muss:

- luxemburgischer Staatsbürger oder Angehöriger eines luxemburgischen Staatsbürgers sein oder;
- Bürger eines anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz sein und:
 - als Arbeitnehmer (einschließlich Selbst-

2000-2020

In den 2000er Jahren hat sich der Soziale Fortschritt als Organ gefestigt und dient als Hauptinformationsquelle für die Mitglieder über die gewerkschaftliche Arbeit. Im Laufe der Zeit passt sich das Layout dem Zeitgeist an



hilfen und Darlehen für max. 8 Semester erhalten.

Studierende, die in einem einstufigen Studiengang eingeschrieben sind, können Studienbeihilfen und Darlehen für die jeweilige Regelstudienzeit plus eine Einheit erhalten.

Gut zu wissen

Möchte ein Student, der alle Studienbeihilfen ausgeschöpft hat, seinen nicht abgeschlossenen Studienzyklus abschließen, kann er die gesamte Beihilfe in Form eines Darlehens für max. 2 zusätzliche Semester beziehen.

Bedingungen für eine Verlängerung

Der Studierende muss im letzten Jahr des Zyklus immatrikuliert sein, den er abschließen will. Studierende im 1. Studienzyklus müssen zudem ein Nachweis über die Studienfortschritte erbringen, die nach dem 2. Studienjahr geprüft wird:

- in den ersten 2 Jahren des Studiengangs, in dem er eingeschrieben ist, mindestens 60 ECTS erworben haben oder;
- spätestens am Ende seines 2. Studienjahres mindestens 30 ECTS erworben haben, falls der Student spätestens nach dem 1. Studienjahr den Studiengang gewechselt hat oder;
- zum 2. Studienjahr eines Zyklus zugelassen worden sein, wenn der Studiengang keine ECTS vorsieht, sondern durch die Studienzeit festgelegt wird.

Ablehnung der Studienbeihilfen

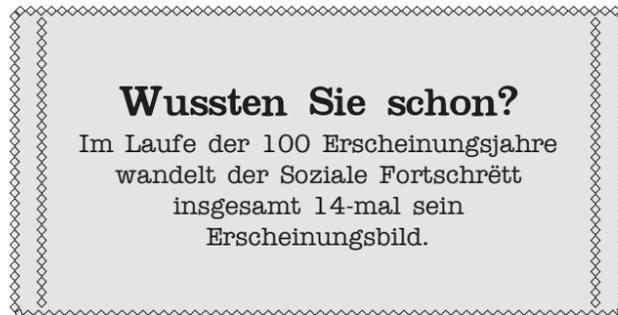
Ist der Studierende in seinem 3. Studienjahr im 1. Jahr eines Studiengangs eingeschrieben, wird ihm die finanzielle Beihilfe nicht bewilligt, unabhängig von den erzielten Ergebnissen.

zyklus abschließen, kann er die gesamte Beihilfe in Form eines Darlehens für max. 1 zusätzliches Semester beziehen.

Bedingungen für eine Verlängerung aufgrund von COVID-19

Ein Studierender im 1. Studienzyklus, der während des Studienjahres 2019/2020 in einem förderfähigen Hochschulstudium eingeschrieben war und den Studiengang nach dem Studienjahr 2019/2020 nicht gewechselt hat, muss eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen, um die Studienbeihilfe für ein 4. Studienjahr zu erhalten:

- in den ersten 3 Studienjahren in demselben Studiengang mindestens 60 ECTS erworben haben;
- spätestens am Ende des 3. Studienjahres mindestens 30 ECTS erworben haben, sofern der Studierende nach der 1. Einschreibung den Studiengang gewechselt hat;
- im 2. Jahr eines Studiengangs eingeschrieben sein, der keine ECTS vorsieht, sondern durch die Studienzeit festgelegt wird.



Wussten Sie schon?

Im Laufe der 100 Erscheinungsjahre wandelt der Soziale Fortschritt insgesamt 14-mal sein Erscheinungsbild.

Praktika

Praktische Einzelheiten

Allgemeines

Praktika müssen informativ, orientierend und berufsbildend sein, und der Schüler/Student darf nicht mit Aufgaben betraut werden, die die normale Leistung eines Arbeitnehmers erfordern. Zudem dürfen sie weder feste Arbeitsplätze noch einen zeitweise abwesenden Arbeitnehmer ersetzen.

Der Unternehmensleiter ist für den Praktikanten verantwortlich. Er muss ein Praktikumsregister führen, das für die Personaldelegation sowie die Gewerbeaufsicht zugänglich ist.

Jedem Praktikanten wird ein Tutor zugeteilt, der die Aufgabe hat, ihn bestmöglich ins Unternehmen einzuführen, seine Fortschritte zu verfolgen, seine Fragen zu beantworten, ihm mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und am Ende des Praktikums eine Beurteilung zu geben. Bei Praktika mit einer Dauer von mindestens 4 Wochen ist eine kritische und ausführliche Beurteilung abzugeben.

Die Anzahl der Praktika in einem Unternehmen darf nicht höher sein als 10 % des Personalbestands. In Unternehmen mit < 10 Arbeitnehmern ist die Höchstzahl auf ein Praktikum festgelegt. Diese Beschränkungen gelten nicht zwischen dem 1. Juli und dem 30. September einschließlich. Praktika unterliegen der allgemeinen Unfallversicherung, sofern sie nicht anderweitig abgedeckt sind.

Von einer Bildungseinrichtung in Luxemburg oder im Ausland vorgesehenes Praktikum

Praktika, die laut dem Lehrplan der Bildungseinrichtung in Luxemburg oder im Ausland Bestand-



teil der Ausbildung sind, außer Praktika, die im Rahmen der Berufsausbildung und der schulischen oder beruflichen Orientierung („Schnuppertage“) absolviert werden, bzw. spezifisch gesetzlich geregelte Formationen (z.B. Referendariat), die direkt zur Ausübung eines Berufs berechtigen.

Die Praktikumsdauer wird durch das Ausbildungsprogramm der Einrichtung festgelegt.

Bei einer Dauer von weniger als 4 Wochen ist eine Vergütung des Praktikums nicht vorgeschrieben. Für eine Dauer von mehr als 4 Wochen beläuft sich die Vergütung auf 30% des unqualifizierten SML (642,60 €).

Die Bildungseinrichtung kann jedoch eine Praktikumsvergütung ausdrücklich verbieten und die Praktikumsanerkennung von der Einhaltung dieses Verbots abhängig machen.

Im Falle eines Teilzeit-Praktikums wird die maximale Dauer des Praktikums in Stunden und die Vergütung dementsprechend anteilig berechnet.

Praktikum im Hinblick auf den Erwerb von Berufserfahrung

Diese Praktika im Unternehmen ermöglichen den Schülern und Studierenden, sich während ihrer Schulzeit oder ihres Studiums auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden und so erste Berufserfahrung zu sammeln. Sie sind für Schüler oder Studenten gedacht, die:

- an einer Bildungseinrichtung in Luxemburg oder im Ausland angemeldet sind;
- ordnungsgemäß den Unterricht besuchen.

Für diese Praktika kommen auch infrage:

- Personen mit einem luxemburgischen Abiturzeugnis oder gleichwertigem Abschluss;
- Personen, die ihren ersten Hochschul- oder Universitätszyklus abgeschlossen haben.

Ein solches Praktikum darf während eines Bezugszeitraums von 24 Monaten nicht länger als 6 Monate auf der gleichen Praktikumsstelle dauern und muss während der 12 Monate nach dem Ende der letzten Schulanmeldung erfolgen.

Bei einer Dauer von weniger als 4 Wochen ist eine Vergütung des Praktikums nicht vorgeschrieben.

Für eine Praktikumsdauer zwischen 4 und <12 Wochen beträgt die Vergütung 40% des unqualifizierten SML (856,80 €) und zwischen >12 und 26 Wochen 75% des unqualifizierten SML (1.606,49 €).

Die Vergütung für Praktikanten mit abgeschlossenem ersten Hochschul- oder Universitätszyklus beträgt für eine Praktikumsdauer zwischen 4 und <12 Wochen 40% des qualifizierten SML (1.028,16 €) und zwischen >12 und 26 Wochen 75% des qualifizierten SML (1.927,79 €).

Im Falle eines Teilzeit-Praktikums wird die maximale Dauer des Praktikums in Stunden und die Vergütung dementsprechend anteilig berechnet.

COVID-19

Besonderheiten für 2019/2020

Angesichts der COVID-19-Pandemie wurden spezifische Maßnahmen für Studierende ergriffen, die während des Sommersemesters 2019/2020 in einem Hochschulstudiengang eingeschrieben waren.

Studierende im 1. Studienzyklus (Bachelor) haben Anspruch auf Studienbeihilfen und Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs plus 3 weitere Einheiten.

Studenten im 2. Studienzyklus (Master) haben Anspruch auf Studienbeihilfen und Darlehen für die offizielle Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs plus 3 weitere Einheiten, sofern sie den 1. Zyklus (Bachelor) innerhalb der Regelstudienzeit abgeschlossen haben.

Hat der Student die Regelstudienzeit des 1. Zyklus um 1 Semester überschritten, so wird die Beihilfe für 2 Extraeinheiten im 2. Studienzyklus gewährt. Hat der Student den 1. Zyklus um 2 Semester überschritten, so wird die Beihilfe für 1 Extraeinheit im 2. Studienzyklus gewährt.

Studierende, die in einer Forscherausbildung (Doktorat) eingeschrieben sind, können Studienbeihilfen und Darlehen für maximal 9 Semester beziehen. Studierende, die für einen einstufigen Studiengang eingeschrieben sind, können Studienbeihilfen und Darlehen für eine Anzahl von Semestern beziehen, die die jeweilige Regelstudienzeit um 3 Einheiten übersteigt.

Möchte ein Student, der alle Studienbeihilfen ausgeschöpft hat, seinen nicht abgeschlossenen Studien-



Arbeitsstreffen & Informationsaktionen



12.06.2020 - ProActif



17.06.2020 - Nettoservice



17.06.2020 - Bauhaus



22.06.2020 - ONET



25.06.2020 - Dussmann



27.06.2020 - Cardoso et fils



29.06.2020 - Gebäudereinigung, Lycée Ermesinde



30.06.2020 - Lidl



01.07.2020 - Hoffmanns



02.07.2020 - Bâtiself



02.07.2020 - Nettoservice



03.07.2020 - Luxlait



07.07.2020 - Emile Frisch



13.07.2020 - ISS



16.07.2020 - Handel, Luxemburg-Stadt



17.07.2020 - Baatz Construction



22.07.2020 - Anne ASBL



22.07.2020 - Felix Giorgetti



24.07.2020 - Karp Kneip



28.07.2020 - Nettoservice



28.07.2020 - Wickler



31.07.2020 - Dussmann Service



13.08.2020 - Handel



18.08.2020 - Dussmann Catering



19.08.2020 - Solucare



19.08.2020 - POST Luxembourg



04.09.2020 - Versicherungssektor



07.09.2020 - LCGB-SEA



14.09.2020 - LCGB-SEA



15.09.2020 - Nettoservice



15.09.2020 - CoLabor



15.09.2020 - POST Luxembourg, Gebäudereinigung



18.09.2020 - LCGB-SEA



18.09.2020 - Gebäudereinigung, Cactus Belle-Etoile



19.09.2020 - Perrard



22.09.2020 - Cloos



22.09.2020 - LPEM



22.09.2020 - Schenk Transport



23.09.2020 - Baatz Matériel



23.09.2020 - Gemeinde Schifflange



23.09.2020 - Fressnapf



24.09.2020 - Gebäudereinigung, Lycée Esch-Lallenge



25.09.2020 - Gebäudereinigung, Cactus



25.09.2020 - Mersch & Schmitz



29.09.2020 - CFL Multimodal



29.09.2020 - VDL



08.10.2020 - LCGB-SEA



09.10.2020 - Nettoservice



13.10.2020 - Bofferding



13.10.2020 - LuxTP



13.10.2020 - Luxlait



14.10.2020 - Zeeman



20.10.2020 - Gebäudereinigung, Cactus



23.10.2020 - LCGB-SESF



23.10.2020 - Cloos



23.10.2020 - Jousefshaus



23.10.2020 - SODEXO

**#bleiftgesond #LCGB #HautAssMuer
Mehr Neuigkeiten unter www.lcgb.lu**